

**ПрАТ «ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД
«МІЖРЕГІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ»**

КУРТАКОВА ГАННА ОЛЕКСАНДРІВНА



УДК 330.658:005.5

**РОЛЬ ПРОФСПЛОК У СОЦІАЛЬНОМУ
ПАРТНЕРСТВІВ УМОВАХ РИНКОВОЇ ЕКОНОМІКИ**

Спеціальність 12.00.05 – трудове право;
право соціального забезпечення

АВТОРЕФЕРАТ
дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата юридичних наук

Київ – 2023

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана в ПрАТ «Вищий навчальний заклад «Міжрегіональна Академія управління персоналом».

Науковий керівник – кандидат юридичних наук,
доктор наук з державного управління, доцент
ШВЕЦЬ КАТЕРИНА ПАВЛІВНА,
Навчально-науковий інститут права імені князя
Володимира Великого ПрАТ «Вищий
навчальний заклад «Міжрегіональна Академія
управління персоналом», професор кафедри
цивільно-правових дисциплін та міжнародного
права.

Офіційні опоненти: доктор юридичних наук
ГАНЕЧКО ОЛЕНА МИКОЛАЇВНА,
Шостий апеляційний адміністративний суд
(м. Київ), суддя;


кандидат юридичних наук
ГАВРИЛОВА ОЛЕНА ОЛЕКСАНДРІВНА,
Центр проблем імплементації європейського
соціального права Київського національного
університету імені Тараса Шевченка,
провідний юрист.

Захист відбудеться «27» грудня 2023 р. о 13.00 годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 26.142.02 ПрАТ «Вищий навчальний заклад «Міжрегіональна Академія управління персоналом» за адресою: 03039, м. Київ, вул. Фрометівська, 2.

З дисертацією можна ознайомитись у Міжнародному бібліотечно-інформаційному центрі ім. Ярослава Мудрого ПрАТ «Вищий навчальний заклад «Міжрегіональна Академія управління персоналом» за адресою: 03039, м. Київ, вул. Фрометівська, 2.

Автореферат розіслано «27» листопада 2023 р.

**Вчений секретар
спеціалізованої вченої ради**



Т. Б. Аріфходжаєва

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. 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-трудова 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 проекту Трудового кодексу України для конкретизації правових форм участі профспілок у соціально-партнерських відносинах при укладенні колективних договорів і угод.

Створення ефективного механізму захисту соціально-трудова 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-трудова 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-трудова 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. Денєги, 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-трудова 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-трудова 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 профспілок у 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 ринкової економіки, 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 системосоціального 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 напрямками 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 магістратури з 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.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У **вступі** обґрунтовано актуальність теми дослідження; вказано на зв'язок роботи з науковою тематикою; визначено мету, завдання, об'єкт, предмет, сформульовано методологічну основу дослідження; висвітлено наукову новизну, науково-теоретичне та практичне значення одержаних результатів; наведено відомості про апробацію результатів дослідження та їх публікацію, а також про структуру та обсяг дисертації.

Розділ 1 «Правові засади соціального партнерства та його суб'єктів за законодавством України» складається з чотирьох підрозділів, у яких досліджено теоретичні положення соціального партнерства та профспілок в Україні, визначено правову природу діяльності профспілок у соціальному партнерстві та охарактеризовано основні етапи розвитку соціального партнерства та профспілок в Україні.

У *підрозділі 1.1 «Історія розвитку законодавства про соціальне партнерство та профспілки в Україні»* 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. Доведено, що дотепер серед науковців немає однастайності щодо визначення сутності відносин соціального партнерства. Донедавна у вітчизняній літературі панувала спрощена оцінка вітчизняного і світового досвіду розвитку сфери соціального партнерства, що обумовила абсолютизацію класової боротьби як спосіб вирішення соціальних

конфліктів при капіталізмі, концепція ж соціального партнерства, основана на ідеї класового миру, була відкинута ними як «буржуазна».

Установлено, що в сучасній юридичній літературі, присвяченій зазначеній проблематиці, соціальне партнерство розглядається винятково як альтернатива концепції класової боротьби. Однак такий підхід є спрощеним і однобічним, тому що інтереси класу власників і найманих працівників насамперед є діаметрально протилежними, що взагалі унеможлиблює їх відверте співробітництво. Утім, вони повинні взаємодіяти, оскільки в протилежному разі може виникнути масштабний соціальний конфлікт. Це зовсім не означає, що між ними припинилося протиборство, адже зазначені непорозуміння набули інших, цивілізованих форм існування. Сторони, як два суперники, навчилися домовлятися про примирення, взаємодію і навіть за певних обставин робити вигляд, що повністю довіряють одне одному.

Констатовано, що соціальне партнерство не ліквідує конфлікт, але у певний спосіб трансформує його на співробітництво цивілізованих контрагентів, що є прогресивним напрямом у розвитку відносин між працею та капіталом, що дає змогу вирішити соціальні проблеми цивілізованим способом, шляхом переговорів, взаємних поступок учасників відносин соціального партнерства.

Акцентовано, що сучасне соціальне партнерство – це система розвинених взаємозв'язків між працівниками, роботодавцями, а також державою на засадах співробітництва, компромісів, узгоджених рішень з питань соціально-трудова відносин. Соціальне партнерство визначено як систему зв'язків, значна частина яких полягає у взаємних правах і обов'язках суб'єктів, передбачених нормативними актами.

Аналізом літературних джерел окреслено етапи розвитку соціального партнерства та профспілок України. Перший етап (1893–1917 рр.) характеризується появою первинних елементів механізму соціального партнерства, зокрема з'являються інститути представництва інтересів роботодавців і найманих працівників, набуває поширення практика укладення колективних договорів. На другому етапі (1917–1922 рр.) відбувається подальше становлення інституту представництва сторін соціального партнерства, визначаються правові основи колективних договорів і примирно-посередницьких процедур, відбувається розвиток правових питань соціального страхування, що тривав до прийняття Кодексу законів про працю (КЗпП) РСФСР 1918 р., який значно применшував досягнення правового регулювання питань соціального партнерства. Третій етап (1922–1933 рр.) характеризується закріпленням прогресивних правових положень щодо розвитку майже всіх інститутів соціального партнерства, і пов'язаний з прийняттям Кодексу законів про працю УРСР 1922 р. Четвертий етап (1933–1947 рр.) – у цей період інститут соціального партнерства фактично припинив своє функціонування. Положення КЗпП 1922 р. не діяли, профспілки не виконували представництва інтересів працівників, практика укладення колективних договорів була припинена, 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.) відзначений значними позитивними зрушеннями у правовому регулюванні соціального партнерства у питаннях правової характеристики трудового колективу та форм його діяльності, визначенні професійної спілки як представника та захисника інтересів працівників, правової регламентації питань щодо укладення та дії колективного договору, визначенні порядку вирішення колективно-трудова спорів. Сьомий етап (1993 р. і дотепер) характеризується кардинальними змінами в правовому регулюванні механізму соціального партнерства та становлення його основних елементів відповідно до міжнародно-правових принципів соціального партнерства.

Аналізом законодавства про соціальне партнерство встановлено, що створення механізму соціального партнерства в регулюванні трудових відносин – це результат довготривалої 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.

У підрозділі 1.2 «Особливості правових відносин соціального партнерства у сфері праці в Україні» встановлено, що невід'ємною частиною соціального партнерства є його суб'єкти. Розкрито сутність поняття та діяльності суб'єктів соціального партнерства, а саме профспілок, роботодавців і держави в соціально-партнерських відносинах. Досліджено партнерські відносини у сфері праці роботодавців і найманих працівників, інтереси яких представляють профспілки. Констатовано, що метою соціального партнерства є узгодження інтересів найманих працівників і роботодавців у сферах, де вони можуть протистояти один одному. Основним принципом соціального партнерства є принцип трипартизму – участь усіх трьох суб'єктів соціально-трудова відносин – роботодавців, професійних спілок і органів державної влади – в усіх заходах, при проведенні яких зачіпаються інтереси кожного із суб'єктів. Трипартизм повинен реалізовуватись на чотирьох рівнях: державному (центральному), галузевому, регіональному і низовому (на підприємствах, в установах, організаціях). Акцентовано, що обов'язковими умовами співробітництва в соціальному партнерстві на всіх рівнях має бути добровільність, рівноправність, відповідальність, самообмеження і взаємні поступки під час переговорів у рамках чинного законодавства та погоджених ними правил.

Правові рамки соціального партнерства – це 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 трестороннього співробітництва.

Наведено класифікацію етапів розвитку правового регулювання повноважень профспілок: перший етап – становлення та удосконалення законодавства про професійні спілки (1918–1922 рр.); другий етап – подальше вдосконалення законодавства про профспілки (1922–1970 рр.); третій етап – кодифікація трудового законодавства та подальший його розвиток (1970–1986 рр.); четвертий етап – перебудова та перехід України до ринкової економіки, побудова правової демократичної держави (1986 р. – дотепер).

Відповідно до покладених на організації роботодавців повноважень окреслено функції, які здійснюють організації роботодавців: представницька; захисна (зокрема, функція контролю); інформаційна; освітня та консультативна.

У підрозділі 1.3 «Участь профспілок у соціально-партнерських відносинах і регулювання соціально-трудових відносин» соціальне партнерство охарактеризовано як систему взаємовідносин між працівниками (їх представниками), роботодавцями (їх представниками), державними органами і місцевими органами самоврядування. Зазначено, що ця система спрямована на забезпечення 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.

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 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.

У підрозділі 1.4 «Правовий статус об'єднань роботодавців як суб'єктів соціального партнерства в Україні» охарактеризовано суб'єктів трудового права, зокрема об'єднання роботодавців, обсяг та особливості їх правового статусу.

Констатовано, що законні інтереси виявляються у двох формах: в охоронюваних законом інтересах і у конкретних правах та обов'язках.

Проаналізовано 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: трудова правосуб'єктність, зокрема трудова 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» складається з двох підрозділів, в яких наведено характеристику правового становища профспілок як учасників колективних трудових відносин.

У підрозділі 2.1 *«Діяльність профспілки при укладенні та зміні колективного договору в умовах соціальних партнерських відносин»* проаналізовано праці учених-трудовиків, які досліджували питання сторін і суб'єктів колективних трудових відносин. Установлено, 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.

У підрозділі 2.2 *«Актуальні форми участі суб'єктів соціального партнерства у вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів)»* окреслено правові підстави і форми участі профспілок у вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів). Розкрито проблеми діяльності профспілок у вирішенні трудових спорів, нормативні акти, що регулюють питання трудових конфліктів і шляхи їх вирішення. Доведено, що головною функцією профспілок є захисна. На підставі аналізу наукових праць встановлено, що у визначенні поняття захисної функції відсутня одностайність. З огляду на це, 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.

Розділ 3 «Напрями вдосконалення діяльності профспілок у сфері колективно-договірного регулювання» складається з двох підрозділів.

У підрозділі 3.1 *«Соціально-партнерські відносини як один із засобів захисту профспілками інтересів працівників у сучасних умовах ринкової економіки»* акцентовано, що 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. Зроблено висновок, що старі форми і методи роботи профспілок у сучасних умовах господарювання не можуть у належний спосіб захистити трудові та соціально-економічні інтереси членів профспілок. Постає нагальна 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 і регламентують внутрішню профспілкову діяльність. Запропоновано для поліпшення соціально-партнерських відносин та для 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 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 перевітками щодо порушень у сфері трудових відносин. Акцентовано, 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. У контексті цього запропоновано розробити спеціальні методики, адаптовані для легкого сприйняття механізмів самозахисту працівником своїх трудових прав і законних інтересів.

У підрозділі 3.2 *«Способи реалізації функцій профспілок у соціально-партнерських відносинах»* 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.

Констатовано, 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.

Доведено потребу у завершенні роботи та прийнятті проекту 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 доцільно 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-трудова відносин в Україні; належній організації кадрового та наукового забезпечення соціального партнерства й формуванні відповідної системи підготовки та перепідготовки кадрів, що займаються питаннями соціально-трудова відносин і соціального партнерства; прийнятті законодавчих актів, які створили б комплексну правову основу для регулювання соціально-трудова 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 на 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-трудова 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-трудова 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); контроль-наглядові права.

6. З'ясовано, що функції профспілок при укладенні колективних договорів і угод визначаються не як загальні функції профспілок, що ототожнюються з головними напрямками 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-трудова відносин в Україні; належній організації кадрового та наукового забезпечення соціального партнерства й формуванні відповідної системи підготовки та перепідготовки кадрів, що займаються питаннями соціально-трудова відносин і соціального партнерства; прийнятті законодавчих актів, які створили б комплексну правову основу для регулювання соціально-трудова відносин в Україні.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ АВТОРОМ ПРАЦЬ 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.*

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.

Дисертацію присвячено комплексному дослідженню 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.

Особливу увагу приділено вирішенню проблем соціального партнерства та правового статусу профспілок, проаналізовано відповідні норми трудового законодавства, зроблено висновки щодо їх застосування. Визначено етапи та досліджено особливості розвитку трудового законодавства про соціальне партнерство та професійні спілки; акцентовано на участі профспілок у колективно-договірному регулюванні трудових відносин; запропоновано напрями вдосконалення діяльності профспілок у сфері колективно-договірного регулювання та способи реалізації основних функцій профспілок у соціально-партнерських відносинах.

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

SUMMARY

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.

Special attention is paid to solving the problems of social partnership and the legal status of trade unions, the relevant norms of labour legislation are analyzed, and conclusions are drawn regarding their application. The stages are determined and the peculiarities of the development of labour legislation on social partnership and trade unions are investigated; emphasis is placed on the participation of trade unions in the collective contractual regulation of labour relations; directions for improving the activities of trade unions in the field of collective agreement regulation and methods of implementing the main functions of trade unions in social partnership relations are proposed.

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.

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

Наклад 100. Папір офсетний. Ум.-др. арк. 0,9.
Підписано до друку 24.11.2023. Замовлення 357.

Надруковано в «МП Леся».
Свідоцтво про внесення до Державного реєстру
суб'єктів видавничої справи серія ДК № 892 від 08.04.2002.

«МП Леся» 03148, Київ, а/с 115.
Тел./факс: (066) 60 50 199, (068) 126 49 26
E-mail: lesya3000@ukr.net