

ДЕРЖАВНИЙ ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД
«УЖГОРОДСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ»
МІНІСТЕРСТВА ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

О. О. Піфко

**КОНСТИТУЦІЙНО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ
ОРГАНІЗАЦІЇ ТА ДІЯЛЬНОСТІ
ПРОФЕСІЙНИХ СПІЛОК
В УКРАЇНІ ТА КРАЇНАХ ЄС:
ПОРІВНЯЛЬНО-ПРАВОВЕ
ДОСЛІДЖЕННЯ**

Монографія



Видавничий дім
«Гельветика»
2019

УДК 342:331.105.44(477+ЄС):001.891
ПЗ5

Рецензенти:

О.В. Батанов – доктор юридичних наук, професор, провідний науковий співробітник відділу конституційного права та місцевого самоврядування інституту держави і права ім. В.М. Корецького НАН України;

В.А. Шатіло – доктор юридичних наук, доцент, заслужений юрист України, завідувач кафедри права Київського національного лінгвістичного університету;

О.В. Щербанюк – доктор юридичних наук, професор, завідувач кафедри процесуального права Чернівецького національного університету ім. Ю. Федьковича

Рекомендовано до друку Вченою радою
Ужгородського національного університету
(протокол № 9 від 23 квітня.2019 р.)

Піфко О. О.

ПЗ5 Конституційно-правові засади організації та діяльності професійних спілок в Україні та країнах ЄС: Порівняльно-правове дослідження : монографія / О. О. Піфко. – Херсон : Видавничий дім «Гельветика», 2019. – 464 с.

ISBN 978-966-916-957-0

Монографія присвячена комплексному порівняльно-правовому дослідженню особливостей конституційно-правового регулювання організації й діяльності професійних спілок в Україні та країнах Європейського Союзу.

Видання розраховане на викладачів вищих навчальних закладів, науковців, аспірантів, студентів, представників органів державної влади та органів місцевого самоврядування, членів професійних спілок.

УДК 342:331.105.44(477+ЄС):001.891

ISBN 978-966-916-957-0

© О. О. Піфко, 2019

ЗМІСТ

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ	5
ВСТУП	6
РОЗДІЛ 1 ГЕНЕЗИС ПРАВОВОГО СТАТУСУ ПРОФЕСІЙНИХ СПІЛОК В ЮРИДИЧНІЙ НАУЦІ ТА ЗАКОНОДАВСТВІ	8
1.1. Методологічні засади та стан наукової розробки проблем конституційно-правового регулювання діяльності професійних спілок	8
1.2. Нормативні джерела дослідження конституційно-правового статусу професійних спілок ..	26
1.3. Генеза конституційно-правового регулювання статусу професійних спілок в Україні	50
1.4. Особливості становлення конституційно-правового регулювання статусу професійних спілок в окремих країнах ЄС	76
<i>Висновки до розділу 1</i>	98
РОЗДІЛ 2 КОНСТИТУЦІЙНЕ ПРАВО НА ОБ'ЄДНАННЯ У ПРОФЕСІЙНІ СПІЛКИ ТА ОСОБЛИВОСТІ ЙОГО РЕАЛІЗАЦІЇ В УКРАЇНІ Й ОКРЕМИХ КРАЇНАХ ЄС	104
2.1. Поняття та зміст конституційного права на об'єднання у професійні спілки	104
2.2. Право на об'єднання у професійні спілки в системі конституційних прав та свобод	126
2.3. Конституційно-правове регулювання обмежень права на об'єднання у професійні спілки	146
<i>Висновки до розділу 2</i>	175

РОЗДІЛ 3	
ОСОБЛИВОСТІ КОНСТИТУЦІЙНО-ПРАВОВОГО	
ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТВОРЕННЯ ТА ПРИПИНЕННЯ	
ДІЯЛЬНОСТІ ПРОФЕСІЙНИХ СПІЛОК В УКРАЇНІ	
ТА ОКРЕМИХ КРАЇНАХ ЄС	179
3.1. Поняття, ознаки та порядок створення	
професійної спілки як особливого виду	
громадської організації	179
3.2. Конституційно-правові засади	
легалізації професійних спілок	200
3.3. Правові підстави та порядок припинення	
діяльності професійних спілок	223
<i>Висновки до розділу 3</i>	241
РОЗДІЛ 4	
ОСОБЛИВОСТІ КОНСТИТУЦІЙНО-ПРАВОВОГО	
СТАТУСУ ПРОФЕСІЙНИХ СПІЛОК В УКРАЇНІ	
ТА ОКРЕМИХ КРАЇНАХ ЄС	246
4.1. Функції професійних спілок як особливого виду	
громадських організацій	246
4.2. Принципи створення, організації й функціонування	
професійних спілок та особливості їх закріплення	
в законодавстві України та окремих країн ЄС	274
4.3. Права та обов'язки професійних спілок	
як елемент їх конституційно-правового статусу	303
4.4. Основні юридичні гарантії діяльності	
професійних спілок	333
<i>Висновки до розділу 4</i>	352
ВИСНОВКИ	359
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:	370

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ

Болгарія	Республіка Болгарія
Великобританія	Сполучене Королівство Великої Британії та Північної Ірландії
ВРУ	Верховна Рада України
Естонія	Естонська Республіка
ЄС	Європейський Союз
ЄСПЛ	Європейський суд з прав людини
Закон України «Про профспілки»	Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»
КМУ	Кабінет Міністрів України
КСУ	Конституційний Суд України
Латвія	Латвійська Республіка
Литва	Литовська Республіка
МОП	Міжнародна організація праці
ОБСЄ	Організація з безпеки і співробітництва в Європі
П.	Пункт
Польща	Республіка Польща
Португалія	Португальська Республіка
Профспілка	Професійна спілка
Словаччина	Словацька Республіка
СРСР	Союз Радянських Соціалістичних Республік
Ст.	Стаття
УНР	Українська Народна Республіка
УРСР	Українська Радянська Соціалістична Республіка
ФРН	Федеративна Республіка Німеччина
Ч.	Частина

ВСТУП

Триваючі зміни, що були започатковані в Україні з переходом до ринкової економіки, і суспільно-політичні виклики сьогодення актуалізують необхідність відповідних коригувальних та адаптивних змін у конституційно-правовому регулюванні організації й діяльності профспілок, а також мобілізацію та консолідацію зусиль самих профспілок у запровадженні нових підходів до засад організації своєї діяльності, які дали б змогу пришвидшити їх акомодацию. Утім, як свідчить стійка динаміка зниження кількості членів профспілок у більшості розвинених західних країн, практичне втілення таких завдань стикається зі значними труднощами не тільки в Україні, а й у низці країн-членів ЄС.

Задекларований і закріплений у тексті Конституції України європейський та євроатлантичний курс України вкотре актуалізує вивчення досвіду країн-членів ЄС у конституційно-правовому регулюванні діяльності профспілок, що, своєю чергою, дасть змогу виробити конкретні пропозиції щодо вдосконалення вітчизняного законодавства в цій сфері та його узгодження зі стандартами ЄС. Основою для компаративного дослідження автором обрано законодавство та правозастосовну практику таких країн-членів ЄС, як Польща і Латвія. Такий вибір зумовлений низкою факторів: спільною історією конституційно-правового регулювання статусу профспілок; подоланням наслідків тоталітарних підходів до діяльності профспілок та необхідністю подальшого узгодження національного законодавства з нормами ЄС; успішним вступом до ЄС, який наразі прокламований Україною; наявністю профспілок, які справді є першорядним елементом громадянського суспільства, тощо. Також у роботі висвітлюються окремі особливості нормативно-правового регулювання створення та діяльності профспілок у таких країнах ЄС, як Литва, Естонія, Болгарія, Словаччина, Чехія та Федеративна Республіка Німеччина.

У законодавстві України та багатьох країн-членів ЄС профспілки традиційно вважають особливим видом громадської організації, основною метою якої є представництво й захист трудових і соціально-економічних прав та інтересів своїх членів. Водночас, окрім захисту та представництва прав працівників, професійні спілки є одним з основних елементів сучасного громадянського суспільства, на різних історичних етапах вони відігравали провідну роль у суспільно-політичному житті окремих країн. Природно, що така потенційно ключова роль профспілок у житті країни зумовлює виникнення жвавого інтересу до дослідження окремих аспектів їх діяльності у представників різних галузей вітчизняної та зарубіжної науки (юридичної, політичної, історичної, соціологічної, економічної та науки державного управління). Водночас назвати проблематику правового статусу професійних спілок всебічно дослідженою не можна. Як показує аналіз сучасних наукових розвідок із вітчизняного конституційного права, у них вказується на специфіку такої громадської організації, як профспілки, проте вивчення зазначених проблем зазвичай здійснюється крізь призму загальних засад створення та діяльності об'єднань громадян, а наявним конституційно-правовим дослідженням, що присвячені безпосередньо проблемам професійних спілок, бракує комплексності.

Автор усвідомлює, що багато положень, висновків та науково-практичних рекомендацій, що наведені у монографії мають дискусійний характер, а тому не претендує на їх завершеність і кінцеве вирішення.

РОЗДІЛ 1 ГЕНЕЗИС ПРАВОВОГО СТАТУСУ ПРОФЕСІЙНИХ СПІЛОК В ЮРИДИЧНІЙ НАУЦІ ТА ЗАКОНОДАВСТВІ

1.1. Методологічні засади та стан наукової розробки проблем конституційно-правового регулювання діяльності професійних спілок

Конституція України [1] та Закон України «Про профспілки» [2] визначають профспілку як добровільну неприбуткову громадську організацію, що об'єднує громадян, які пов'язані спільними інтересами за родом їх професійної діяльності. Отже, профспілка є особливим видом громадської організації, основною метою якої є представництво й захист трудових і соціально-економічних прав та інтересів своїх членів. Окрім захисту та представництва прав працівників, профспілки є одним із ключових елементів громадянського суспільства та на різних історичних етапах відігравали провідну роль у суспільному житті окремих країн, тому дослідження різних аспектів їх діяльності викликає інтерес у представників різних галузей вітчизняної науки: юридичної, політичної, історичної, соціологічної, економічної та науки державного управління. Задля визначення подальших перспективних напрямків дослідження правового статусу профспілок в межах науки конституційного права та підвищення їх ефективності варто здійснити загальну характеристику сучасних правових досліджень професійних спілок, узагальнити їх та окреслити основні методи й підходи до таких досліджень.

Роль профспілок у функціонуванні громадянського суспільства викликає жвавий інтерес як у вчених, які вивчають діяльність профспілок, так і в науковців, які досліджують проблема-

тику громадянського суспільства. Так, пропонується розрізняти два основні підходи до розуміння сутності громадянського суспільства – англо-американський (на державу необхідно покладати мінімальну кількість обов'язків, що пов'язані переважно із захистом власності, громадського порядку й безпеки) та європейський (саме держава повинна бути безпосереднім регулятором і контролером суспільних відносин, мати значні права й повноваження для того, щоб забезпечити добробут людей) [3, с. 36–37]. Саме поняття «громадянське суспільство» у сучасних реаліях набуло нового виміру у зв'язку з розвитком сектору некомерційних організацій, або так званого «третього сектору» [4, с. 34], до якого належать і профспілки. Ю.С. Шемшученко та О.В. Скрипнюк під час аналізу причин відсутності єдиного розуміння поняття громадянського суспільства вказують на існування декількох ключових проблем, які розглядаються з різних методологічних позицій [5, с. 4]. Так, низка вчених розуміють під громадянським суспільством сукупність взаємодій між індивідами, що склалися в процесі діяльності за обстоювання прав і свобод людини, і відносять до цієї категорії різноманітні громадські рухи тощо. Натомість інші науковці включають до громадянського суспільства переважно інституціоналізовані форми таких взаємодій, тобто об'єднання громадян, хоча й серед них немає єдності щодо того, чи варто включати до поняття громадянського суспільства нові форми об'єднань, які виникли в процесі бурхливого розвитку останніх років [5, с. 4]. Варто погодитися з тезою про те, що, незважаючи на велику кількість наявних наукових дефініцій поняття «громадянське суспільство», навести скільки-небудь уніфіковане його визначення нелегко, оскільки воно використовується науковцями дуже різних напрямків та для досягнення настільки різних цілей, що неможливо виділити будь-який єдиний підхід [6, с. 5–6]. Як наслідок, це поняття має сильно розмиті характеристики, а його розуміння є ідеологічно заплутаним [7, с. 89].

Водночас, для розуміння ролі профспілок у функціонуванні громадянського суспільства варто в загальних рисах окреслити

його сутність. Окремі вітчизняні конституціоналісти розуміють під громадянським суспільством спільність вільних, рівноправних людей, кожному з яких держава забезпечує юридичні можливості бути власником, користуватися економічною і особистою свободою, належним соціальним захистом, а також брати участь у політичному житті держави, а до його суб'єктів вони відносять сім'ю, місцеве самоврядування, об'єднання громадян (у тому числі профспілки), фізичних особи, окремих підприємців та господарські підприємницькі корпорації різних форм власності, зайнятих у різних сферах господарювання найманих працівників, а також засоби масової інформації [8, с. 477]. Ю.М. Тодика та О.Ю. Тодика зазначають, що громадянське суспільство – це відкрите, демократичне, антитоталітарне суспільство, у якому центральне місце займає людина, громадянин, особистість [9, с. 126]. П.М. Рабінович вважає, що громадянське суспільство – це спільність вільних, рівноправних людей та їхніх об'єднань, яким держава забезпечує юридичні можливості бути власниками засобів виробництва, а також брати активну участь у політичному житті [10, с. 48]. До основних ознак громадянського суспільства вчений відносить людину, її інтереси, права й свободи, які є головними цінностями такого суспільства; рівноправність і захищеність усіх форм власності, економічну свободу громадян та їхніх об'єднань; свободу і добровільність праці на основі вільного вибору форм та видів трудової діяльності, ефективну систему соціального захисту людини; ідеологічну і політичну свободу, наявність демократичних інститутів та механізмів, які забезпечують людині можливість впливати на формування та здійснення державної політики [10, с. 49].

Автори монографії «Громадянське суспільство: політичні та соціально-правові проблеми розвитку» пропонують трирівневе визначення поняття громадянське суспільство та зазначають: «По-перше, форма людської спільності, що знаходиться на певній стадії розвитку і за допомогою праці задовольняє потреби своїх індивідів. По-друге, це комплекс первинних об'єднань індивідів, що добровільно сформувалися (сім'ї, кооперації, асо-

ціації, господарські корпорації, громадські організації, професійні, творчі, спортивні, етнічні, конфесійні та інші об'єднання, крім державних і політичних структур). Більшість політологів і соціологів дотримуються широкого тлумачення громадянського суспільства, слухно вважаючи, що воно включає соціально-політичні відносини і – як їх елемент – політичні групи» [4, с. 51–52]. З позиції філософії громадянське суспільство – це форма суспільної самоорганізації, що відображає сферу недержавних відносин, які зумовлені взаємодією індивідуальних і колективних потреб та інтересів, що детермінуються реалізацією свободи особистості та вирішально впливають на формування суспільних відносин і соціальних цінностей [11, с. 7]. У політичній науці акцентується увага на тому, що громадянське суспільство – це суспільство соціально організованої структури, що складається за межами політичної системи, проте частково охоплює її, оскільки вона також формується громадянами (громадянське суспільство формується соціальними інститутами, провідна роль серед яких належить таким утворенням, як сім'я, об'єднання за інтересами, церква, приватні чи колективні підприємства, профспілки, політичні партії, громадські організації, недержавні засоби масової інформації тощо) [12, с. 16].

С. Третяк виділяє три основні напрями участі профспілок у функціонуванні громадянського суспільства:

- наділення й розширення прав і свобод людини і громадянина, оскільки більшість населення є саме найманими працівниками, профспілки дають можливість великій масі населення отримувати ці права;
- участь профспілок в утвердженні та вдосконаленні системи соціального партнерства, яке допомагає стабілізувати й зміцнити громадянське суспільство;
- активна участь профспілок у процесах самоврядування [13].

На думку А.М. Мерник, в умовах трансформаційних процесів сьогодення місце профспілок у інституційній структурі громадянського суспільства обумовлено розширенням кола об'єктів їхнього захисту та сфери інтересів [14, с. 4]. Ю.М. Гришина під

час вивчення ролі профспілок у процесі становлення й розвитку громадянського суспільства резюмує, що за рахунок соціальної активності профспілки мають можливість формувати та висловлювати позиції працівників щодо питань виробництва, умов праці, її оплати тощо, при цьому вони не тільки активно демонструють свої позиції, але й мають реальну можливість здійснювати корегувальний вплив на рішення роботодавців та певним чином впливати на перебіг загальносуспільних процесів у сфері праці [15, с. 189]. Отже, профспілки є потенційно ключовими елементами громадянського суспільства; щоправда, у деяких країнах (у тому числі в Україні) через низку факторів та історичні передумови вони зараз не відіграють (або неповною мірою відіграють) таку роль.

Окремо варто зазначити наукові здобутки у сфері правового регулювання діяльності профспілок, що відображені в дисертаційних дослідженнях Ю.М. Щотової, А.М. Білоус, О.М. Соловйова, В.В. Соломінчук, Н.А. Циганчук, Ф.А. Цесарського, А.Ю. Шакірової та О.І. Лисяка. Зокрема, Ю.М. Щотова вивчала питання про місце та роль профспілки як елемента системи громадянського суспільства, надала правову характеристику принципів організації і функціонування професійних спілок, конкретизувала обов'язки профспілок як один з елементів їхнього правового статусу, визначила проблеми імплементації міжнародно-правових норм у сфері представництва профспілками колективних інтересів працівників. Також Ю.М. Щотова встановила роль профспілок як суб'єктів відносин соціального партнерства, приділила увагу проблемі визначення функцій і мети організації і діяльності сучасних профспілок сучасного типу, проаналізувала порядок виникнення професійної спілки як суб'єкта трудового права, а також проблеми їхньої правосуб'єктності, підстави й порядок законодавчого закріплення обмежень щодо членства у профспілках для різних категорій працівників тощо [16].

Низку важливих напрямків діяльності профспілок у галузі трудового права досліджували інші автори. Так, О.І. Лисяк підняв питання визначення найбільш ефективної та оптимальної

організаційно-правової системи діяльності профспілок і форм її реалізації, розробив авторську класифікацію основних прав та обов'язків профспілок, уточнив понятійний апарат стосовно діяльності профспілок тощо [17]. Своєю чергою Ф.А. Цесарський сформулював поняття профспілкового контролю, окреслив порядок його здійснення, виокремив та охарактеризував 9 основних етапів розвитку законодавства про профспілки, дослідив співвідношення між представницькою й захисною функціями профспілок, окреслив перспективні можливості для подальшого підвищення ефективності захисної функції здійснюваної профспілками тощо [18]. Водночас Н.А. Циганчук проводить комплексне дослідження правових проблем регулювання відносин, які виникають під час представництва й захисту профспілками прав та інтересів найманих працівників у сучасних умовах) [19].

В.В. Соломінчук у своїх наукових розвідках робить спробу розкрити правову природу профспілок як інституту громадянського суспільства та суб'єкта політичної системи, характеризує основні форми участі профспілок у розбудові соціально-правової держави та межі її втручання в діяльність профспілок, вивчає генезу розвитку законодавства, яке регламентує створення й діяльність профспілок в Україні, обґрунтовує положення про те, що система правових норм, які регулюють суспільні відносини у сфері створення, діяльності та припинення функціонування профспілок, є комплексною галуззю законодавства, а також надає низку пропозицій щодо вдосконалення нормативно-правового регулювання діяльності профспілок [20]. Натомість О.М. Соловйов дослідив особливості правової природи та специфіку права власності профспілок за цивільним законодавством України, здійснив науково-теоретичну систематизацію органів профспілок, які володіють повноваженнями зі здійснення правомочностей власника профспілкового майна, проаналізував особливості правової природи таких категорій, як «членські внески», «сплата членських внесків» та «членство в профспілці» тощо [21].

А.М. Білоус [22] та А.Ю. Шакірова [23] досліджували особливості адміністративно-правового регулювання діяльності профспілок,

зокрема: а) доктринальні підходи до поняття діяльності профспілок як суб'єктів адміністративного права; б) особливості здійснення державного контролю за діяльністю профспілок; в) правові аспекти легалізації та припинення діяльності профспілок; г) поняття та основні елементи адміністративно-правового статусу профспілок; ґ) особливості зарубіжного досвіду адміністративно-правового регулювання порядку створення та діяльності профспілок.

Окремі аспекти правового регулювання діяльності профспілок досліджували також інші вітчизняні вчені. Так, проблеми наукового визначення поняття «функції профспілок», вивчення критеріїв для здійснення кваліфікації таких функцій у різних сферах та надання характеристики окремих їх видів знайшли відображення у працях таких авторів, як В.М. Кравчук [24], В.Б. Ковальчук [25], В.М. Андрійів [26] С.В. Вишновецька [27], І.М. Чумаченко [28], Г.І. Чанишева [29] В.Ю. Нікіфоров [30], М.М. Чабаненко [31] та інші. Передумовою для створення й діяльності профспілок є належна реалізація конституційного права на об'єднання у профспілки. Як зазначає Ф.А. Цесарський, право на об'єднання у профспілки є одним із найважливіших в цивілізованому суспільстві, а його реалізація є показником існування демократії в суспільстві [18, с. 27]. Проблемам правосуб'єктності профспілок приділяли увагу В.Л. Костюк [32], М.В. Менджул [33], Д.О. Зеньков [34], С.О. Сільченко [35], Н.Д. Гетьманцева [36] та інші науковці.

Окремі проблеми права на об'єднання у профспілки та аспекти його реалізації знайшли відображення в низці наукових доробок вітчизняних учених, зокрема О.А. Трюхана [37], Ю.В. Кириченко [38], М.В. Войналовича [39], Т.М. Заворотченко [40], Є.В. Краснова [41], А.Ю. Олійника [42], Т. Шаповал [43] та інших. Водночас багато аспектів конституційного права на об'єднання у профспілки залишаються недостатньо розробленими та потребують подальших наукових пошуків, зокрема, стосовно розгляду змісту цього права, з'ясування його місця в системі конституційних прав і свобод людини й громадянина, вивчення обмежень у реалізації цього права в законодавстві та правозастосовній практиці України та окремих країн ЄС.

лізації цього права в законодавстві та правозастосовній практиці України та окремих країн ЄС.

Вагоме значення мають наукові дослідження правових засад створення, легалізації та припинення діяльності профспілок [32; 33; 44; 45; 46; 47; 48; 49; 50; 51; 52; 53; 54; 55]. Так, порядок створення й легалізації профспілок має значну специфіку порівняно з іншими об'єднаннями, що проявляється як у вимогах до кола осіб, які мають право на створення профспілок, так і в процедурі набуття профспілками легального статусу. Як показує аналіз наведених досліджень, проблематика легалізації профспілок розглядалася переважно або в контексті виникнення трудової правосуб'єктності профспілок (представниками науки трудового права [32; 35; 48; 50; 54; 56]), або крізь призму загальних проблем легалізації об'єднань громадян (представниками науки конституційного та цивільного права [33; 51; 53; 57, с. 81–104]), або як різновид адміністративної процедури (представниками науки адміністративного права [22, с. 64–102; 23, с. 114–146]). Недосконалість і суперечливість чинних законодавчих положень, що регулюють процедуру легалізації профспілок, разом із недостатньою теоретичною розробленістю цих проблем, призводять до того, що у вітчизняній юридичній науці належним чином не розмежовуються такі поняття, як «реєстрація професійних спілок» та «легалізація професійних спілок», або ж реєстрація професійної спілки отожднюється виключно з її реєстрацією як юридичної особи. Також не завжди належним чином розмежовується цивільна, трудова та конституційна правосуб'єктність профспілок, що своєю чергою призводить до проблем у розумінні моменту виникнення відповідного виду правосуб'єктності. Якщо цивільній, трудовій та адміністративній правосуб'єктності профспілок приділялася відповідна увага в наукових працях, то питання конституційної правосуб'єктності профспілок практично не розглядалися. Хоча окремі вчені-юристи загострювали увагу на проблематиці правового регулювання припинення діяльності профспілок, проте, як показують порівняльно-правові дослідження щодо цього питання [58], законодавство України, яке регулює діяльність

профспілок, потребує вдосконалення й узгодження зі стандартами ЄС, що зумовлює необхідність відповідних наукових розробок та обґрунтувань.

Варто навести дослідження зарубіжних науковців, які вивчали правові проблеми створення та функціонування профспілок. Наприклад, у праці польської вченої Ж. Григель-Калети «Свобода об'єднання у професійні спілки» (“Wolność zrzeszania się w związkach zawodowych”) [59] фундаментально вивчається питання свободи об'єднання у профспілки, визначається його правовий характер, здійснюється всебічний аналіз функціонування цієї свободи у міжнародному вимірі, а також у межах національного правового порядку (зокрема, вивчаються проблеми відповідності свободи об'єднання у профспілки, що гарантована національним законодавством актам міжнародного права). Ж. Григель-Калета також звертає увагу на те, що фактичний обсяг цієї свободи визначається положеннями статутів профспілок, тому важливим елементом цього дослідження є поглиблене вивчення і тлумачення статутів профспілок. Також, у межах названої праці автор висвітлює питання свободи об'єднання в профспілки крізь призму становища осіб, які зайняті на основі трудового договору, у контексті цивільно-правових та адміністративно-правових відносин.

М. Казімірчук у монографії «Свобода об'єднання у професійні спілки в польському праві» (“Wolność zrzeszania się w związku zawodowe w polskim porządku prawnym”) досить всебічно розглядає особливості реалізації права на об'єднання у профспілки в Польщі, зокрема, досліджує такі питання: генезис та основні етапи розвитку профспілкового руху й правової інституціоналізації свободи об'єднання у профспілки в Польщі; зміст конституційної свободи об'єднань і свободи зібрань як основи громадянського суспільства; конституційні засади свободи об'єднання у профспілках та його обмеження; порядок створення й реєстрації профспілок та міжнародні зобов'язання Польщі щодо свободи об'єднання у профспілки у сфері як загального міжнародного права, так і права ЄС [60].

Також відзначимо дисертаційне дослідження Р. Галіцького «Репрезентативність професійних спілок у польському законодавстві» (“Reprezentatywność związków zawodowych w prawie polskim”) [61] в якому автор намагається розкрити правову концепцію репрезентативності профспілок у польському праві. Задля цього вчений досліджує саме поняття «репрезентативність», історію його закріплення в польському законодавстві, вивчає формальну та матеріальну репрезентативність, окреслює критерії репрезентативності, аналізує інституції соціального діалогу, а саме права й статус профспілок у соціальному діалозі тощо.

Варто звернути увагу на наукові здобутки вчених, які розглядали засади правового регулювання діяльності об'єднань громадян (як загалом, так і конкретних видів таких об'єднань). Серед вітчизняних дослідників необхідно назвати насамперед Н.П. Гаєву, яка у своїх наукових пошуках охоплює широке коло проблем правового регулювання діяльності громадських об'єднань. Зокрема, вона аналізує правові принципи утворення й діяльності громадських об'єднань [62], реалізацію конституційного права на свободу об'єднання [63], теоретико-правові засади діяльності окремих видів об'єднань [64], проблеми взаємодії об'єднань громадян з органами державної влади [65], критерії класифікації громадських організацій в Україні [66], особливості статусу об'єднань громадян як суб'єктів громадського контролю [67] тощо. Своєю чергою О.М. Ващук у дисертаційному дослідженні «Конституційно-правовий статус громадських організацій України» [57] наводить наукове визначення конституційно-правового статусу громадських організацій та аналізує його структурні елементи, визначає засади й перспективи розвитку відносин між громадськими організаціями, органами державної влади та інституціями громадянського суспільства, вивчає юридичні гарантії діяльності громадських організацій і пропонує шляхи їх оптимізації, досліджує юридичну природу права людини на свободу об'єднання тощо. Д.Є. Волкова у дисертаційній роботі «Конституційне законодавство України про

громадські організації: стан та перспективи гармонізації з європейськими стандартами» [68] вивчає стан конституційно-правових досліджень громадських організацій в Україні, визначає теоретичне підґрунтя та основні практичні напрями для подальшої гармонізації конституційного законодавства України про громадські організації з європейськими стандартами тощо. Натомість В.М. Кравчук та В.І. Дорофеева досліджували конституційно-правові засади участі громадських об'єднань у системі захисту прав людини в Україні та зарубіжних країнах, проблеми взаємовідносин громадських організацій і держави в умовах формування громадянського суспільства, визначали межі втручання держави в діяльність громадських об'єднань, приділяли увагу пошукам оптимальних правових моделей взаємин і взаємодії держави з громадянським суспільством [69; 70]. Своєю чергою польський учений П. Сускі всебічно вивчає теоретичні й практичні проблеми об'єднань громадян у широкому обсязі з урахуванням судової практики та останніх наукових здобутків, послідовно наводить основні етапи формування інституту об'єднань громадян в історичному аспекті та питання свободи асоціацій у міжнародному й конституційному праві, а також проблеми реалізації конституційного права на об'єднання тощо [71].

Низка науковців досліджують окремі проблеми правового регулювання створення й діяльності об'єднань громадян крізь призму адміністративно-правових учень. Так, М.Ю. Віхляєв, С.І. Соха та Є.Є. Додіна аналізують поняття, сутність та основні ознаки адміністративно-правового статусу громадських об'єднань як суб'єктів адміністративного права України, проблеми державного контролю за порядком створення й діяльністю громадських організацій, адміністративну відповідальність громадських об'єднань в Україні, а також пропонують шляхи підвищення ефективності адміністративно-правового регулювання діяльності громадських об'єднань в Україні [72; 73; 74; 75; 76; 77; 78]. Проблематика правового регулювання діяльності об'єднань громадян знайшла відображення також у наукових доробках багатьох інших науковців, наприклад С.М. Грудницької

[79; 80], М.В. Коваліва [81], П.А. Дігтяра [82], В.Л. Федоренка [83], М.В. Менджул [33; 84], Т.В. Журенок [85; 86], В.Б. Ковальчука [25], А.М. Тесліцького [87], К.Б. Левченко [88], А.В. Халецького [89], Ф.Г. Шухова [90] та інших.

Вбачається неможливим повною мірою досягнути проблематику правової природи конституційного права на об'єднання у профспілки та визначити його місце в системі конституційних прав і свобод людини й громадянина, а також проаналізувати гарантії його реалізації та можливі обмеження без звернення до фундаментальних наукових досліджень, що присвячені правам людини й громадянина у країнах, законодавство та правозастосовна практика яких взяті за основу порівняльного дослідження в нашій роботі. Відповідно, ми не можемо обійтися в цьому аспекті без урахування наукових здобутків таких учених, як П.М. Рабінович [91; 92; 92; 94; 95], Ю.С. Шемшученко [96], М. Хмай [97], О.А. Лукашева [98], А. Михальська [99], О.В. Пушкіна [100], Н.Г. Шукліна [101], А.М. Колодій [102], А. Прайснер [103], Б. Банашак [104], А.Ю. Олійник [42; 105], Я. Плевс [106], К. Войтишек [107], Т.М. Слінько [108; 109], Т.М. Заворотченко [110] та багато інших.

Необхідно звернути увагу на праці представників інших галузей науки, які вивчали ті чи інші аспекти функціонування профспілок, насамперед історичної та політичної наук. Історичні проблеми діяльності профспілок, їхнього статусу й ролі в суспільно-політичних відносинах на відповідному історичному етапі викликають жвавий інтерес як у вітчизняних, так і в зарубіжних науковців, таких як О.М. Мовчан [111; 112; 113; 114], М.Л. Головка [115], О.М. Стоян [116], Я.О. Бондарчук [117], В.М. Докашенко [118; 119], Г.О. Стоян [120], Є. Костюк [121], П.М. Чернега [122], С.Г. Щєблюк [123], О. Корнієвський [124], І.Р. Берест [125; 126; 127; 128], С.П. Горлянський [129], С.Г. Головка [130], Г.О. Добровольська [131] та інші.

Як слушно зазначає Ю.В. Чижмарь, у сучасних реаліях необхідно, щоб у самому суспільстві справді з'явилася й функціонувала потужна система незалежних профспілок та об'єднань працівників як загально визнаний інститут громадянського соціуму,

оскільки для забезпечення реальної свободи об'єднань не досить паперового закріплення в законодавстві тих чи інших прав [132, с. 171–172]. З огляду на численність профспілок і їх розгалужену структуру вони в багатьох країнах є потенційно важливим елементом політичної системи. Цілком природно, що профспілки, їх діяльність та відносини з державою й елементами громадянського суспільства викликають інтерес представників політичної науки. При цьому варто звернути увагу на дослідження О.Л. Тупиці, який встановив основні інституційні риси та функції профспілок у політичній системі сучасного суспільства, проаналізував організаційно-правові засади соціально-трудових відносин як чинника зміни політичного статусу профспілок, окреслив головні політико-комунікаційні засоби, що здатні посилити політичну роль профспілок, сформулював вихідні характеристики оптимального політичного статусу профспілок тощо [133]. Також учений зазначає: «Основними чинниками набуття сучасними профспілками політичного статусу є особливості параметрів розвитку політичної системи, серед яких основними є втрата традиційними інститутами свого функціонального змісту та неспроможність політичних партій, держави, громадських рухів і груп інтересів адекватно вирішувати завдання розвитку трансформаційного суспільства, що вимагає пошуку адекватного механізму конвертації соціальних інтересів на політичні рішення» [133, с. 4].

Важливе місце в розумінні взаємовідносин профспілок та громадянського суспільства посідають праці вітчизняного політолога В.Ф. Цвиха, який вивчав проблеми діяльності профспілок як самоорганізованих формувань найманих працівників і важливого інституту громадянського суспільства, їх роль у становленні й еволюції громадянського суспільства, у захисті основних прав і свобод людини у сфері політики, а також піднімав питання щодо дослідження причин сучасного кризового стану профспілок, намагався виокремити основні напрями та шляхи його подолання в умовах глобалізації світової економіки й глобалізованого громадянського суспільства тощо [134]. Схожі наукові проблеми

намагалися вирішити інші вітчизняні та зарубіжні дослідники, наприклад, Ф. Ман [135], М.А. Міхейченко [136], В.М.Докашенко [137], Е.Д. Тейлор [138; 139], П. Фейрбразер та Д. Уоддінгтон [140], І.М. Миклащук [141], Л.В. Гонюкова [142] та інші.

Окремі науковці час від часу намагаються обґрунтувати необхідність виділення такої окремої галузі права, як «профспілкове право» [143; 144; 145; 146]. Так, Н.І. Костіна за результатами проведеного дисертаційного дослідження доходить такого висновку: «Є всі підстави для виділення самостійної комплексної галузі профспілкового права, яка буде визначатися як сукупність правових норм та інститутів, що регулюють суспільні відносини у сфері об'єднання громадян у профспілки з метою захисту своїх інтересів у сфері трудових відносин, соціально-партнерські відносини між державою та профспілками, а також внутрішні корпоративні відносини в самих профспілках» [146, с. 10]. Своєю чергою В.І. Смолярчук визначає профспілкове право як систему норм права, що регулюють усі види відносин, у які вступають профспілки під час виконання ними своїх функцій [144, с. 70].

Позицію Н.І. Костіної підтримують М.М. Сенніков та О.В. Стремоухов, які вважають, що профспілкове право є саме комплексною галуззю права. На підтвердження цієї позиції вчені наводять низку аргументів, зокрема:

- наявність сукупності правових норм, які не можуть бути безапеляційно віднесені до основних галузей права;
- наявність інтелектуально-вольової єдності цієї сукупності норм (під інтелектуально-вольовою єдністю цих норм розуміються внутрішні логічні зв'язки, взаємозумовлені позитивним змістом), що знаходить своє відображення в кодифікованому акті;
- наявність каталізаторів формування профспілкового права, якими є норми та інститути, навколо яких відбувається об'єднання (наприклад, інститут профспілкового представництва);
- наявність у надгалузевому просторі передумов для об'єктивного відокремлення норм профспілкового права;
- дублювання норм профспілкового права;

- наявність особливих прийомів і методів регулювання профспілкових відносин [143, с. 10–16].

Отже, науковці пропонують виділяти профспілкове право як окрему комплексну галузь права (зауважимо, що поняття «комплекс» походить від лат. «поєднання», «зв'язок» та позначає сукупність предметів або явищ, що становлять єдине ціле; відповідно, комплексним утворенням може бути сукупність норм, які поєднані певним зв'язком і становлять єдине ціле [147, с. 28]). Так, низка вчених підтримують думку про поділ галузей права на три групи: фундаментальні галузі (конституційне, адміністративне, цивільне, кримінальне право), інші основні галузі (трудове, земельне, сімейне, фінансове право), вторинні, або комплексні, галузі (морське, банківське, господарське, страхове право) [148, с. 413]. Своєю чергою виділення самостійної галузі права повинне мати безпосередній зв'язок із потребами практики [149, с. 109]. У питанні про доцільність виділення профспілкового права як окремої галузі права ми цілком згодні з В.В. Соломінчук, яка стверджує, що прагнення такого виділення є необґрунтованими, а сукупність правових норм, що забезпечують регулювання групи однорідних правовідносин, які складаються у процесі створення, діяльності, припинення діяльності профспілок і їх організацій, а також у сфері державного контролю за діяльністю профспілок, утворюють комплексний правовий інститут [150, с. 4].

Таким чином, на основі загального аналізу наукових праць, що присвячені засадам функціонування профспілок, можна окреслити низку положень, які є не досить розробленими та потребують подальшого вивчення й переосмислення, зокрема:

- поняття, зміст і проблеми реалізації конституційного права на об'єднання у професійні спілки, особливості обмеження цього права;
- особливості конституційно-правового регулювання діяльності професійних спілок як одного з базових елементів громадянського суспільства;
- особливості конституційної правосуб'єктності професійних спілок;

- конституційно-правові засади припинення діяльності професійних спілок [151, с. 59].

Також закріплення в Конституції України положення про незворотність європейського і євроатлантичного курсу України зумовлює необхідність активізації порівняльно-правових досліджень статусу професійних спілок в Україні та країнах ЄС.

Під час аналізу стану наукового розроблення конституційно-правового регулювання діяльності профспілок, окрім розвідок окремих науковців із різних країн, варто зважати також на діяльність окремих організацій, яка тією чи іншою мірою пов'язана з проведенням наукових досліджень засад діяльності профспілок.

Аналізуючи стан наукової розробки конституційно-правового регулювання діяльності профспілок, окрім розробок окремих науковців із різних країн, варто також відзначити діяльність окремих організацій, діяльність яких, в тій чи іншій мірі, пов'язані із проведенням наукових досліджень засад діяльності профспілок.

Важливу роль у вивченні проблемних аспектів діяльності профспілок у ЄС відіграв Європейський інститут профспілок (European Trade Union Institute), який є незалежним дослідницьким і навчальним центром Європейської конфедерації профспілок (European Trade Union Confederation). Європейський інститут профспілок у його теперішньому вигляді було створено в 2005 р. у Брюсселі після об'єднання трьох спеціалізованих установ – Європейського профспілкового інституту, Європейського профспілкового коледжу та Технічного бюро профспілок [152].

У своїй діяльності Європейський інститут профспілок переслідує три основні цілі:

- а) проведення досліджень із соціально-економічних проблем, моніторинг розвитку європейської політики, що має стратегічне значення для правовідносин у сфері праці та заохочення проведення незалежних досліджень із питань, що мають вирішальне значення для правовідносин у сфері праці;
- б) посилення зв'язків між сферою наукових досліджень та профспілковим рухом;

в) пропагування освітніх і навчальних заходів, програм, надання технічної підтримки у сфері охорони праці, безпеки й захисту з метою забезпечення високого рівня охорони здоров'я та безпеки для працівників у Європі.

У Робочій програмі Європейського інституту профспілок на 2018–2019 рр. [153] зазначається, що тривале падіння чисельності членів профспілок залишається одним із головних викликів для сучасного профспілкового руху в Європі. Важливо, щоб профспілки в Європі отримали більш чітке розуміння причин, які лежать в основі скорочення членства у профспілках. Основними завданнями в цьому напрямі були визначені такі заходи: вивчення стратегій щодо збереження й підвищення рівня членства у профспілках по всій Європі з особливим акцентом на залученні молодих працівників (оскільки спостерігається стала тенденція до постійного «старіння» учасників профспілкового руху) та працівників, які не мають стандартних трудових відносин; розроблення інноваційних стратегій діяльності профспілок; дослідження поточних і довгострокових тенденцій у страйковій діяльності; розроблення та впровадження інноваційних стратегій розвитку профспілок у Центральній і Східній Європі тощо.

У Європейському інституті профспілок проведено багато ґрунтовних досліджень, які так чи інакше стосуються проблеми створення й діяльності профспілок. Так, у праці «Поняття «працівник» у праві ЄС. Статус-кво та потенціал змін» [154] зазначається, що, попри вагоме значення поняття «працівник», воно поки що не є законодавчо визначеним на рівні ЄС, хоч і формувалося завдяки численним рішенням Суду ЄС. Водночас із появою нових форм зайнятості, які часто перебувають у «сірій зоні» між традиційною зайнятістю та самозайнятістю, питання сфери охорони праці та законодавства про зайнятість знову стають дедалі актуальнішими. Аналізуються пріоритетні напрями адаптації до змін у сфері праці, розробляється європейська концепція поняття «працівник», яка була б адаптована до нових форм зайнятості, насамперед щодо самозайнятих осіб, які потребують захисту так само, як традиційні працівники. У науковій

публікації за редакцією Ш. Лендорфа, Х. Дріббуша та Т. Шультена аналізується розвиток профспілок в 11 країнах ЄС (Австрії, Франції, ФРН, Греції, Угорщині, Італії, Нідерландах, Польщі, Іспанії, Швеції та Великобританії) з початку 2000-х рр. Особлива увага приділяється питанню впливу кризи 2008 р. (як найглибшої за весь час існування ЄС) на подальший розвиток профспілкового руху в Європі [155]. Інший представник Європейського інституту профспілок Й. Ляпер у дослідженні «Європейський соціальний діалог. Історія соціальних інновацій (1985–2003)» [156] простежує історію соціального діалогу, аналізує діяльність профспілок та вказує на необхідність їх розвитку з постійним урахуванням особливостей розвитку соціуму в надзвичайно важкий для ЄС період, зумовлений «брексітом» Великобританії, підйомом крайніх правих, популістських і ксенофобських партій у низці країн ЄС.

Також у межах Європейського інституту профспілок вивчалися проблеми діяльності Європейської конфедерації профспілок, її взаємодії з національними профспілками країн ЄС [157; 158], соціальної політики в ЄС [159], безробіття та дерегуляції ринку праці в Європі [160], представництва працівників у корпоративному управлінні в різних країнах ЄС [161], а також на основі порівняльних досліджень надано низку рекомендацій щодо конкретних країн у соціальній сфері [162] тощо.

Зауважимо, що діяльність Європейського Інституту Профспілок має не лише теоретичне значення. Як вже зазначалося, цей інститут є дослідницьким і навчальним центром Європейської конфедерації профспілок, яка своєю чергою є головною профспілковою організацією, що представляє працівників на європейському рівні та бореться за підвищення оплати їхньої праці, повне впровадження європейського рівня соціальних прав, якісні робочі місця для всіх, високий рівень соціального захисту, гендерну рівність і справедливу оплату праці, свободу пересування для європейських робітників та припинення соціального демпінгу, а також за просування цих європейських соціальних цінностей в інших частинах світу [163].

Діяльність Європейської конфедерації профспілок впливає на формування права ЄС з питань соціальної політики через проведення консультацій із відповідними органами та розроблення й подання проектів нормативних актів. Так, Європейська конфедерація профспілок брала активну участь у розробленні Хартії Співтовариства про основні соціальні права працівників [164], висунувши на VI конгресі у травні 1988 р. в Стокгольмі свій проект, ключовою ідеєю якого було створення єдиного соціального простору Європейських Співтовариств [165, с. 34]. Своєю чергою норми права ЄС у сфері соціальних і трудових прав відображаються в законодавстві країн-членів ЄС. Зрозуміло, що під час підготовки проектів нормативних актів, подання пропозицій щодо їх вдосконалення та проведенні відповідних консультацій Європейська конфедерація профспілок широко використовує висновки й рекомендації Європейського інституту профспілок [166, с. 33].

Отже, роль Європейського інституту профспілок полягає не лише у вивченні правової природи профспілок і засад їх діяльності в сучасних демократичних країнах, визначенні ключових сучасних проблем профспілок та розробленні стратегій їх подолання, а й у реальному (хоча й опосередкованому) впливі на конституційно-правове регулювання статусу профспілок.

1.2. Нормативні джерела дослідження конституційно-правового статусу професійних спілок

В Україні окремі аспекти конституційно-правового регулювання статусу профспілок у країнах ЄС досліджували низка представників юридичної науки. У деяких роботах проаналізовані окремі конкретні положення законодавства про профспілки відповідної країни ЄС, водночас, особливості загальних підходів до конституційно-правового регулювання статусу профспілок практично не вивчалися. У межах цього підрозділу спробуємо роз-

глянути основні нормативні джерела дослідження конституційно-правового статусу профспілок, для чого здійснимо загальний аналіз законодавства про профспілки в окремих країнах-членах ЄС і на його основі окреслимо основні моделі конституційно-правового регулювання статусу професійних спілок у країнах ЄС, а також проаналізуємо положення міжнародних нормативно-правових актів як нормативних джерел дослідження конституційно-правового статусу профспілок.

Насамперед проаналізуємо положення міжнародних нормативно-правових актів, які тією чи іншою мірою, регламентують діяльність профспілок. Усі фундаментальні міжнародні акти у сфері прав і свобод людини та громадянина визнають і гарантують право на об'єднання у профспілки. Так, ч. 4 ст. 23 Загальної декларації прав людини проголошує: «Кожна людина має право створювати професійні спілки і входити до професійних спілок для захисту своїх інтересів» [167]. У ч. 1 ст. 11 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод зазначено: «Кожен має право на свободу мирних зібрань і свободу об'єднання з іншими особами, включаючи право створювати профспілки та вступати до них для захисту своїх інтересів» [168]. Частина 1 ст. 22 Міжнародного пакту про громадянські і політичні права передбачає, що «кожна людина має право на свободу асоціації з іншими, включаючи право створювати профспілки і вступати до них для захисту своїх інтересів» [169], а п. «а» ч. 1 ст. 8 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права зобов'язує всі держави, які беруть участь у ньому, забезпечити «право кожної людини створювати для здійснення і захисту своїх економічних та соціальних інтересів професійні спілки і вступати до них на свій вибір при єдиній умові додержання правил відповідної організації» [170]. У цій же статті Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права гарантується низка прав профспілок як відповідних об'єднань громадян, зокрема право профспілок на створення своїх федерацій чи конфедерацій і право останніх засновувати міжнародні профспілкові організації або приєднуватися до них, право безперешкодного без будь-яких

обмежень функціонування профспілок (крім випадків, передбачених законом). Хартія основних прав Європейського Союзу [171] у ст. 12 закріплює за кожною людиною право на свободу мирних зібрань та свободу асоціації з іншими на всіх рівнях, зокрема, у політичному й профспілковому житті, що включає право кожної людини створювати спільно з іншими профспілки та вступати до них для захисту своїх інтересів. Як постає з положень наведених міжнародних актів, усі вони так чи інакше виділяють право на об'єднання у профспілки із загального права на об'єднання (свободи асоціацій).

Особливе місце серед міжнародних нормативно-правових актів посідають акти МОП, яка є світовим центром трудового й соціального законодавства та соціального діалогу, що базується на основі участі в роботі всіх її органів представників трьох сторін – урядів, роботодавців і працівників [172, с. 1]. Так, Конвенція МОП «Про захист прав представників працівників на підприємстві та можливості, що їм надаються» від 23 червня 1971 р. № 135 [173] закріплює низку положень щодо захисту прав представників працівників на підприємстві та можливостей, які їм надаються. Зокрема, ст. 1 цієї конвенції декларує: «Представники працівників на підприємстві користуються ефективним захистом від будь-якої дії, яка може завдати їм шкоди, включаючи звільнення, що ґрунтується на їхньому статусі чи на їхній діяльності як представників працівників, чи на їхньому членстві у профспілці або на їхній участі в профспілковій діяльності, в тій мірі, в якій вони діють відповідно до чинного законодавства чи колективних договорів або інших спільно погоджених умов». Відповідно до ст. 5 Конвенції МОП «Про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця» від 22 червня 1982 р. № 158 [174] припинення трудових відносин через членство особи у профспілці або участь у профспілковій діяльності в неробочий час чи за згодою роботодавця в робочий час є незаконним. Конвенція МОП «Про захист права на організацію та процедури визначення умов зайнятості на державній службі» від 27 червня 1978 р. № 151 [175] гарантує державним службовцям належний захист від будь-яких дискри-

мінаційних дій, спрямованих на обмеження свободи об'єднання у сфері зайнятості, тобто має вирішальне значення для запуску механізму захисту інтересів державних службовців та розвитку соціального діалогу в галузі державного управління [176]. Одним із ключових міжнародних нормативно-правових актів, що гарантує право працівників на об'єднання у профспілки та низку важливих засад належної діяльності самих профспілок, є Конвенція МОП «Про свободу асоціації та захист права на організацію» від 9 липня 1948 р. № 87 [177]. Окремі положення цих та інших актів МОП будуть більш розгорнуто проаналізовані в наступних розділах роботи під час дослідження проблем реалізації права на об'єднання у профспілки, особливостей створення й легалізації профспілок та їх діяльності.

Якщо говорити про закріплення на конституційному рівні положень про профспілки загалом, то в більшості країн-членів ЄС конституційні засади діяльності профспілок обмежуються закріпленням конституційного права на об'єднання у профспілки (наприклад, у Латвії, Естонії, Угорщині, Словенії, Люксембургу, Мальті, Австрії, Бельгії, Естонії, Данії, Фінляндії, ФРН, Нідерландах), причому в деяких із цих країн право на об'єднання у профспілки навіть не виділяється із загального права на об'єднання. Водночас у конституціях низки країн ЄС (зокрема, Польщі, Іспанії, Португалії, Чехії, Словаччині, Італії, Хорватії, Греції), як і в Конституції України, засади діяльності профспілок урегульовані більш детально.

Так, ст. 36 Конституції України визначає, що громадяни мають право на участь у професійних спілках із метою захисту своїх трудових і соціально-економічних прав та інтересів. Професійні спілки є громадськими організаціями, що об'єднують громадян, які пов'язані спільними інтересами за родом своєї професійної діяльності. Тобто гарантується право на об'єднання у профспілки, належна реалізація якого фактично є передумовою створення й діяльності профспілок. Ніхто не може бути примушений до вступу в будь-яке об'єднання громадян або обмежений у правах за належність чи неналежність до громадських організацій.

Тобто, Конституцією України гарантується не тільки позитивний, а й негативний аспект права на об'єднання у профспілки.

Також згідно зі ст. 36 Конституції України професійні спілки утворюються без попереднього дозволу на основі вільного вибору їх членів. Зауважимо, що свого часу КСУ визнав неконституційними положення ст. 16 Закону України «Про профспілки» [2] в частині законодавчого закріплення таких умов легалізації профспілок, які фактично пов'язували початок діяльності створеної профспілки з моментом її реєстрації у відповідних уповноважених органах. Таке законодавче положення КСУ визнав як рівнозначне вимозі про надання попереднього дозволу на створення профспілки [178].

Розглянемо особливості конституційного закріплення гарантій профспілок у конституціях окремих країн-членів ЄС. Так, в ст. 59 Конституції Польщі [179] гарантується свобода об'єднання в профспілки, соціально-професійні організації фермерів та організації роботодавців, причому ця свобода може підлягати лише таким законодавчим обмеженням, які передбачені міжнародними актами, що ратифіковані в Польщі, а ст. 12 зобов'язує державу забезпечити свободу створення та діяльності цих об'єднань. Нетиповим для конституцій країн ЄС є положення ст. ст. 188 та 191 Конституції Польщі, відповідно до яких загальнонаціональні профспілкові органи та загальнонаціональні органи організацій роботодавців і професійних організацій мають право звернутися до Конституційного Трибуналу Польщі із заявою про:

- відповідність законів та міжнародних договорів Конституції Польщі;
- відповідність законів ратифікованим міжнародним договорам;
- відповідність правових норм, що видаються центральними державними органами Конституції Польщі, законам Польщі та ратифікованим міжнародним договорам.

Натомість Конституція Латвії [180] питанням профспілок приділяє замало уваги. Так, ст. 102 Конституції Латвії закріплює загальне право на об'єднання у громадські організації. Стаття 108 декларує,

що працівники мають право на колективні договори, а також право на страйк, а держава захищає свободу профспілок.

Серед усіх країн-членів ЄС найбільш широке конституційне регулювання діяльності профспілок спостерігається в Конституції Португалії [181], де проблемам гарантій прав працівників, у тому числі й стосовно діяльності профспілок, присвячено главу 3 «Права, свободи та гарантії працівників» (ст. ст. 53–57). Стаття 55 Конституції Португалії гарантує свободу профспілкової діяльності. Під час здійснення свободи профспілкової діяльності трудящим без будь-якої дискримінації гарантуються свобода створення профспілкових об'єднань на всіх рівнях, свобода вступу до профспілки (причому ніхто не може бути примушений виплачувати членські внески профспілці, членом якої він не є), свобода організації та внутрішньої регламентації профспілок, право здійснювати профспілкову діяльність на підприємстві. Стаття 56 Конституції Португалії закріплює права профспілок (зокрема, право на участь у розробленні трудового законодавства, право здійснювати представництво в органах соціального партнерства, право на участь у реорганізації підприємств тощо), що абсолютно не характерно для конституцій інших країн-членів ЄС. Також у Конституції Португалії закріплюються низка інших принципів діяльності профспілок: незалежність профспілок від держави, релігійних організацій, партій та інших організацій; керування демократичними принципами організації й управління у всіх сферах профспілкової діяльності; рівність профспілок тощо.

Нетипові для конституцій інших країн ЄС положення містяться також у в Конституції Болгарії, ст. 12 якої проголошує, що громадські об'єднання, у тому числі профспілки, не можуть встановлювати політичні цілі та займатися політичною діяльністю, яка властива лише політичним партіям [182]. Таке положення Конституції Болгарії отримало своє відображення й у рішеннях ЄСПЛ [183]¹.

¹ Детальніше про це йтиметься в підрозділі 4.1.

Загалом аналіз положень конституцій країн-членів ЄС дає змогу виділити чотири основні підходи до закріплення прав профспілок у основних законах цих країн:

– у тексті конституції міститься тільки положення про право на об'єднання у профспілки (наприклад, в конституціях Латвії, Естонії, Угорщини, Словенії, Люксембурга, Мальти), а в конституціях деяких країн це право навіть не виділяється із загального права на об'єднання (зокрема, в Австрії, Бельгії, Естонії, Данії, Фінляндії, ФРН, Нідерландах);

– поруч із правом на об'єднання у профспілки в конституції визначається мета діяльності профспілок – захист трудових, соціальних та економічних прав та інтересів громадян (наприклад, в основних законах Румунії, Литви);

– розширені положення щодо регулювання діяльності профспілок, коли поруч із правом на об'єднання у профспілки та метою діяльності профспілок закріплюються окремі положення про реєстрацію профспілок (наприклад, у Конституції Італії), положення щодо неприпустимості обмежень кількості профспілкових організацій (зокрема, у основних законах Чехії та Словаччини), положення про зміст свободи профспілкової діяльності (у Конституції Іспанії), право загальнонаціональних профспілок на звернення до органу конституційного судочинства (Конституційного Трибуналу Польщі, закріплене в її Основному Законі), заборона профспілкам встановлювати політичні цілі та займатися політичною діяльністю (зокрема, у Конституції Болгарії). У Конституції України також відображений цей підхід.

– широке конституційне закріплення засад діяльності профспілок, коли поруч із наведеними вище положеннями безпосередньо на конституційному рівні закріплюються права профспілок, зокрема їхнє право на укладення колективних договорів, а також визначаються всі форми реалізації права на об'єднання у профспілки, окремі питання сплати членських внесків членами профспілки, гарантії діяльності виборних представників трудящих тощо (Конституція Португалії) [184, с. 41].

За результатами аналізу підходів до регулювання конституційно-правового статусу профспілок у Конституції України та конституціях країн ЄС визначимо коло нормативно-правових актів, які регулюють такий статус. Основним вітчизняним законодавчим актом при цьому, звичайно, є Закон України «Про профспілки» [2], який регулює порядок створення та реєстрації профспілок, вимоги до їхніх статутів, окремі аспекти реалізації конституційного права на об'єднання у профспілки, права та обов'язки профспілок, гарантії їх діяльності тощо. Якщо порівнювати Закон України «Про профспілки» зі спеціальними законами про профспілки низки країн ЄС, то можна зазначити, що загалом він досить широко регулює багато аспектів діяльності профспілки (хоча низка норм потребують певних доповнень та уточнень задля їх одзначного трактування, на чому окремо буде акцентовано увагу в наступних розділах роботи). Поруч зі спеціальним законом про профспілки, окремі нормативно-правові засади створення й діяльності профспілок містяться в багатьох інших законах України. Так, Кодекс законів про працю України [185], окрім того, що є спеціальним актом, який регулює трудові відносини всіх працівників, також містить окрему главу, що безпосередньо присвячена профспілкам².

Досить неоднозначним є питання про поширення на регулювання окремих аспектів діяльності профспілок Закону України «Про громадські об'єднання» [186], у якому зазначається, що його дія не поширюється на суспільні відносини у сфері утворення, реєстрації, діяльності та припинення таких суб'єктів: політичних партій; релігійних організацій; непідприємницьких товариств, що утворюються актами органів державної влади; асоціацій органів місцевого самоврядування; саморегульованих організацій, організацій, які здійснюють професійне самоврядування; непідприємницьких товариств (які не є громадськими об'єднаннями), утворених на підставі інших законів. Як бачимо, положення про те, що дія цього закону не поширюється на профспілки, у ньому

² Глава XVI «Професійні спілки. Участь працівників в управлінні підприємствами, установами, організаціями».

відсутнє. Водночас Державна реєстраційна служба України у відповідь на звернення Федерації професійних спілок України вказує на те, що Закон України «Про громадські об'єднання» не містить положень, які б визначали, що сфера його діяльності поширюється на правовідносини у сфері утворення, реєстрації, діяльності та припинення професійних спілок. З огляду на зазначене Державна реєстраційна служба України вважає, що ці правовідносини визначаються Законом України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» [187]. У цьому аспекті не можемо погодитися з позицією Ю.М. Щотової, яка абсолютно слушно стверджує, що «аналіз положень вказаного закону в сукупності свідчить про протилежне: професійні спілки як різновид громадських організацій (у термінології нового закону) цілком підпадають під сферу дії закону» [16, с. 35], проте водночас пропонує виходити з офіційного роз'яснення, наданого Державною реєстраційною службою України, щодо того, що дія Закону України «Про громадські об'єднання» не поширюється на профспілки [16, с. 36].

На нашу думку, керуватися позицією Державної реєстраційної служби України стосовно застосування Закону України «Про громадські об'єднання» до діяльності профспілок недоцільно. По-перше, наведене вище роз'яснення надане Державною реєстраційною службою України (хоча Федерація професійних спілок України зверталася за таким роз'ясненням до Міністерства юстиції України), до компетенції якої не входило надання таких роз'яснень [188]. По-друге, інші центральні органи виконавчої влади під час трактування цього питання дотримуються протилежної позиції. Наприклад, Державна фіскальна служба України вказує, що особливості правового регулювання, засади створення, права та гарантії діяльності професійних спілок визначає Закон України «Про профспілки», а також законодавство про профспілки представлено, зокрема, Законом України «Про громадські об'єднання» [189]. По-третє, навіть якщо б такі роз'яснення надала не Державна реєстраційна служба України, а Міністерство юстиції України, це не мало би принципового значення, оскільки, відповідно до Положення про Міністерство юстиції України, – це мініс-

терство «надає роз'яснення з питань, пов'язаних з діяльністю Мін'юсту, його територіальних органів, підприємств, установ та організацій, що належать до сфери управління міністерства, а також стосовно актів, які ним видаються» [190]. До «питань, пов'язаних з діяльністю Мін'юсту» в контексті правового регулювання діяльності профспілок можна віднести легалізацію профспілок та частково припинення їх діяльності, водночас низка інших аспектів діяльності профспілок із діяльністю Міністерства юстиції України не пов'язані. Отже, до нормативно-правових актів, що регулюють окремі питання діяльності профспілок, варто відносити й Закон України «Про громадські об'єднання» (у наступних розділах роботи ми більш детально зупинимося на питанні регулювання діяльності профспілок нормами Закону України «Про громадські об'єднання» в розрізі впливу такого регулювання на конкретні напрями діяльності профспілок).

Також нормативно-правові засади створення й діяльності профспілок тією чи іншою мірою відображені в інших законах, наприклад, Законі України «Про оплату праці» [191], відповідно до ч. 2 ст. 5 якого профспілки, об'єднання профспілок або їхні представницькі органи є одним із суб'єктів організації оплати праці. Закон України «Про соціальний діалог в Україні» [192]³ регламентує порядок участі профспілок у соціальному діалозі, а саме визначає критерії репрезентативності профспілок на різних рівнях соціального діалогу, порядок оцінки відповідності критеріям репрезентативності профспілок, порядок створення та склад Національної тристоронньої соціально-економічної ради, її завдання, функції, права та організацію діяльності тощо. Закон України «Про колективні договори і угоди» [193]⁴ віді-

³ Цей закон України визначає правові засади організації та порядку ведення соціального діалогу в Україні з метою вироблення й реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин і забезпечення підвищення рівня та якості життя громадян, соціальної стабільності в суспільстві.

⁴ Зазначений закон України визначає правові засади розроблення, укладення та виконання колективних договорів та угод із метою сприяння регулюванню трудових відносин та соціально-економічних інтересів працівників і роботодавців.

грає важливу роль у регулюванні діяльності профспілок як сторони колективного договору, угоди. Закон України «Про зайнятість населення» [194] регламентує участь професійних спілок та їх об'єднань у забезпеченні зайнятості населення. Законом України «Про державну реєстрацію юридичних осіб, фізичних осіб – підприємців та громадських формувань» [195] урегульовані окремі положення легалізації профспілок. Також варто відзначити Закон України «Про охорону праці» [196]⁵, ст. 22 якого декларує, що роботодавець повинен організовувати розслідування та вести облік нещасних випадків, професійних захворювань та аварій відповідно до положення, що затверджується КМУ за погодженням із всеукраїнськими об'єднаннями профспілок. Окремі положення щодо участі профспілок у захисті та представництві трудових і соціально-економічних прав їхніх членів містяться в низці інших законів України. Загальний аналіз законодавчих положень щодо регулювання діяльності профспілок в Україні дає змогу погодитися з висновком про те, що система правових норм, які регулюють суспільні відносини у сфері створення, діяльності й припинення функціонування професійних спілок, є комплексною галуззю законодавства [150, с. 4].

Як показує аналіз законодавства окремих країн-членів ЄС, конституційно-правовий статус професійних спілок регулюється досить широким колом законів і підзаконних нормативно-правових актів. Так, у Польщі основні аспекти створення та діяльності професійних спілок регламентуються спеціальним Законом Польщі «Про професійні спілки» [197]. Зокрема, цим актом визначається коло осіб, які мають право на створення професійних спілок, регулюються передумови та порядок створення й легалізації професійних спілок, їхні права та обов'язки, повноваження професійних спілок у сфері захисту та представ-

⁵ Цей закон визначає основні положення щодо реалізації конституційного права працівників на охорону їхнього життя та здоров'я у процесі трудової діяльності, на належні, безпечні й здорові умови праці, регулює за участю відповідних органів державної влади відносини між роботодавцем і працівником із питань безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, а також встановлює єдиний порядок організації охорони праці в Україні.

ництва трудових і соціально-економічних прав та інтересів їх членів, а також окремі аспекти участі професійних спілок у соціальному діалозі. Законом Польщі «Про Національний судовий реєстр» [198] встановлюється перелік даних про професійну спілку, які підлягають внесенню до Національного судового реєстру, порядок внесення таких даних та деякі інші питання реєстрації професійних спілок. З прийняттям цього закону в Польщі було створено центральний загальнодержавний реєстр, покликаний уніфікувати дані реєстрів, що містили лише інформацію про суб'єктів, які перебували в межах територіальної юрисдикції відповідного реєстраційного органу [199, с. 21]. Відповідно до Закону Польщі «Про Раду соціального діалогу та інші інституції соціального діалогу» [200] Рада соціального діалогу є форумом для тристороннього співробітництва з боку працівників, роботодавців та уряду, який проводить діалог із метою забезпечення умов для соціально-економічного розвитку та підвищення конкурентоспроможності польської економіки, соціальної згуртованості, а також працює над поліпшенням якості соціально-економічної політики. Наведеним законом визначаються вимоги щодо репрезентативності професійних спілок для їх участі в Раді соціального діалогу та радах соціального діалогу воеводств. Також окремі положення стосовно професійних спілок регулюються іншими законодавчими актами Польщі [201; 202; 203; 204].

Зауважимо, що Трудовим кодексом Польщі [205] регулювання діяльності профспілок практично не здійснюється (окремі положення щодо професійних спілок містяться в розділі 11 «Колективні договори», а також конкретизуються окремі права й обов'язки професійних спілок). Натомість у главі XVI Кодексу законів про працю України [185] практично повністю дублюються положення Закону України «Про профспілки» [2]. У цьому аспекті не можемо погодитися з позицією В.В. Соломінчук, яка стверджує, що передбачення в проекті Трудового кодексу України [206] окремого розділу з питань прав і гарантій профспілкових організацій матиме особливе значення для діяльності профспілкових організацій та означатиме виокремлення про-

фесійних спілок як особливого правозахисного інституту серед інших учасників трудових відносин [207, с. 134]. Також варто не погодитися з О.Ю. Білоус, яка вважає, що відсутність у проекті Трудового кодексу України спеціальних норм про статус профспілок і їх об'єднань та організацій роботодавців і їх об'єднань свідчить про невідповідність законопроекту в частині реалізації принципу свободи об'єднання, проголошеного в актах МОП [172, с. 12]. За моделі конституційно-правового регулювання статусу профспілок, коли прийнятий спеціальний закон про профспілки, питання про створення й припинення діяльності професійних спілок, їхні права, обов'язки та гарантії повинні врегульовуватися саме цим законом, а намагання закріплення цих положень у Трудовому кодексі призводить до плутанини й невизначеності. Таке закріплення положень про професійні спілки в тексті кодифікованого трудового акта характерне для держав, у яких відсутній окремий спеціальний закон про професійні спілки [208, с. 181] (далі ми більш детально розглянемо приклади такого регулювання).

Також у Польщі низку аспектів діяльності профспілок регламентовано або конкретизовано в підзаконних нормативно-правових актах. Наприклад, Розпорядження Міністра у справах сім'ї, праці та соціальної політики Польщі «Про співфінансування з державного бюджету членських внесків, сплачених представницькими профспілковими організаціями міжнародним профспілковим організаціям, що входять до складу Ради соціального діалогу» від 1 березня 2019 р. [209] визначає розгорнутий порядок подання заявок на співфінансування з державного бюджету у вигляді цільової субсидії, членських внесків, що сплачуються міжнародним профспілковим організаціям, встановлює зразок заяви про субсидію членських внесків, які виплачуються міжнародним профспілкам профспілковими організаціями та перелік документів, які повинні бути додані до заяви. Постанова Ради Міністрів Польщі «Про порядок надання та використання звільнення від виробничих обов'язків на строк діяльності у профспілкових органах для особи, яка здійснює оплачувану роботу,

визначення розміру винагороди або грошової допомоги особі в період звільнення, права та переваги, що постають із цього» від 27 листопада 2018 р. [210] встановлює зміст, порядок і терміни подання заяви з боку профспілкової організації про звільнення обраних членів профспілкового органу від виробничих обов'язків тощо. Постанова Ради Міністрів Польщі від 3 грудня 2018 р. регламентує порядок надання неоплачуваної відпустки працівникові, який призначений на виконання профспілкової функції поза робочим місцем [211]. Питання функціонування профспілок регламентуються також низкою інших підзаконних актів [212; 213; 214; 215].

Схожим на польський є підхід до конституційно-правового регулювання діяльності професійних спілок у Латвії, де основні засади їх створення й діяльності визначаються в Законі Латвії «Про професійні спілки» [216]. Метою цього закону є встановлення загальних правил створення та діяльності профспілок і їх об'єднань, а також принципів, яких профспілки дотримуються у співпраці з роботодавцями, організаціями роботодавців та їх об'єднаннями, державними й муніципальними установами. Названий закон Латвії складається із чотирьох розділів та лише 18 статей (наприклад, Закон України «Про профспілки» [2] містить 46 статей, а Закон Польщі «Про професійні спілки» [197] 49 статей). Аналіз цього закону показує, що в ньому досить ретельно врегульовано процедуру створення профспілок (у тому числі їх легалізацію), а також права профспілок і їх об'єднань. Водночас цей закон жодним чином не регулює питання припинення діяльності профспілок. Натомість, відповідно до ч. 2 ст. 2 цього закону діяльність профспілок регулюється Законом Латвії «Про асоціації та фонди» [217], якщо інше не передбачено спеціальним законом про профспілки. Тобто в Латвії порядок припинення діяльності профспілок цілковито регулюється Законом Латвії «Про асоціації та фонди». Закон Латвії «Про професійні спілки» також регламентує основні права й обов'язки професійних спілок, гарантії їх діяльності тощо. Отже, Закон Латвії «Про професійні спілки» жодним чином не регламентує питання

припинення діяльності профспілок, а також досить поверхово регулює низку інших аспектів діяльності профспілок, що є його істотним недоліком як спеціального закону про профспілки [218, с. 18].

Багато аспектів діяльності професійних спілок регулюються Законом Латвії «Про працю» [219], Законом Латвії «Про охорону праці» [220] та деякими іншими законами. Також варто навести підзаконні нормативно-правові акти Латвії, які регулюють та конкретизують окремі аспекти діяльності профспілок. Так, Положення про заявки щодо внесення записів до Реєстру асоціацій та фондів і реєстраційних посвідчень профспілок, затверджене Постановою Кабінету Міністрів Латвії від 28 жовтня 2014 р. [221], Правила класифікації асоціацій та фондів, затверджені Постановою Кабінету Міністрів Латвії від 22 грудня 2015 р. [222], Положення про державне мито за внесення записів до Реєстру асоціацій та фондів, затверджене Постановою Кабінету Міністрів Латвії від 15 квітня 2004 р. [223], регулюють питання легалізації профспілок у Латвії. Положення про щорічні звіти асоціацій, фондів і профспілок, затверджене Постановою Кабінету Міністрів Латвії від 3 жовтня 2006 р. [224], визначає структуру, обсяг та зміст річних звітів профспілок, а також порядок їх підготовки, перевірки й подання.

Схожа модель конституційно-правового регулювання статусу профспілок діє в Литві та Естонії, де прийняті спеціальні закони про профспілки (Закон Литви «Про професійні спілки» [225], Закон Естонії «Про професійні спілки» [226]), які й регламентують основні засади діяльності профспілок, а окремі аспекти цієї діяльності врегульовуються іншими законодавчими актами [227; 228; 229; 230; 231].

Проте в низці країн ЄС спостерігається дещо інший підхід до правового регулювання створення та діяльності професійних спілок (зокрема, у цих країнах немає спеціального закону про професійні спілки). Так, у Словаччині основоположні засади створення й діяльності професійних спілок закріплюються у ст. 37 Конституції Словаччини [232], відповідно до якої кожен

має право вільно об'єднуватися з іншими для захисту своїх економічних і соціальних інтересів. Професійні спілки створюються незалежно від держави, неприпустимо обмежувати кількість профспілкових організацій, а також віддавати перевагу окремим профспілкам. Діяльність профспілок може бути обмежена законом, якщо це необхідно в демократичному суспільстві для захисту безпеки держави, громадського порядку або прав і свобод інших осіб. Тобто Конституцією Словаччини гарантується свобода об'єднання у профспілки, а також принципи незалежності та рівності профспілок.

Порядок створення профспілок регулюється Законом Словаччини «Про об'єднання громадян» [233] та деякими іншими законодавчими актами [234; 235]. Відповідно до Закону Словаччини «Про об'єднання громадян» об'єднання (у тому числі й профспілки) створюються шляхом реєстрації. Також цим законом регулюється порядок реалізації конституційного права на об'єднання, встановлюється порядок створення та реєстрації об'єднання громадян, набуття ним статусу юридичної особи, підстави й порядок припинення діяльності об'єднання громадян.

Відповідно до § 230 Трудового кодексу Словаччини [236] профспілка є особливим видом об'єднання громадян. Профспілкова організація зобов'язана письмово повідомити роботодавця про початок своєї діяльності та подати список членів профспілкового органу, а роботодавець зобов'язаний забезпечити роботу професійних спілок. Також Трудовим кодексом Словаччини визначаються основні права й обов'язки профспілок та окремі аспекти укладення колективних договорів. Порядок проведення колективних переговорів між компетентними профспілковими органами та роботодавцями, метою яких є укладення колективного договору регулюється Законом Словаччини «Про колективні переговори» [237]. Закон Словаччини «Про тристоронні консультації на національному рівні та внесення змін до деяких законів» [238] має на меті сприяння ефективному соціальному діалогу на національному рівні між державою, роботодавцями та профспілками, які представляють працівників, як демокра-

тичний засіб вирішення проблем економічного й соціального розвитку, забезпечення зайнятості та соціальної стабільності. Цей закон, зокрема, містить вимоги до репрезентативності профспілок, повноважень Економічної і соціальної ради Словаччини та порядку її формування тощо.

Схоже регулювання статусу професійних спілок спостерігається в законодавстві Болгарії, де також не прийнятий спеціальний закон про професійні спілки. Так, право на об'єднання у профспілки гарантується ст. 49 Конституції Болгарії [182] та конкретизується в ст. 4 Трудового кодексу Болгарії [239], відповідно до якої працівники мають право без попереднього дозволу, вільно на власний розсуд створювати профспілки, добровільно вступати в них і виходити з них, враховуючи вимоги їхніх статутів. Ця ж стаття Трудового кодексу Болгарії визначає основне завдання професійних спілок – представництво й захист інтересів працівників перед державними органами та роботодавцями у сфері праці, трудової й соціальної безпеки шляхом колективних переговорів, участі у тристоронньому співробітництві, організації страйків та інших заходів відповідно до закону. Профспілки мають право в межах закону самостійно розробляти та приймати статuti й правила роботи, вільно обирати свої органи та представників, приймати програми для своєї діяльності, визначати свої функції та здійснювати їх відповідно до своїх статутів і закону. Стаття 49 Трудового кодексу Болгарії передбачає, що профспілки набувають статусу юридичної особи після їх реєстрації в реєстрі профспілок та організацій роботодавців у відповідному суді за місцем їх знаходження, та визначає перелік даних про профспілку, які вносяться до реєстру. Також у Трудовому кодексі Болгарії закріплюються основні права й обов'язки професійних спілок. Окремі питання діяльності профспілок регламентуються в інших законах Болгарії [240; 241; 242; 243], проте, на відміну від Словаччини, більшість аспектів створення й діяльності профспілок у цій країні регулюються саме трудовим кодексом.

Отже, як показує аналіз національного законодавства окремих країн-членів ЄС, підходи до конституційно-правового регу-

лювання діяльності профспілок у них досить суттєво різняться. Хоча законодавство кожної держави ЄС містить низку унікальних особливостей щодо регулювання діяльності профспілок, проте можна виділити дві основні моделі конституційно-правового регулювання статусу профспілок:

– за першої моделі порядок створення та діяльності, права й обов'язки, гарантії та інші ключові засади діяльності профспілок регулюються спеціальним законом про профспілки (наприклад, у Польщі, Латвії, Литві, Естонії тощо), а положення загального закону про об'єднання громадян (закону про асоціації) регулюють правовідносини щодо профспілок, тільки якщо інше не передбачено спеціальним законом. Права, обов'язки та окремі аспекти взаємовідносин профспілок із роботодавцями конкретизуються у трудовому кодексі (законі про працю), участь у суспільному діалозі – законами про соціальний діалог тощо;

– особливістю другої моделі конституційно-правового регулювання статусу профспілок є відсутність спеціального закону про профспілки (наприклад, у Словаччині та Болгарії), а зміст і порядок реалізації права на об'єднання у профспілки, питання створення, легалізації та припинення діяльності профспілок регулюються загальними законами про об'єднання (асоціації), законами про відповідні державні реєстри. Права, обов'язки й гарантії діяльності профспілок за цієї моделі врегульовані у трудовому кодексі (законі про працю) та в законах про соціальний діалог, колективні договори, охорону праці тощо.

Оскільки ми аналізуємо конституційно-правове регулювання статусу профспілок в окремих країнах ЄС, то варто навести положення права ЄС, які тією чи іншою мірою стосуються створення й діяльності профспілок, їхніх прав та обов'язків. Це питання набуває особливої актуальності для України у світлі підписання Угоди про асоціацію між Україною та ЄС [244], ст. 124 якої передбачає, що з дати підписання цієї угоди Україна забезпечує поступове узгодження своїх чинних законів і майбутнього законодавства з *acquis* ЄС.

Як відомо історичні особливості розвитку окремих країн ЄС сприяли формуванню різних традицій та уявлень щодо ролі й місця профспілок у суспільстві [245]. Для наближення законодавства країн-членів до права ЄС було прийнято низку правових актів. Так, Директива 2001/23/ЄС від 12 березня 2001 р. про зближення законодавства держав-членів щодо захисту прав працівників у випадках передачі підприємств, бізнесу або частини підприємства або бізнесу [246] (з прийняттям якої було скасовано Директиву 77/187/ЄЕС від 14 лютого 1977 р. про приведення у відповідність законів держав-членів ЄС із питань захисту прав працівників при передачі підприємства або частини підприємства [247]⁶) застосовується під час будь-якої передачі підприємств, бізнесу або частини підприємства чи бізнесу іншому роботодавцю внаслідок правонаступництва чи злиття та поширюється на публічні і приватні підприємства, залучені в економічну діяльність, незалежно від наявності мети отримання прибутку (не поширюється на адміністративну реорганізацію публічних адміністративних органів). Водночас розглянута директива не зачіпає положення національного законодавства щодо визначення трудового договору або трудових відносин.

Положення Директиви 2001/23/ЄС від 12 березня 2001 р. про зближення законодавства держав-членів щодо захисту прав працівників у випадках передачі підприємств, бізнесу або частини підприємства або бізнесу [246] безпосередньо стосуються діяльності профспілок, оскільки під терміном «представники працівників» у ній визначені представники працівників відповідно до законодавства або практики держав-членів. Згідно зі ст. 3 цього акта після передачі правонаступник продовжує дотримуватися умов колективного договору в тому ж обсязі, що існував щодо правовласника до розірвання або

⁶ Директиву 77/187/ЄЕС було прийнято з метою гармонізації відповідних національних законів, що забезпечують захист прав працівників та вимагають від правовласників і правонаступників інформувати й консультуватися з представниками працівників у належний час. Зазначена директива постійно змінювалася у світлі впливу внутрішнього ринку, законодавчих тенденцій у державах-членах щодо виведення підприємств з економічних труднощів.

закінчення терміну його дії, або до вступу в силу чи застосування іншого колективного договору (правонаступник, правовласник, з одного боку, і представники працівників, з іншого боку, можуть узгодити зміни тією мірою, якою це дозволяє національне законодавство або практика щодо умов праці працівників, спрямованих на захист робочих місць шляхом забезпечення їх збереження на підприємстві).

Необхідно зазначити, що відповідно до плану заходів із виконання Угоди про асоціацію між Україною та ЄС, затвердженого Постановою КМУ «Про виконання Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони» від 25 жовтня 2017 р. № 1106 [248], для визначення порядку функціонування профспілок та представлення інтересів працівників у разі передачі підприємств чи бізнесових структур або їх частин перед Міністерством соціальної політики України було поставлено завдання до 20 березня 2018 р. розробити й подати на розгляд КМУ законопроект про внесення змін до законів України «Про колективні договори і угоди» та «Про профспілки» в частині впорядкування питань функціонування профспілок та представлення інтересів працівників, опрацювати законопроект з експертами ЄС та забезпечити супровід розгляду законопроекту ВРУ (проте він так і не був розроблений).

Також варто згадати Директиву 98/59/ЄС від 12 серпня 1998 р. про наближення законодавства держав-членів щодо колективного звільнення [249], котра, як і Директива 2001/23/ЄС про зближення законодавства держав-членів щодо захисту прав працівників у випадках передачі підприємств, бізнесу або частини підприємства або бізнесу, покладає на роботодавців відповідні обов'язки щодо співпраці з профспілками для належного захисту прав працівників. Стаття 1 Директиви 98/59/ЄС від 12 серпня 1998 р. про наближення законодавства держав-членів щодо колективного звільнення [249] визначає колективні звільнення як здійснені з однієї або декіль-

кох причин, що не пов'язані з особою працівника. При цьому кількість таких звільнень за вибором держав-членів становить: протягом 30 днів – щонайменше 10 працівників, якщо в середньому на підприємстві працює від 20 до 100 працівників, щонайменше 10% працівників, якщо в середньому на підприємстві працює не менше 100 працівників, проте не більше 300, і щонайменше 30 працівників, якщо в середньому на підприємстві працює від 300 і більше працівників; протягом 90 днів – щонайменше 20 працівників незалежно від кількості працівників⁷. Директива покладає на роботодавця, який планує колективне звільнення, обов'язок завчасно розпочати консультації з представниками працівників, які повинні принаймні охоплювати способи й засоби уникнення колективних звільнень або зменшення кількості звільнених робітників та зменшення наслідків шляхом застосування супутніх соціальних заходів, спрямованих, зокрема, на перекваліфікацію робітників. Для того щоб представники працівників могли вносити конструктивні пропозиції, роботодавці повинні своєчасно надавати їм усю інформацію щодо причин прогнозованих звільнень, кількості та категорій робітників, яких передбачається звільнити, період, упродовж якого мають бути здійснені прогнозовані звільнення тощо.

Також під час регулювання правового статусу профспілок у національному законодавстві країн-членів повинні враховуватися нормативно-правові акти ЄС, наприклад, Директива 91/533/ЄС від 14 жовтня 1991 р. про обов'язок роботодавця інформувати працівників про умови, що застосовуються до контракту чи трудових відносин [250], Директива 2002/14/ЄС від 11 березня 2002 р. про встановлення загальної структури інформування та консультації працівників Європейського Співтовариства – Спільна декларація Європейського парламенту, Ради та Комісії з представництва працівників [251], Директива 97/81/ЄС від 15 грудня 1997 р. щодо Рамкової угоди про неповну зайнятість, укладеної

⁷ Положення цієї директиви не стосуються випадків звільнення працівників у зв'язку із закінченням строку трудового договору.

UNICE, СЕЕР та ETUC [252]⁸, Директива 2000/78/ЄС від 27 листопада 2000 р. про встановлення загальної системи рівного ставлення у сфері зайнятості та професійної діяльності [253], Директива 89/391/ЄС від 12 червня 1989 р. щодо запровадження заходів із підвищення охорони здоров'я та безпеки праці працівників [254], Директива 2003/88/ЄС від 4 листопада 2003 р. про деякі аспекти організації робочого часу [255], Директива 89/654/ЄС від 30 листопада 1989 р. про мінімальні вимоги стосовно безпеки і охорони здоров'я на робочому місці (перша окрема Директива у значенні статті 16 (1) Директиви 89/391/ЄС) [256] тощо.

Під час аналізу нормативних джерел дослідження конституційно-правового статусу профспілок варто окремо зупинитися на статутах профспілок та можливості віднесення їх до названих джерел. Зауважимо, що проблематика правової природи статутів профспілок (як і статутів об'єднань громадян загалом) у науковій літературі досліджувалася досить поверхово. Зазвичай статuti об'єднань громадян розуміються як акти, що містять корпоративні норми [257, с. 92]. Корпоративні норми, своєю чергою розуміються як певні правила поведінки, за якими живуть і діють різні громадські організації, об'єднання, асоціації та інші утворення недержавного характеру, і містяться в їхніх статутах та інших документах [258, с. 112]. Пропонуються й інші визначення поняття «корпоративна норма». Наприклад, М.О. Томашевська розуміє її як «загальнообов'язкове правило поведінки, що приймається організацією, поширюється на її членів, учасників, працівників, виражає їх узгоджену волю, регулює внутрішні відносини та визначає правосуб'єктність організації» [259, с. 7].

У науковій літературі висловлюються думки щодо віднесення корпоративних актів до числа нормативно-правових актів. Зокрема, учені наводять такі позиції: «корпоративні норми, що містяться у відповідних корпоративних актах можуть мати правовий характер» [260, с. 84]; «функціонування в суспільстві

⁸ UNICE – Спілка конфедерацій підприємців і роботодавців Європи, СЕЕР – Європейський центр роботодавців і підприємств, ETUC – Європейська конфедерація профспілок.

великої кількості недержавних інститутів, які створюються з метою задоволення різноманітних суспільних потреб, впливає на формування на корпоративному рівні відповідних актів, які з часом набувають правового характеру незалежно від їх санкціонування державою» [261, с. 137]; «корпоративні акти належать до загальної ієрархії нормативно-правових актів, у якій вони за своєю юридичною силою займають нижній щабель» [262, с. 309] тощо. О.Ф. Скакун стверджує: «На відміну від корпоративних норми, що містяться у статутах політичних партій, не мають правового характеру» [263, с. 274]. На нашу думку, правового характеру не мають не тільки норми, що містяться у статутах політичних партій, а й норми, що містяться у статутах інших об'єднань громадян (у тому числі і профспілок).

Натомість більшість учених заперечують правовий характер корпоративних норм. Наприклад, В.Л. Федоренко зазначає: «Морально-етичні, релігійні, корпоративні й інші акти соціальних норм і окремі соціальні норми можуть бути джерелами конституційного права за умови їх санкціонування та формалізації суб'єктами конституційної правотворчості» [264, с. 86]. Н.В. Богашева під час дослідження правової природи статутів політичних партій доходить висновку про те, що статут партії не може розглядатися як правовий акт, оскільки його обов'язковість для учасників відносин є добровільною, а особа, яка не згодна з відповідним регулюванням, може вийти з-під його впливу, припинивши членство в партії [265, с. 189]. В.В. Головченко слушно зауважує, що різниця між правовими нормами та нормами, що містяться у статутах об'єднань громадян полягає у ступені забезпечення: якщо норми права приймаються державою та забезпечуються її примусовою силою, то норми громадських організацій приймаються цими організаціями та ними ж самостійно забезпечуються [266, с. 128]. Таке твердження гармонізує з позицією КСУ, наведеною у справі за конституційним поданням Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини щодо відповідності Конституції України (конституційності) положень абзаців третього, четвертого, п'ятого статті 248-3 Цивільного про-

цесуального кодексу України та за конституційними зверненнями громадян Будинської Світлани Олександрівни і Ковриги Сергія Володимировича щодо офіційного тлумачення положення абзацу четвертого статті 248-3 Цивільного процесуального кодексу України (справа щодо конституційності статті 248-3 ЦПК України) [267]. Зокрема, КСУ зазначив: «Внутрішня організація, взаємовідносини членів об'єднань громадян, їх підрозділів, статутна відповідальність членів цих об'єднань регулюються корпоративними нормами, встановленими самими об'єднаннями громадян, які базуються на законі; визначаються питання, які належать до їх внутрішньої діяльності або виключної компетенції і підлягають самостійному вирішенню». Водночас КСУ зауважує, що громадяни мають право звернутися до суду за захистом своїх прав і свобод у разі виникнення спору щодо їх порушення об'єднаннями громадян або їх посадовими та службовими особами [267]. Тобто норми, що містяться у статутах, не можуть бути забезпечені можливістю застосування державного примусу. Водночас саме така можливість застосування державного примусу виділяється як одна з основних ознак правової норми (виконує роль гарантії, що є необхідною в разі порушення норми) [268, с. 12]. Ю.М. Щотова доводить необхідність відмежування внутрішніх статутних відносин членів громадських об'єднань від корпоративних відносин, які складаються між членами господарюючих суб'єктів, до числа яких сьогодні віднесені професійні спілки [16, с. 365–366].

Питання щодо правової природи статутів профспілок не лише залишається дискусійним у наукових колах України, а й не знаходить одностайності серед польських учених-юристів. З одного боку, стверджується, що статут профспілки є своєрідною угодою про членство, яка укладається засновниками профспілки, а особи, які потім вступають до профспілки, стають учасниками цієї угоди. З іншого боку, зазначається, що статут профспілки – це нормативний акт, який містить правові норми, що регулюють організацію та правила функціонування профспілки [269, с. 70]. Інші польські науковці вказують на те, що чинне законодавство

Польщі не дає жодних підстав для віднесення статутів профспілок до джерел права [270, с. 61].

Таким чином, нами підтримується думка про те, що статuti профспілок не є нормативними актами. Водночас вважаємо за доцільне включити їх до переліку джерел дослідження конституційно-правового регулювання статусу профспілок, оскільки законодавство багатьох країн Європи надає профспілкам право самостійно визначати у своїх статутах низку положень, які безпосередньо стосуються як належної реалізації особою конституційного права на об'єднання у профспілки, так і ефективного функціонування самих профспілок. Відповідно, належний аналіз положень статутів профспілок різних країн дасть змогу краще зрозуміти правову природу профспілок, їхні функції, завдання та окремі аспекти діяльності.

1.3. Генеза конституційно-правового регулювання статусу професійних спілок в Україні

Після проголошення незалежності України гостро постала необхідність демократизації конституційно-правових засад створення та діяльності громадських організацій, у тому числі й профспілок, як одного з ключових елементів громадянського суспільства. Разом з тим, узгодження законодавства України, яке регламентує створення й діяльність профспілок, з міжнародними стандартами відбувалося важко та зайняло значний відрізок часу. Так, спеціальний закон, який визначає особливості правового регулювання, засади створення, права й гарантії діяльності професійних спілок (Закон України «Про профспілки»), був прийнятий тільки 15 вересня 1999 р., тобто на дев'ятий рік незалежності України. Вивчення таких еволюційних змін конституційно-правового регулювання статусу профспілок на території України дасть змогу ширше зрозуміти їх сутність та функції, краще усвідомити основні напрями

подальшого вдосконалення конституційно-правового регулювання їх статусу в Україні.

У вітчизняній юридичній науці під час дослідження основних етапів розвитку законодавства про профспілки пропонуються різні підходи. Так, Ф.А. Цесарський виділяє 9 етапів, які по-різному визначали компетенцію профспілок у сфері регулювання трудових відносин: 1) 1906–1917 рр.; 2) 1917–1922 рр.; 3) 1922–1933 рр.; 4) 1933–1955 рр.; 5) 1955–1958 рр.; 6) 1958–1965 рр.; 7) 1965–1970 рр.; 8) 1970–1990 рр.; 9) з 1991 р. й до тепер [271, с. 7]. Натомість Ю.М. Гришина пропонує розглядати історію становлення профспілок із моменту створення першого профспілкового осередку на теренах України та виділяє при цьому 5 етапів такого становлення: 1) 1817–1917 рр.; 2) профспілки доби УНР (1917–1919 рр.); 3) профспілки в УРСР (1919–1990 рр.); 4) профспілки в незалежній Україні (1990–2004 рр.); профспілки періоду постпомаранчевої революції [272, с. 114].

А.Ю. Шакірова пропонує таку періодизацію розвитку й функціонування профспілок: перший період історичного розвитку профспілок починається з утворення об'єднань робітників однієї спеціальності; другий період характеризується становленням профспілок у результаті промислової революції в Англії; третій період являє собою виникнення профспілкового руху на західноукраїнських землях; четвертий період пов'язується з поштовхом до виникнення профспілок та становленням їх як громадських радянських організацій у початковий перехідний період; п'ятий період – це розвиток радянських профспілок з остаточним формуванням моделі радянських профспілок, становлення нових відносин між профспілками, державою, роботодавцями, що поклали в основу взаємодії елементи соціального партнерства; шостий (пострадянський) період – кардинальні зміни у профспілковому русі (1990–1997 рр.); сьомий (сучасний) період – становлення й функціонування профспілок в умовах формування та розвитку ринкових відносин (з 1997 р. й дотепер) [23, с. 77–78]. Натомість А.Р. Мацюк пропонує виділяти тільки три етапи становлення профспілок: з 1921 р. до 1929 р.; з 1929 р. до 1992 р. з 1992 року й дотепер [273, с. 132].

Питання вивчення процесів становлення правового регулювання профспілок ставало предметом розгляду багатьох інших дослідників [274; 275; 276; 277; 278]. Отже, у вітчизняній науці спостерігаються різноманітні підходи до виділення основних історичних етапів становлення й розвитку українських профспілок.

Зауважимо, що під час вивчення історичних аспектів конституційно-правового регулювання статусу профспілок в Україні варто розрізняти історичні етапи становлення профспілок, які виділяють представники історичної науки, та власне історичні етапи правового регулювання статусу профспілок. Хоча ці етапи здебільшого співпадають, проте на окремих стадіях розвитку правове регулювання статусу профспілок не співпадало з їх розвитком в історіографічному вимірі. Це положення не завжди береться до уваги під час вивчення історії правового регулювання діяльності профспілок в Україні. Розглянемо детальніше особливості саме конституційно-правового регулювання статусу профспілок та на основі цього спробуємо виокремити основні історичні етапи такого регулювання.

Насамперед зауважимо, що низка вітчизняних учених-юристів, які розпочинають дослідження правового регулювання статусу профспілок із 1906 р. [271, с. 7] або з 1918 р. [277, с. 53], відштовхуються тільки від історії тієї частини України, яка перебувала у складі Російської імперії, та не беруть до уваги той факт, що на той час значна частина українських земель перебувала у складі Австро-Угорщини і саме на цій території, а не в Російській імперії, були створені перші українські профспілки. Причому на території Австро-Угорської імперії мав місце не просто факт створення профспілок як нелегальних з позиції тогочасного законодавства утворень, а саме законодавче регулювання створення й діяльності профспілок. Отже, починати дослідження еволюції конституційно-правового регулювання створення та діяльності профспілок варто саме із часів Австро-Угорської імперії.

Зародження профспілкового руху в Україні бере початок саме на західноукраїнських землях де ще в 1817 р. робітники об'єдна-

лися у «Стоваришування взаємної допомоги членів друкарської справи» та відкрили касу добровільних пожертв для хворих робітників [279, с. 77; 280, с. 5]. І. Берест зауважує: «У ньому взяло участь 25 робітників від обох друкарень <...> Колективно встановлено, що тижневий внесок кожного члена має складати 9 крейцерів австрійської валюти і в загальний фонд кожен вступник сплачує одноразово 1 гульден. Також збори ухвалили колективне рішення: з метою нагромадження коштів товариства упродовж цілого року вклади будуть збирати, але грошову допомогу надавати не будуть. На зборах обрали управу стоваришування (голову та заступника), касира й наглядача як представника від колективу» [281, с. 39]. Оскільки побутувала тижнева оплата праці, то цілком логічно, що під час формування системи сплати поточних внесків також було обрано модель щотижневої сплати внесків [282, с. 87]. Як бачимо з наведеного, «Стоваришуванню взаємної допомоги членів друкарської справи» були притаманні такі окреслювані в сучасній науці характерні риси профспілок, як добровільність створення, визначена структура керівних органів організації та самостійне обрання членами організації цих органів, наявність встановленої мети діяльності, а також така ознака членства у профспілці, як сплата членських внесків.

Водночас така діяльність профспілок не була врегульована нормами права. Тільки 20 грудня 1859 р. набув чинності цісарський патент, який регламентував основні умови створення профспілок [278, с. 118]. Важливою подією для правового регулювання статусу профспілок в Австро-Угорщині стало прийняття Конституції від 21 грудня 1867 р. [283], ст. 12 якої надавала громадянам право на зібрання та право на створення асоціацій. Також Конституція передбачала, що здійснення названих прав регулюється спеціальними законами. За Законом «Про право на об'єднання» [284] для створення об'єднання було необхідно подати заявку до уряду відповідної провінції та надати для реєстрації статут об'єднання в п'яти примірниках (у статуті обов'язково вказувалася мета створення об'єднання, місце його знаходження, права й обов'язки його членів, керівні органи об'єднання та

порядок припинення його діяльності). Питання про припинення діяльності об'єднання належало уряду провінції, проте в окремих випадках допускався розгляд апеляції на таке припинення діяльності Міністерством внутрішніх справ. Зрозуміло, що окремих спеціальних законів про профспілки в той час не було, а отже, конституційно-правове регулювання діяльності профспілок аж до початку ХХ ст., за словами І.Р. Береста було змушене «формуватися та еволюціонувати в надрах різних законодавчих нормативно-правових актів, які поступово розвивалися й удосконалювалися під тиском реалій, проблем і вимог суспільного розвитку» [127, с. 144].

На українських землях, що перебували у складі Російської імперії, процеси з нормативно-правового впорядкування створення й діяльності профспілок розпочалися значно пізніше – тільки на початку ХХ ст. Так, в Імператорському указі від 12 грудня 1904 р. визнавалося невідкладним подальше розроблення заходів щодо забезпечення участі робітників на фабриках, заводах і промислах, а також введення їх державного страхування [285]. Було розроблено законопроект щодо основних положень про організації осіб, зайнятих у промислових підприємствах, який, зокрема, передбачав можливість створення на підприємствах обробної та гірської промисловості двох видів організацій – товариств робітників і професійних спілок [286, с. 109]. Загалом до 1905 р. в Російській імперії не існувало масових та оформлених в організаційному плані профспілок, а наявні робочі організації були своєрідними провісниками професійних спілок [287].

Каталізатором у процесі нормативного врегулювання діяльності профспілок на території Російської імперії стали революційні події 1905 р. [278, с. 118], за результатами яких 17 жовтня 1905 р. був виданий Маніфест про удосконалення державного порядку, у якому, зокрема, ішлося про дарування населенню непорушних основ громадянської свободи на засадах дійсної недоторканності особи, свободи совісті, слова, зборів та асоціацій [288]. Саме в жовтні 1905 р. почалося масове створення профспілок, коли працівники почали широко використовувати можливості відносної

свободи, що надавалася вищезгаданим маніфестом [289, с. 126]. Також у 1905 р. в Україні вперше було укладено колективний договір, якому передували страйк і вибори [290, с. 41].

Наступний крок до нормативно-правового врегулювання діяльності профспілок був зроблений 4 березня 1906 р. з прийняттям Тимчасових правил про товариства і союзи [291]. Цей акт визначав товариство як об'єднання декількох осіб, які, не маючи завданням отримання для себе прибутку від ведення будь-якого підприємства, обрали предметом своєї спільної діяльності певну мету, а союз – як об'єднання двох або декількох таких товариств. Товариства та союзи могли створюватися без отримання на те дозволу державної влади з дотриманням правил що містяться в наведеному акті. Водночас Міністру внутрішніх справ Російської імперії надавалося право в будь-який час на свій розсуд припинити діяльність товариств і союзів, якщо їх діяльність визнається ним як така, що загрожує громадському порядку чи безпеці. У преамбулі до Тимчасових правил про товариства і союзи [291] їх «тимчасовість» пояснювалася тим, що вони покликані врегулювати відповідне коло суспільних відносин тільки до анонсованого закону про об'єднання та союзи. Разом з тим, в науковій літературі зазначається, що реальна причина надання цьому акту статусу тимчасового полягала в концепції влади щодо неможливості надання населенню всієї повноти громадських прав та свобод [286, с. 112].

Особливу увагу варто приділити другій частині Тимчасових правил про товариства і союзи «Тимчасові правила про професійні товариства, що створюються для осіб, зайнятих в торгових і промислових підприємствах, або для власників цих підприємств» [291]. У ній визначалося, що профспілки мають на меті з'ясування та узгодження економічних інтересів, покращення умов праці своїх членів або підняття продуктивності належних їм підприємств. Зокрема, профспілки могли ставити собі за мету такі заходи: пошук способів до усунення непорозумінь, що виникають на ґрунті договірних умов між наймачами та найманими працівниками; з'ясування розмірів заробітної плати та інших

умов праці в різних галузях промисловості й торгівлі; надання допомоги своїм членам; надання своїм членам можливості вигідного придбання предметів першої необхідності та зняття виробництва; надання правової допомоги своїм членам тощо. Профспілкам надавалося право направляти відповідним установам клопотання з питань, що стосуються цілей їхньої діяльності, і повідомляти на вимогу цих установ свою позицію в окреслених питаннях, а також створювати відділення профспілки для певної території або ж для певної групи своїх членів за умови, що ці відділення не матимуть особливої, відокремленої від самої профспілки системи управління.

Правом на створення профспілок наділялися особи, які працюють у торгових і промислових підприємствах (як казенних, так і приватних) з однаковими, однорідними чи такими, що мають між собою зв'язок, професіями або промислами. Зазначені особи були зобов'язані не пізніше як за два тижні до початку роботи профспілки подати за місцем знаходження старшому фабричному інспектору або окружному гірському інженеру письмову заяву з нотаріальним засвідченням справжності їхніх підписів та завіреним статут⁹ у двох примірниках. Своєю чергою старший фабричний інспектор або окружний гірський інженер передавали подані документи губернатору чи градоначальнику для подальшої реєстрації профспілки. Реєстрація профспілок була обов'язковою, оскільки користуватися правами, визначеними у статуті, профспілка могла тільки після її внесення до реєстру, форма якого встановлювалася за згодою Міністра внутрішніх справ Російської імперії, Міністра

⁹ У статуті обов'язково повинні були зазначатися такі відомості про профспілку: назва, мета, район і способи діяльності, а також місце знаходження; прізвища, імена, по батькові та місця проживання його засновників; порядок вступу й вибуття членів; права та обов'язки членів; розміри членських внесків і порядок їх сплати; склад правління і місце його знаходження, способи обрання та повноваження правління та осіб, на яких покладається управління справами й майном профспілки; термін повноважень членів правління та осіб, на яких покладається управління справами і майном, а також порядок дострокового усунення їх від посади; спосіб ведення звітності; порядок і строк скликання загальних зборів; порядок зміни статуту та спосіб ліквідації.

юстиції Російської імперії та Міністра торгівлі і промисловості Російської імперії [291].

Науковці по-різному, подекуди навіть цілком полярно, оцінюють цей акт, зокрема, в аспекті його порівняння з тогочасними законодавчими актами країн Європи, наприклад: «якщо порівнювати Правила з законодавством про професійні спілки Європейських держав, то необхідно зазначити, що ставлення до профспілок на Заході було більш ліберальним» [278, с. 119]; «держава офіційно поставила профспілки під поліцейсько-жандармський нагляд» [292, с. 253], «<...> докорінно відрізнялися від перших профспілок Західної Європи, які приймали в членство лише кваліфікованих робітників і в своїх статутах передбачали лише боротьбу за економічні покращення умов праці і побуту. Російські профспілки були відкриті для всіх робітників певної професії і, крім економічних вимог в їх статутах були політичні» [293, с. 184]. Справді Тимчасові правила про товариства і союзи [291] містили низку положень, які обмежували свободу профспілок, зокрема: профспілки не мали права створювати об'єднання профспілок; діяльність профспілок могла бути припинена не за рішенням суду, а Міністром внутрішніх справ Російської імперії, який приймав таке рішення на власний розсуд, якщо були підозри, що діяльність профспілок загрожує державній безпеці чи громадському порядку; встановлювалася кримінальна відповідальність за порушення порядку створення профспілок або участь у незареєстрованих профспілках тощо. Водночас до позитивних моментів цього нормативного акта варто віднести те, що він досить глибоко (як для початку ХХ ст.) регламентував порядок створення й державної реєстрації профспілок, чітко встановлював вимоги до осіб, які мають право бути членами профспілок. Також до позитивів такого регулювання необхідно віднести те, що багато його аспектів були нормативно врегульовані саме в аспекті створення й діяльності профспілок, тобто переважно законодавчо відображалася саме специфіка функціонування профспілок, а не застосовувалися загальні положення щодо діяльності об'єднань.

У цей історичний період профспілки відіграли важливу роль у політичному житті Російської імперії, особливо в період виборів до II Державної Думи де насамперед завдяки профспілкам соціал-демократичні партії отримали 23 місця [294, с. 237].

Наприкінці існування Російської імперії були здійснені спроби демократизувати діяльність об'єднань громадян, у тому числі й профспілок. Так, 12 квітня 1917 р. Тимчасовий уряд прийняв Постанову «Про збори і союзи» [295, с. 147–148], а 21 липня 1917 р. – Постанову «Про реєстрацію товариств, об'єднань та союзів» [296, с. 1586–1591]. Ці акти запроваджували низку новел у регулюванні статусу профспілок. Зокрема, відповідно до Постанови Тимчасового уряду «Про збори і союзи» для створення об'єднання не потрібно якого-небудь особливого дозволу, а діяльність будь-якого об'єднання, у тому числі профспілок, могла бути примусово припинена тільки за рішенням суду. А відповідно до Постанови Тимчасового уряду «Про реєстрацію товариств, об'єднань та союзів» реєстрація об'єднань мала здійснюватися вже не в адміністративному порядку органами виконавчої влади, а в судовому порядку, а саме окружними судами. Для цього при окружних судах створювалися спеціальні реєстраційні відділи у складі завідувача відділу, секретаря та канцелярських чиновників. Рішення про реєстрацію мало прийматися протягом 1 місяця, а в разі відмови у проведенні реєстрації заявник мав право на оскарження цього рішення в Судовій палаті, яка в місячний термін розглядала це питання. Водночас унаслідок революційних подій, що відбулися невдовзі після прийняття цих актів, їх вплив на статус профспілок був нетривалим.

Отже, першим історичним етапом правового регулювання статусу профспілок можемо визначити період із 1859 р., коли було здійснено перші спроби нормативно врегулювати створення й діяльність профспілок, по 1917 р., коли на тлі закінчення Першої світової війни почали розпадатися імперії, до складу яких входили українські землі.

За логікою історичної періодизації наступним етапом є період відродження української національної державності (1917–1921 рр.).

Однак, із позиції дослідження конституційно-правового регулювання статусу профспілок окреслений етап є досить неоднозначним, оскільки ні УНР, ні Західноукраїнська Народна Республіка за нетривалий період свого існування не встигли сформувати систему нормативних актів, які б ефективно регулювали порядок створення й діяльності профспілок. Відповідно, багато аспектів створення та діяльності профспілок продовжували регулюватися нормативно-правовими актами Російської імперії в УНР та австрійськими актами в Західноукраїнській Народній Республіці [297, с. 112; 298]. Унаслідок цього не всі науковці виділяють цей період як окремий історично-правовий етап розвитку профспілок. Разом з тим, вважаємо за доцільне окреслити та проаналізувати основні особливості правового регулювання статусу профспілок у цей час.

III Універсал Української Центральної Ради [299] проголошував, що в УНР має бути забезпечено всі свободи, здобуті всеросійською революцією, зокрема й свободи зібрань, союзів та страйків. В цей період кількість і чисельність профспілок активно зростала: налічувалося до 150 профспілок, у яких було об'єднано більше ніж півмільйона працівників [300, с. 46]. В УНР були прийняті низка законодавчих актів, які тією чи іншою мірою торкалися діяльності профспілок, зокрема Закон «Про робітничі комітети», Закон «Про біржі праці», Закон «Про місцеві комісаріати праці», а на стадії розроблення перебували законопроекти «Про страйки», «Про профспілки», «Про трудові договори» тощо [301, с. 66]. Наприклад, Закон «Про восьмигодинний робочий день» визначав, що робочий час, який встановлюється нормами внутрішнього розпорядку підприємств, не повинен перевищувати 8 годин на добу та 48 годин на тиждень, причому до цього часу додається час, необхідний для чистки машин та наведення порядку в робітничому помешканні [302, с. 134]. Конституція УНР не встановлювала окремо право на об'єднання у профспілки (у цьому акті профспілки взагалі не згадувалися), проте кожному гарантувалося загальне право на організації та страйк за умови, що під час його реалізації особа не порушує приписи карного права [303].

Неоднозначним щодо регулювання статусу профспілок є період Гетьманату. Наприклад, О.М. Мовчан зазначає: «З метою створення політичного іміджу захисника українського народу гетьман формально зберіг право трудящих на коаліції, однак створив неможливі умови щодо його реалізації» [114, с. 21]. Вказується на широке застосування в цей період адміністративного тиску на профспілки та навіть широку практику репресій проти керівників робітничих організацій [113, с. 21]. Загалом така робітнича політика не сприяла внутрішній стабілізації у країні, навпаки, вона викликала різке несприйняття з боку робітників та профспілок, штовхаючи їх на більш радикальні протистояння [304, 38; 305, с. 19].

Так, Гетьман П. Скоропадський у Грамоті до всього українського народу від 29 квітня 1918 р. постановляв, що «всі розпорядження бувшого Українського Уряду, а рівно тимчасового уряду російського, відміняються і касуються» [306]. Того ж дня було прийнято Закони про тимчасовий державний устрій України [307]. У розділі «Права і обов'язки Українських Козаків і Громадян» цього акта, зокрема, гарантувалося право гуртувати громади та спілки з метою, що не суперечить положенням закону. Водночас 18 травня 1918 р. Міністр праці видав Обіжник в справі законів, обіжників і розпоряджень Російського Уряду і Української Центральної Ради [308], у якому визначалося, що всі закони, обіжники, розпорядження тощо, що стосуються робітничого питання й були видані Тимчасовим Російським Урядом та Українською Центральною Радою, залишаються чинними, якщо вони не відмінені Урядом Української Держави.

Серед нормативних актів доби Гетьманату, що стосувалися діяльності профспілок, насамперед варто згадати Обіжник № 1 Міністра праці «Про межі компетенції професійних робітничих організацій і власників підприємств» [309], у якому визнавалося право працівників на коаліції та страйки (за винятком державних установ і підприємств державного значення). Водночас цим актом встановлювалося, що компетенція професійних робітничих організацій і заводських комітетів обмежується захистом

професійних інтересів робітників та діяльністю щодо забезпечення належних умов їхнього побуту, а будь-яке втручання робітників у діяльність адміністрації щодо найму та звільнення робітників визнавалося недопустимим. Усі підприємства, товари та інші цінності, захоплені робітничими організаціями, підлягали негайному поверненню власникам. Найбільш суперечливим і неоднозначним було положення цього нормативного акта про те, що обов'язковими повинні бути лише договори особистого найму, а всі укладені раніше колективні договори не вважаються обов'язковими до того часу, доки не буде оголошено відповідний закон, який розробляється Міністерством праці.

У Міністерстві праці був створений спеціальний дорадчий орган для обговорення проектів законів – Комітет праці. До його складу ввійшли 8 представників міністерств (по одному представнику від Міністерства торгівлі та промисловості, Міністерства праці, Міністерства судових справ, Міністерства шляхів, Міністерства земельних справ, Міністерства народного здоров'я та Міністерства внутрішніх справ), 8 представників від промисловців та 8 представників від робітників, які призначалися правлінням професійних робочих організацій [310]. Створення й функціонування такого органу в контексті діяльності профспілок і їх ролі у суспільстві сприймається позитивно та було прогресивним для свого часу.

За часів Директорії були скасовані нормативно-правові положення щодо профспілок, прийняті за часів гетьманського уряду. Так, у Декларації Української Директорії від 26 грудня 1918 р. зазначалося: «Постановою 9 грудня Директорія одмінила всі закони і постанови гетьманського уряду в сфері робітничої політики. Відновлено восьмигодинний робочий день. Знов встановлено колективні договори, право коаліцій і страйків, а також усю повноту прав робітничих фабричних комітетів» [311]. Намагаючись поєднати демократичну державну систему з радянською, уряд передбачав контроль за діяльністю владних структур із боку робітничо-селянських трудових рад, зокрема, робітникам було обіцяно вільне функціонування профспілок

[312, с. 19]. Разом з тим, як відзначає П. Гай-Нижник, на практиці було посилено адміністративний тиск на робітництво, діяльність профспілок не відновлено, заборонено з'їзди, збори, конференції профспілок [313].

Отже, у період національного відродження, незважаючи на певні спроби, конституційно-правове регулювання створення й діяльності профспілок не отримало істотного розвитку. Передумовами цього стану були низка факторів, зокрема брак часу, постійні військові дії, відсутність сталої, чіткої й послідовної концепції розвитку профспілкового законодавства внаслідок постійних змін вищих органів державної влади. Ставлення ж вищих органів державної влади до профспілок змінювалося залежно від політичних потреб, а умови їх діяльності часто регулювалися адміністративними методами.

Перейдемо до розгляду наступного історичного етапу конституційно-правового регулювання статусу профспілок в Україні. Цей етап є більш складним і багатоаспектним, оскільки після завершення Першої світової війни українські землі вже перебували не у складі двох імперій, а у складі чотирьох різних країн (СРСР, Польщі, Чехословаччини та Румунії). Така ситуація тривала до Другої світової війни, відтак проаналізуємо особливості конституційно-правового регулювання статусу профспілок на українських землях у міжвоєнний період¹⁰.

Насамперед охарактеризуємо конституційно-правове регулювання статусу профспілок в УРСР. Загалом можна погодитися з висновком П.І. Яценюка, який зазначає: «Уже в перші роки радянської влади рельєфно виявилася тенденція відриву профспілок від мас, втрата ними свого самобутнього призначення – відстоювати інтереси працюючих перед державою і капіталом» [314, с. 173]. Конституція Української Соціалістичної Радянської Республіки 1919 р. проголошувала, що з метою забезпечення трудящим справжньої свободи союзів республіка надає робітникам

¹⁰ У межах цього підрозділу роботи свідомо не будемо торкатися аналізу особливостей конституційно-правового регулювання статусу профспілок у міжвоєнний період в Польщі та Чехословаччині, оскільки це питання буде окремо розглядатися в підрозділі 1.4.

та бідним селянам матеріальне й будь-яке інше сприяння задля їх об'єднання та організації [315]. А.М. Білоус зазначає, що в постреволюційний час профспілки України набули дещо іншого соціального статусу й перетворилися на одну з наймасовіших громадських організацій працівників та опору держави [22, с. 30].

Після створення Української Соціалістичної Радянської Республіки на її територію було поширено дію Кодексу законів про працю Російської Радянської Федеративної Соціалістичної Республіки [316]. Цей законодавчий акт хоча й не містив окремого розділу, присвяченого профспілкам, проте приділяв їх діяльності певну увагу. Зокрема, умови праці в усіх підприємствах і господарствах регламентувалися тарифними положеннями, які вироблялися професійними спілками за погодженням із керівниками або власниками підприємств та господарств та затверджувалися Народним комісаріатом праці. У сфері охорони праці до повноважень профспілок належало право обрання інспекторів праці (інспектори праці обиралися радами професійних спілок у порядку, визначеному Народним комісаріатом праці, а за відсутності ради професійних спілок інспектори праці обиралися конференцією з представників професійних організацій, скликаного місцевим відділом праці).

2 грудня 1922 р. був прийнятий Кодекс законів про працю Української Соціалістичної Радянської Республіки [317], який спочатку мало чим відрізнявся від Кодексу законів про працю Російської Радянської Федеративної Соціалістичної Республіки, проте з розвитком законодавства про працю за збереження єдності трудового законодавства СРСР з'явилися деякі відмінності [318, с. 77]. Новий кодекс багато уваги приділяв засадам діяльності профспілок і виділив проблематику їх регулювання в окремий розділ. Так, відповідно до ст. ст. 151, 154 та 164 профспілки мали такі права: виступати перед різними органами від імені працюючих за наймом як сторона, що укладає колективні договори, а також бути представником від їх імені з усіх питань праці й побуту; набувати майно та володіти ним; укладати будь-які угоди на підставі чинного законодавства; вимагати від адміні-

страції підприємства, установи або господарства своєчасно вносити кошти на утримання комітету, а також вести відповідний контроль за їх надходженням. Усі державні органи повинні будь-яким чином сприяти профспілкам та їх об'єднанням, надаючи їм обладнані приміщення для влаштування палаців праці, будинків спілок, пільги щодо користування поштою, телеграфом, телефоном, залізничними шляхами сполучення тощо.

Первинним органом профспілки на підприємстві, установі або господарстві визначався комітет робітників і службовців (порядок виборів комітету працівників визначався відповідною профспілкою самостійно). Предметом діяльності комітету проголошувалися такі питання: представництво й захист інтересів робітників і службовців із питань умов праці та побуту працівників; представництво перед урядовими та громадськими організаціями; спостереження за точним виконанням адміністрацією підприємства, установи або господарства встановлених законом норм з охорони праці, соціального страхування, виплати заробітної плати, правил санітарії та техніки безпеки, а також сприяння державним органам охорони праці; заходи щодо поліпшення культурного й матеріального побуту робітників і службовців. Кодекс законів про працю Української Соціалістичної Радянської Республіки [317] закріплював норми щодо кількості членів комітету робітників і службовців, які підлягають звільненню від своєї постійної роботи для ведення роботи в комітеті, а також містив норму, за якою профспілки, що організовуються на засадах, визначених відповідними з'їздами цих організацій, не підлягають жодній реєстрації в державних установах, встановлених для товариств і спілок, та реєструються в об'єднуючих їх міжсоюзних організаціях (будь-які інші об'єднання, які не зареєстровані в міжсоюзних органах, не можуть називатися профспілками та користуватися їхніми правами). Отже, Кодекс законів про працю Української Соціалістичної Радянської Республіки встановлював для профспілок особливий, цілком відмінний від усіх інших об'єднань громадян порядок реєстрації.

У роки нової економічної політики були зроблені кроки, спрямовані на обмежену децентралізацію профспілкового руху, завдяки створенню в 1923 р. Українського бюро Всеросійської Центральної Ради професійних спілок, реорганізованого наступного року у Всеукраїнську Раду професійних спілок (хоча принципи внутрішньоспілкової демократії нівелювалися формалізмом, відірваністю керівних органів від рядових членів, підпорядкованістю їх партійним структурам) [23, с. 20]. У цей період профспілки істотну увагу приділяли кампаніям з укладення колективних договорів (типовий колективний договір на капіталістичних підприємствах був затверджений президією Всесоюзної центральної ради професійних спілок і передбачав, що колективний договір укладався на термін від трьох до шести місяців, повинен укладатися профспілкою з кожним підприємством окремо та поширюватися на всіх працівників і службовців підприємства, окрім осіб, які займають адміністративні посади) [319, с. 90–91; 320, с. 162–163; 321, с. 144]. Відносна свобода профспілок, яка була в радянській Україні у перші роки та зумовлювалася курсом нової економічної політики до кінця 1920-х рр. була поступово нівельована, а профспілкова діяльність цілковито перейшла під контроль держави.

За часів перебування у складі СРСР профспілки в Україні фактично перестали виконувати функцію міжнародної співпраці. Так, ідеологи комуністичної партії мали на меті перетворення світового профспілкового руху на політичну силу, спрямовану на встановлення диктатури пролетаріату в усіх країнах, а якщо це не вдавалося, то відповідні профспілки оголошувалися «дрібнобуржуазними», будь-яке спілкування та співробітництво з ними радянським профспілкам категорично заборонялося [322, с. 114].

У ст. 11 Конституції Української Соціалістичної Радянської Республіки від 15 травня 1929 р. [323] декларувалося, що для забезпечення трудящим дійсної свободи спілок УРСР, усунувши всі перешкоди, які до цього часу заважали в буржуазному суспільстві робітникам та селянам користуватися свободою організації

й діяння, сприяє робітникам і селянам у справі їх об'єднання та організації. Також варто звернути увагу на положення розділу III Конституції 1929 року «Про виборчі права», за яким «порядок провадження виборів, а також і участь в них професійних спілок та інших робітничих та селянських організацій визначає Всеукраїнський центральний виконавчий комітет». Тобто право на об'єднання у профспілки в його звичному вигляді не проголошувалося, натомість ішлося про «сприяння» держави в об'єднанні у профспілки, а самі профспілки отримували право на участь у виборах (хоча зрозуміло, що в тих реаліях як самі вибори, так і участь у них профспілок перебувала під цілковитим контролем із боку комуністичної партії).

6 січня 1930 р. був прийнятий новий порядок створення й ліквідації всесоюзних товариств і спілок, які не мають на меті отримання прибутку, затверджений Постановою Центрального Виконавчого Комітету СРСР [324]. Статути товариств і спілок, які не мають на меті отримання прибутку та поширюють свою діяльність на всю територію СРСР, мали затверджуватися в порядку, визначеному законодавством тієї союзної республіки, на території якої передбачається місцезнаходження правління товариства або спілки. Після затвердження статутів вони ще підлягали реєстрації в порядку, встановленому законодавством відповідної союзної республіки. Відповідним органам союзних республік у разі порушення товариством або спілкою законодавства СРСР чи цієї республіки надавалося право припинити діяльність товариства або спілки на території цієї республіки з одночасним повідомленням про це органу, що затвердив їхній статут. Постанова такого органу про ліквідацію товариства або спілки поширювалася на всю територію СРСР. У 1930-ті рр. профспілки фактично стали частиною державного механізму, а їхні основні функції були мінімізовані, вони вже не були представницькими органами працівників [279, с. 78; 325, с. 68]. У 1937 р. на IV пленумі Всесоюзної центральної ради професійних спілок були ліквідовані ради профспілок, відновлені вони були тільки через 13 років [326, с. 52].

У Конституції УРСР 1937 р. [327] право на об'єднання у профспілки було відображене більш чітко й однозначно порівняно з Конституцією 1929 р. Так, ст. 125 нового акта забезпечувала право об'єднання у громадські організації (профспілки, кооперативні об'єднання, організації молоді, спортивні й оборонні організації, культурні, технічні та наукові товариства), а для найбільш активних і свідомих громадян – право на об'єднання в Комуністичну партію (більшовиків) України. Також на конституційному рівні конкретизувалося питання участі профспілок у виборах, адже їм поруч із комуністичними партійними організаціями та товариствами трудящих надавалося право висунення кандидатів на виборах.

Децю схожа ситуація спостерігалася в Румунському Королівстві, у якому після закінчення Першої світової війни на законодавчому рівні проголошувалися досить широкі можливості щодо створення й діяльності профспілок, однак починаючи із кінця 1920-х рр. вони поступово звужувалися. Конституція Румунського Королівства від 29 березня 1923 р. [328] проголошувала, що всі румуни незалежно від народності, мови або релігії користуються свободами совісті, друку, зібрань та союзів. Стаття 29 Конституції Румунського Королівства окремо визначала, що всі румуни можуть користуватися свободою союзів, дотримуючись законів, які регулюють реалізацію цього права. Ця ж стаття передбачала, що право вільного створення союзів саме по собі не включає право на створення юридичних осіб, а умови, за яких дозволяється створення юридичних осіб, регулюються спеціальним законом.

26 травня 1921 р. в Румунському Королівстві було прийнято Закон «Про професійні спілки» [329]. Отже, профспілки вирізнялися з-поміж інших громадських об'єднань, їх діяльності приділялася особлива увага на законодавчому рівні. Закон «Про професійні спілки» створив досить широку правову базу для профспілкового руху, визначив засади створення профспілок і їх діяльності, а також нормативно-правові засади обмежень у їх діяльності. Профспілки були зобов'язані займатися виключно

своїми професійними інтересами та фактично усувалися від будь-якої політичної діяльності. Завданням профспілки визначався захист професійних інтересів членів профспілок, також законодавчо за профспілками закріплювалося право на укладення колективних договорів та право на створення об'єднань профспілок. Право на об'єднання у профспілки поширювалося на всіх румунів, окрім державних службовців. Закон визначав недопустимість примушування кого-небудь до створення профспілки або вступу до неї.

Також варто зазначити Закон «Про юридичні особи (асоціації та фонди)» від 6 лютого 1924 р. [330], ст. 96 якого передбачала, що стосовно профспілок та об'єднань профспілок спеціальний закон про профспілки застосовуються, якщо він не суперечить цьому закону, а ст. 101 звільняла діючі на момент прийняття цього закону профспілки від передбаченої ним процедури реєстрації в реєстрі юридичних осіб, замінюючи її на просте повідомлення відповідного суду. Положення названого закону визначали, що юридична особа вважається створеною та набуває правосуб'єктності тільки з моменту її реєстрації в державному реєстрі.

Закон «Про юридичні особи (асоціації та фонди)» містив підстави втрати асоціаціями правосуб'єктності, а саме такі: за рішенням загальних зборів членів асоціації; закінчення терміну, на який асоціація створювалася, або досягнення нею мети, яка ставилася; мета асоціації більше не може бути досягнута; асоціація внаслідок неплатоспроможності не може продовжувати свою діяльність; органи управління асоціації більше не можуть бути створені відповідно до статутів; кількість членів асоціації стала нижчою, ніж встановлений законом ліміт. Діяльність асоціації могла бути припинена на підставі рішення суду, якщо така діяльність стає незаконною, зокрема загрожує громадському порядку, або спрямована на виконання мети, відмінної від тієї, для якої асоціація створювалася, або коли рішення загальних зборів асоціації приймаються з порушенням чинних законодавчих положень. Також діяльність асоціації могла бути припинена на підставі рішення компетентного органу державної влади у

випадках, передбачених ст. ст. 25 та 26 Закону «Про юридичні особи (асоціації та фонди)». Реєстрація асоціацій, у тому числі й профспілок, здійснювалася судами. Отже, на українських землях, що перебували у складі Румунії, конституційно-правове регулювання діяльності профспілок було досить детальним. Проте права профспілок, закладені в названих законодавчих актах упродовж 1930-х рр. були поступово розмиті [331, с. 326], а в 1938 р., після настання королівської диктатури, був скасований Закон «Про професійні спілки».

Таким чином, у міжвоєнний період на окремих територіях сучасної України конституційно-правове регулювання профспілок здійснювалося по-різному. На територіях, що перебували у складі Польщі та Чехословаччини, розвиток профспілок загалом здійснювався в демократичному руслі. Натомість на українських землях, що перебували у складі Румунського Королівства та СРСР, правове регулювання профспілок відбувалося в іншому руслі. Хоча в УРСР, законодавчо проголошувалися широкі повноваження профспілок, проте відносна свобода й незалежність профспілок спостерігалася тільки в перші роки існування держави, а з кінця 1920-х рр. профспілки перебували під жорстким контролем комуністичної партії.

Після закінчення Другої світової війни на всю територію сучасної України поширилося законодавство СРСР та УРСР. 50–70-ті рр. XX ст. ознаменувалися прийняттям низки нормативно-правових актів, які розширювали повноваження професійних спілок [20, с. 108]. Конституція УРСР від 20 квітня 1978 р. [332] декларувала, що профспілки беруть участь в управлінні державними й громадськими справами та у вирішенні політичних, господарських і соціально-культурних питань (ст. 7). А відповідно до ст. 101 зазначеного акта профспілкам в особі їх республіканських органів належало право законодавчої ініціативи у Верховній Раді УРСР. Також за профспілками збереглося право висування кандидатів у депутати.

На нашу думку, під час загального дослідження історико-правових аспектів виникнення й розвитку правового регулювання

різних аспектів діяльності профспілок виділення наведених вище етапів є слушним і виправданим. Водночас зведення всіх особливостей розвитку законодавства про профспілки, яке відбувалося після проголошення незалежності України, і їх аналіз у межах одного чи двох періодів не дає змогу повно та всебічно дослідити еволюцію конституційно-правового регулювання статусу профспілок в Україні. На нашу думку, необхідно виділяти чотири основні етапи розвитку конституційно-правового регулювання статусу профспілок в незалежній Україні [333, с. 81].

У науковій літературі зазначається, що профспілки незалежної України трансформуються та розвиваються під впливом низки основних чинників, які мають системний характер, а саме таких: потужного впливу великого бізнесу на формування державної політики (зокрема, у сфері соціально-трудова відносин); слабко розвиненого громадянського суспільства; відсутності самоврядних традицій у суспільстві та позитивних прикладів ефективності самоорганізації; несприйняття суспільством профспілок як незалежного від держави інституту та, відповідно, відсутності необхідного рівня довіри до профспілок [334, с. 231].

Не в останню чергу причиною другорядних ролей профспілок у суспільно-політичному житті України стала й сама пасивна поведінка українських профспілок. Так, Р. Трауб-Мерц та Л. Волинець резюмують, що українські профспілки відігравали відносно істотну роль у суспільно-політичному розвитку лише в перші роки незалежності, а після розколу профспілкового руху на консервативну більшість прихильників радянської спадщини та нові радикальні об'єднання, які намагалися організувати робітників як автономну силу, вони не змогли забезпечити протидію пануванню олігархії [335]. Більше того, лідери консервативної більшості де-факто добровільно відмовилися від опору антисоціальному реформам задля політичного захисту й організаційного самозбереження, а мобілізація членів та боротьба за соціально-економічні зміни, щонайбільше стали їхнім другорядним інтересом [335]. Як названі, так і інші чинники, що впливають на розвиток профспілок та їх правове регулювання,

зумовлені як соціально-економічною й політичною ситуацією, що склалася в Україні після проголошення незалежності, так і історичними особливостями розвитку профспілок.

Після проголошення незалежності України в 1991 р., відповідно до Постанови Верховної Ради України «Про порядок тимчасової дії на території України окремих актів законодавства Союзу РСР» [336], на території України до прийняття відповідних актів законодавства України застосовувалися акти законодавства СРСР із питань, які не врегульовані законодавством України, за умови, що вони не суперечать Конституції й законам України. Розглянемо більш детально, яким чином регламентувалася діяльність профспілок після проголошення незалежності України. У Конституції УРСР від 20 квітня 1978 р. [332] не визначався статус профспілок (профспілка як окремий вид громадських організацій зазначалася тільки у ст. 10 цього акта, відповідно до якої майно профспілкових та інших громадських організацій, необхідне їм для здійснення статутних завдань, визнавалося соціалістичною власністю). Також не було окремо виділене конституційне право на об'єднання у профспілки, натомість воно закріплювалося в контексті загального права на об'єднання у громадські організації. Так, відповідно до ст. 49 Конституції УРСР від 20 квітня 1978 р. громадяни України мали право об'єднуватися в політичні партії, інші громадські організації, брати участь у рухах, що сприяють задоволенню їхніх законних інтересів. Політичним партіям і громадським організаціям були гарантовані умови для виконання ними своїх статутних завдань.

Необхідно зауважити, що 10 грудня 1990 р. був прийнятий спеціальний Закон СРСР «Про професійні спілки, права та гарантії їхньої діяльності» [337]. Цим законом профспілка визначалася як добровільна громадська організація, яка об'єднує трудящих, зв'язаних спільними інтересами за родом їхньої діяльності як у виробничій, так і в невиробничій сферах, для захисту трудових і соціально-економічних прав та інтересів своїх членів. Право на добровільне за своїм вибором і без попереднього дозволу

створення профспілок, а також право на членство в них надавалося трудящим та особам, які навчаються у вищих і середніх спеціальних навчальних закладах. Також зазначеним законом закріплювалися принципи рівності й незалежності профспілок, заборона дискримінації громадян за ознакою належності до професійних спілок, основні права та гарантії діяльності профспілок. Хоча Закон СРСР «Про професійні спілки, права та гарантії їхньої діяльності» [337] визначав, хто має право на створення профспілок та членство у них, проте сама процедура їх створення була врегульована занадто поверхово, стосовно окремих аспектів створення профспілок безпосередньо містилося відсилання до інших нормативних актів. Так, ч. 4 ст. 2 цього закону визначала, що статuti (положення) профспілок реєструються в порядку, встановленому для громадських об'єднань (цей порядок регламентувався Законом СРСР «Про громадські об'єднання» від 9 жовтня 1990 р. [338]).

Як бачимо, після проголошення незалежності України порядок створення й діяльності профспілок фактично продовжував регламентуватися нормативними актами, прийнятими ще в СРСР. Першим нормативно-правовим актом, прийнятим у незалежній Україні, який регулював окремі аспекти створення й діяльності профспілок, став Закон України «Про об'єднання громадян» [339]. Частина 4 ст. 1 цього закону передбачала, що особливості правового регулювання діяльності профспілок визначаються законом України про профспілки. Проте спеціальний закон України про профспілки був прийнятий тільки 15 вересня 1999 р.

Визначним етапом в еволюції конституційно-правового регулювання статусу профспілок в Україні стало прийняття 28 червня 1996 р. Конституції України [1]. Відповідно до її ст. 36 громадяни мають право на участь у профспілках із метою захисту своїх трудових і соціально-економічних прав та інтересів. Профспілки є громадськими організаціями, що об'єднують громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної діяльності, та утворюються без попереднього дозволу на основі вільного вибору їх членів. Усі профспілки мають рівні права. Обмеження

щодо членства у профспілках встановлюються виключно Конституцією та законами України. Отже, на рівні конституції відбулося виділення права на об'єднання у профспілки із загального права на об'єднання та окреслення основних специфічних рис, які виокремлюють профспілку з-поміж інших громадських організацій. Також закріплено низку демократичних принципів щодо створення й діяльності профспілок, зокрема рівність усіх профспілок, вільне без попереднього дозволу створення профспілок, недопущення дискримінації через належність або неналежність особи до профспілки тощо.

Завершеного вигляду процес реформування конституційно-правового регулювання статусу профспілок набув тільки після прийняття 15 вересня 1999 р. Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» [2], який досить повно та всебічно регламентує процедуру створення профспілок, їхні функції, права, обов'язки та гарантії діяльності профспілок та їх об'єднань, порядок припинення їх діяльності тощо. Необхідно зазначити, що вже через рік після прийняття цього закону КСУ визнав такими, що не відповідають Конституції України (є неконституційними), низку положень ст. ст. 11 та 16 Закону України «Про профспілки», якими обмежувалося право громадян на свободу об'єднання [178]. Водночас у Законі України «Про профспілки» залишається багато суперечливих і неоднозначних положень, а деякі з них суперечать нормам Конституції України та інших законів України. Так, М.В. Менджул [33, с. 33] слушно зазначає, що положення ст. 16 Закону України «Про профспілки» щодо того, що профспілки набувають права юридичної особи з моменту затвердження статуту, не відповідає ч. 4 ст. 87 Цивільного кодексу України [340] та Закону України «Про державну реєстрацію юридичних осіб та фізичних осіб – підприємців» [195]. Отже, законодавство України, яке регулює конституційно-правовий статус профспілок, потребує подальшого вдосконалення. З підписанням у 2014 р. Угоди про асоціацію між Україною та ЄС перед законодавством України постають нові завдання щодо його узгодження з нормами та стандартами ЄС.

На нашу думку, становлення конституційно-правового регулювання статусу профспілок в Україні варто розглядати у двох вимірах: у розрізі вивчення генези правового регулювання діяльності профспілок на українських землях (яка починається зі створення перших профспілок на українських землях та триває донині) та в аспекті еволюції конституційно-правового регулювання статусу професійних спілок у незалежній Україні (починається після проголошення незалежності України та триває дотепер).

Отже, на основі вищенаведеного можемо виділити 5 основних етапів конституційно-правового регулювання діяльності профспілок на українських землях.

Перший етап почався зі створення перших профспілок на українських землях у 1817 р. та тривав до 1918 р. У цей період спостерігаються перші спроби нормативно-правового врегулювання статусу профспілок, які характеризуються суттєвою різницею в підходах до такого регулювання на українських землях, які перебували у складі Австро-Угорщини, та українських землях у складі Російської імперії.

Другий етап конституційно-правового регулювання діяльності профспілок на українських землях – відродження української національної державності (1917–1921 рр.) – є досить неоднозначним, оскільки не зважаючи на певні спроби, ні УНР, ні Західноукраїнська Народна Республіка за короткий період свого існування не встигли сформувати систему нормативних актів, які б ефективно регулювали порядок створення та діяльності профспілок (багато аспектів створення й діяльності профспілок продовжували регулюватися нормативно-правовими актами Російської імперії в УРН та австрійськими актами в Західноукраїнській Народній Республіці).

Третій етап конституційно-правового регулювання діяльності профспілок на українських землях охоплює період між двома світовими війнами. На відміну від більшості країн Центральної та Східної Європи, які в міжвоєнний період отримали незалежність і почали формування єдиного національного законодавства, що регламентує діяльність профспілок на основі демокра-

тичних засад, українські землі опинилися вже у складі чотирьох різних держав, конституційно-правове регулювання діяльності профспілок у яких суттєво різнилося. На територіях, що перебували у складі Польщі та Чехословаччини, розвиток профспілок загалом здійснювався в демократичному руслі. Натомість на українських землях, що перебували у складі Румунського Королівства та СРСР, правове регулювання діяльності профспілок відбувалося в іншому руслі. Хоча в УРСР законодавчо проголошувалися широкі повноваження профспілок, проте відносна їх свобода й незалежність спостерігалася тільки в перші роки існування держави.

На четвертому етапі конституційно-правового регулювання діяльності профспілок на українських землях, який тривав із 1945 р. по 1991 р., на всю територію сучасної України поширилися тоталітарні методи регулювання профспілкової діяльності. Хоча декларативно в конституційно-правовому регулюванні діяльності профспілок в УРСР за ними закріплювалися значні повноваження, проте реально профспілки втратили який-небудь елемент незалежності та фактично виконували окремі функції державних органів.

П'ятий етап конституційно-правового регулювання діяльності профспілок на українських землях розпочався після проголошення незалежності України в 1991 р. та триває дотепер. Незважаючи на відносно короткий історичний строк після проголошення незалежності, конституційно-правове регулювання статусу профспілок в Україні зазнало істотних еволюційних змін, пройшовши шлях від тоталітарних до демократичних засад функціонування профспілок. У межах цього історичного етапу можна виділити такі основні стадії конституційно-правового регулювання статусу профспілок в Україні:

1) з 1991 р. по 1992 р., що почалася з моменту проголошення незалежності України та тривала до прийняття Закону України «Про об'єднання громадян». Особливістю цієї стадії є те, що всі аспекти створення й діяльності профспілок продовжували регулюватися нормативними актами СРСР та УРСР;

2) з 1992 р. до прийняття Конституції України 28 червня 1996 р. Закон України «Про об'єднання громадян» вніс істотні зміни в порядок створення та окремі засади діяльності профспілок і регулював їх тривалий час, оскільки спеціальний закон про профспілки в Україні був прийнятий тільки в 1999 р.;

3) 1996–1999 рр., що розпочалася з прийняттям Конституції України та тривала до прийняття Закону України «Про профспілки». Ця стадія характеризується закріпленням на конституційному рівні права на об'єднання у профспілки та низки демократичних принципів щодо створення й гарантій діяльності профспілок;

4) з 15 вересня 1999 р., коли було прийнято Закон України «Про профспілки». Ця стадія триває дотепер.

1.4. Особливості становлення конституційно-правового регулювання статусу професійних спілок в окремих країнах ЄС

Дослідження історичних особливостей розвитку конституційно-правового регулювання статусу профспілок дасть змогу краще зрозуміти їх сутність та з нових позицій осмислити роль профспілок у формуванні й розбудові громадянського суспільства. У межах цього підрозділу проаналізуємо загальні історичні аспекти становлення та розвитку профспілок, охарактеризуємо особливості такого становлення в окремих країнах-членах ЄС, а також спробуємо окреслити основні етапи конституційно-правового регулювання створення й діяльності профспілок в окремих країнах ЄС.

Окремі вчені під час розгляду проблематики становлення та розвитку профспілок вказують на те, що перші прототипи людських спільнот, зв'язаних між собою на політичній, релігійній або професійній основі, були ще в античні часи [326, с. 35]. Проте в межах нашого дослідження не будемо заглиблюватися в цю

дискусію та розглянемо лише окремі аспекти становлення профспілок сучасного типу.

Профспілковий рух уперше зародився на території Великобританії [341, с. 9], де, зрештою, для захисту економічних інтересів найманих працівників і були створені перші профспілкові об'єднання під назвою «профспілка» (англ. «trade union») [342, с. 7]. Перші профспілки виникають в Англії в 70–80-х рр. XVIII ст., у Франції перші профспілки виникли в 90-х рр. XVIII ст., у цей же час починають формуватися тред-юніони в США, а в Німеччині перші профспілки виникли тільки в 30–40-х рр. XIX ст. [343, с. 15]. Як зазначає В.В. Грибанов, виникнення профспілок у конкретних країнах визначалося насамперед особливостями виникнення й становлення в них капіталістичних відносин [343, с. 14–15].

На батьківщині перших профспілок виділяють низку основних історичних етапів становлення профспілок Великобританії [344, с. 5–6], зокрема:

- перший етап починається з виникнення перших профспілок у середині XVIII ст. та закінчується скасуванням у 1824 р. актів, які забороняли асоціації працівників;
- другий етап (так званий революційний період) характеризується тим, що навколо Об'єднаної інженерної спілки об'єдналася низка дрібніших спілок, що стало новим прикладом сучасної, добре організованої та потужної профспілки;
- третій етап (з 1851 р. по 1914 р.) характеризується правовим визнанням профспілок і появою великих генеральних робітничих спілок;
- четвертий період (1914–1918 рр.) усвідомлення профспілками відповідальності за загальнонаціональну справу надало їм нового значення й ролі в державі;
- міжвоєнний період характеризується зміцненням і консолідацією профспілкового руху, підвищенням незалежності профспілок та їх соціальної ролі;
- на останньому етапі, який розпочався після Другої світової війни, профспілковий рух досягає найвищого впливу для соціально-економічного розвитку та захисту прав працівників.

Цілком закономірно, що саме у Великобританії в 1871 р. був прийнятий перший спеціальний законодавчий акт щодо профспілок (Trade Union Act) [345, с. 98–102; 346, с. 30]. У Великобританії історично сформувалися особливі, специфічні відносини профспілок із політичними партіями та ставлення до політичної діяльності загалом. Так, на виборах 1892 р. британські працівники ввели трьох своїх представників до парламенту, у 1900 р. британські профспілки організували Комітет із представництва працівників, який у 1905 р. був перетворений на Лейбористську партію, а в 1906 р. цій партії вдалося провести 29 депутатів до парламенту [60, с. 17].

На перших етапах існування профспілок їх діяльність, як і страйки, зазвичай придушувалися, оскільки на конституційному рівні про них не згадувалося, натомість існувало досить велике поточне антипрофспілкове законодавство, таке як Закон Ле Шапель 1791 р. у Франції, Закон про спільноти 1800 р. у Великобританії [347, с. 133]. Тільки в період краху феодального ладу, проголошення формальної рівності, залучення широких верств населення до боротьби за владу свобода профспілок стає політичним інститутом, наявність якого необхідна для нормального функціонування демократичних держав, проте право на свободу спілок не відразу закріплюється в конституціях і політичній практиці буржуазних держав (про це немає прямої згадки ні в Декларації незалежності США 1776 р., ні в Конституції США 1787 р., ні у французькій Декларації прав людини і громадянина 1789 р.) [326, с. 37; 348, с. 7].

До кінця XIX ст. сформувалися три основні типи профспілкових об'єднань: тред-юніони в англomовних країнах; професійні об'єднання, які перебували під впливом робітничих партій, що відстоювали ідеологію різних моделей соціалізму (наприклад, у Швеції, Німеччині, Австрії); профспілки анархо-синдикалістського спрямування (зокрема, в Італії, Франції, Іспанії), які вважали своїм завданням повалення капіталізму [22, с. 22].

Польський учений М. Казімірчук пропонує поділяти весь період від заснування перших профспілкових організацій до

сучасних наднаціональних структур профспілкового типу на такі основні етапи:

1) із середини XVIII ст. до 70-х рр. XIX ст., що характеризується формуванням профспілкових організацій та їх об'єднанням за професіями й сферами діяльності, а також формуванням національних профспілкових структур;

2) з кінця XIX ст. до 1913 року – період об'єднання профспілкових організацій у міжнародному масштабі;

3) роки Першої світової війни (1914–1918 рр.) – період розпаду зв'язків міжнародних профспілок через блоки воюючих держав та спроби відновити ці зв'язки;

4) 1919–1945 рр. – період зусиль із відновлення міжнародного профспілкового центру, скликання першого з'їзду Міжнародної федерації профспілок та створення інших наднаціональних структур, що відображають вплив політичних сил у профспілковому русі;

5) 1945–1949 рр. – період єдності в міжнародному профспілковому русі;

6) з 1949 р. й донині – скасування правових бар'єрів у сфері свободи об'єднання працівників, що привело до розвитку якісного профспілкового плюралізму в демократичних країнах із вільною ринковою економікою [60, с. 21–22]. З такою класифікацією, загалом можна погодитися з певними застереженнями та уточненнями.

Водночас у країнах Центральної та Східної Європи, які насаперед цікавлять нас у межах цього дослідження, зародження та розвиток профспілкового законодавства відбувалися за дещо інших умов і мали низку істотних особливостей порівняно з країнами Західної Європи. Отже, окреслимо та проаналізуємо основні історичні етапи конституційно-правового регулювання статусу профспілок в окремих країнах ЄС. Насамперед розглянемо польський досвід у сфері становлення профспілок, що є особливо актуальним для України, оскільки на певних історичних етапах і на окремих територіях сучасної Польщі та сучасної України правове регулювання статусу профспілок здійснювалося одними й тими ж нормативними актами.

Окремі польські вчені під час вивчення генези правового регулювання діяльності профспілок у Польщі пропонують виділяти три основні історичні етапи:

- розвиток конституційно-правового регулювання діяльності профспілок у міжвоєнний період;
- особливості такого регулювання в Польській Народній Республіці (до 1980 р.);
- період після серпня 1980 р. коли в Польщі відбулися події, що привели до початку демократизації правового регулювання діяльності профспілок [60, с. 12].

Проте, як показує аналіз історичних нормативних актів, елементи правового регулювання створення й діяльності профспілок існували на території сучасної Польщі ще до початку Першої світової війни, а отже, на нашу думку, починати історико-правову періодизацію в цій сфері варто з моменту прийняття перших нормативних актів, які регулювали діяльність профспілок.

У Польщі, як і в Україні, зародження профспілкового руху почалося у важкий історичний період, коли її територія була окупована та перебувала у складі інших країн (Німеччини, Австро-Угорщини та Російської імперії) [349, с. 10]. Розглянемо правове регулювання діяльності профспілок в Австро-Угорщині та Російській імперії, оскільки до них в той період входили й українські землі. У частині Польщі, яка перебувала у складі Російської імперії, процедура створення й діяльності профспілок регулювалася Тимчасовими правилами про товариства і союзи [291]. У 1906–1908 рр. на основі Тимчасових правил про товариства і союзи на польських землях було створено 26 профспілок [350, с. 127]. У тій частині Польщі, що перебувала у складі Австро-Угорщини правовий статус профспілок, регулювався переважно Законом «Про право на об'єднання» [284]. Оскільки особливості правового регулювання статусу профспілок у Російській імперії та Австро-Угорщині вже були розглянуті в попередньому підрозділі, зараз то не будемо на них зупинятися.

Натомість зосередимо увагу на проблемах правового регулювання статусу профспілок на польських землях, що перебували

у складі Німеччини. Тут правове становище асоціацій, у тому числі й і профспілок, регламентувалося Законом «Про об'єднання» від 18 квітня 1908 р. [351] та §§ 21–79 Цивільного кодексу [352]. Відповідно до § 1 Закону «Про об'єднання» всі громадяни мали право створювати асоціації для цілей, які не суперечать кримінальному законодавству. Закон розрізняв неполітичні та політичні асоціації, діяльність яких спрямована на вирішення політичних питань. Питання про намір асоціації впливати на політичні питання обов'язково мали зазначатися у статуті об'єднання, при чому навіть якщо така вказівка не була відображена у статуті, поліція чи суд могли вважати відповідну асоціацію політичною, якщо вона хоча б один раз намагалася вплинути на політичні справи. Таке об'єднання було зобов'язане мати статут і правління, відомості про які мали подаватися до компетентного поліцейського органу, інформувати органи державної влади про будь-які зміни у статуті. Членами цих об'єднань могли бути тільки особи, яким виповнилося 18 років. Крім того, вони повинні були повідомити компетентні органи влади про всі збори об'єднання принаймні за 24 години до їх початку. Водночас створення неполітичних об'єднань не залежало від будь-яких формальностей із боку адміністративних органів, оскільки вони набували правосуб'єктність після їх реєстрації в судовому порядку [71, с. 21].

За Законом «Про об'єднання» [351] мінімальна кількість засновників об'єднань становила 7 осіб. Засновники ухвалювали статут, який мав містити мету діяльності, назву й місцезнаходження асоціації та заяву про те, що об'єднання має бути внесене до реєстру, положення про членство та членські внески, створення ради, яка була обов'язковим органом асоціації та обиралася рішенням зборів членів. Заява про реєстрацію з доданими до неї статутом і документами, що підтверджували створення ради, подавалася до суду. Своєю чергою суд під час розгляду заяви встановлював, чи були дотримані вимоги щодо мінімальної кількості засновників, змісту статуту та чи надані всі необхідні для реєстрації документи. Після прийняття заяви суд повідомляв про це відповідні адміністративні органи, які могли надати запе-

речення з приводу реєстрації асоціації, якщо її діяльність суперечила закону або була спрямована на досягнення політичної мети. Якщо не було подано жодного заперечення або закінчився термін його подання, суд робив відповідний запис у реєстрі, який був відкритий для загального ознайомлення. У разі відхилення заяви про реєстрацію асоціації заявники мали право на оскарження цього рішення. Отже, у сучасному польському праві збереглася саме німецька традиція, за якою реєстрація об'єднання здійснюється в судовому порядку, а не традиція Російської імперії, де така реєстрація відбувалася в адміністративному порядку.

Вивчення конституційно-правового регулювання статусу профспілок у Польщі в міжвоєнний період є особливо актуальним, оскільки в ці роки частина українських земель перебувала у складі Польщі. Після відновлення державності в 1918 р. в Польщі гостро постала необхідність реформування законодавства, оскільки в різних частинах країни продовжували діяти нормативно-правові акти Австро-Угорщини, Росії та Німеччини, які й надалі регулювали відповідні сфери суспільного життя [353, с. 130].

Так, 3 січня 1919 р. було видано Декрет про об'єднання [354], який певною мірою адаптував положення Тимчасових правил про товариства і союзи [291] до нової ситуації, зокрема, скасував статті, що обмежували право на об'єднання. 1 березня 1920 р. на виконання Декрету про об'єднання був виданий Указ Міністра внутрішніх справ Польщі [355], який регулював порядок реєстрації об'єднань у воєводствах. Водночас під дію нормативних положень про об'єднання не підпадала низка організацій, включно і профспілки. Перший польський уряд у маніфесті від 7 листопада 1918 р. [356] оголосив, зокрема, про свободу зібрань, свободу об'єднання, свободу утворення профспілок та право на страйк. А 8 лютого 1919 р. урядом було прийнято Тимчасове положення про професійні спілки [357]. Відповідно до ст. 2 названого акта, профспілки підлягали реєстрації відповідними органами Міністерства праці та соціального забезпечення Польщі (для реєстрації профспілки необхідно було подати заяву, підпи-

сану щонайменше трьома членами-засновниками, та дві копії проекту статуту профспілки). Зареєстрована відповідно до зазначеного положення профспілка отримувала статус юридичної особи та могла набувати права й нести обов'язки, купувати нерухомість, отримувати пожертвування, укладати угоди, бути позивачем і відповідачем у суді тощо. Отже, уже на початку ХХ ст. в Польщі встановлювалася обов'язковість державної реєстрації профспілок, регулювалася процедура такої реєстрації, а також визначалася мінімальна кількість засновників профспілки.

Відмова в реєстрації допускалася тільки з двох підстав: невідповідності статуту профспілки вимогам законодавства та невідповідності статуту профспілки вимогам Тимчасового положення про професійні спілки [357]. У Тимчасовому положенні про професійні спілки досить детально регламентувалися вимоги до статутів профспілок. Зокрема, статут профспілки повинен був обов'язково містити такі відомості: про найменування, територію діяльності та місцезнаходження профспілки; завдання й форми діяльності профспілки; умови прийому членів профспілки, порядок їх прийняття та виключення; порядок сплати членських внесків; права та обов'язки органів профспілки; про створення органів профспілки, їхні повноваження; про розпорядження профспілковою власністю; порядок внесення змін до статуту та припинення діяльності профспілки. Будь-які зміни до статуту профспілки підлягали реєстрації в тому ж порядку, що й реєстрація статуту.

Хоча аналізований вище акт приймався як тимчасовий, проте він (з певними змінами [358]) тривалий час успішно регулював створення та діяльність профспілок [359, с. 248; 360, с. 101–102] і був скасований тільки в 1949 р. Тимчасове положення про професійні спілки було досить прогресивним нормативним актом для свого часу. Зокрема, ним виокремлювалося правове регулювання створення й діяльності профспілок із загального регулювання створення та діяльності об'єднань, чітко прописувався порядок реєстрації профспілок і вимоги до їхніх статутів, момент набуття профспілкою статусу юридичної особи тощо.

У Конституції 1921 р. [361] статус профспілок не визначався, як і не виокремлювалося право на об'єднання у профспілки. Разом з тим, ст. 108 цього акта гарантувала громадянам право на коаліцію, зібрання та формування асоціацій і спілок. Також було передбачено, що реалізація цих прав регулюється законами Польщі. Схожі положення містилися в Конституції Польщі від 23 квітня 1935 р. [362], відповідно до ст. 5 якої держава надавала громадянам свободу совісті, слова та асоціації, а межею реалізації цих свобод визначалося загальне благо.

Закон Польщі «Про громадські об'єднання» [363] був прийнятий тільки в 1932 р. та визначав, що громадяни Польщі, які досягли 18 років, мають право об'єднуватися в громадські об'єднання, що відповідають вимогам законодавства та не загрожують безпеці або громадському порядку. Заборонялося примушувати будь-кого до вступу до об'єднання, а також обмежувати можливість виходу з об'єднання. Стаття 9 цього закону передбачала, що його дія не поширюється на профспілки, окрім положень ч. 2 ст. 11, ст. ст. 15, 17 та 59 (наведені статті регулювали окремі аспекти відносин профспілок з органами державної влади).

Отже, на українських землях, які в міжвоєнний період перебували у складі Польщі, право на об'єднання у профспілки було досить детально врегульоване (хоча багато аспектів реалізації цього права регламентувалися підзаконним нормативно-правовим актом). Положення законодавства Польщі, яке регулювало порядок створення та діяльності профспілок у міжвоєнний період, були досить прогресивними для свого часу, а окремі з них знайшли своє відображення в чинному нині Законі Польщі «Про професійні спілки» [364, с. 74].

Після Другої світової війни в Польщі був встановлений тоталітарний режим, що цілковито позначилося також на діяльності профспілок. Так, у 1949 р. був прийнятий Закон Польщі «Про професійні спілки» [365], який скасовував Тимчасове положення про професійні спілки [357] та декларував необхідність скасувати всі залишки капіталістичного правління, яке обмежувало право працівників і робітників на добровільне об'єднання

у профспілки та сприяло руйнуванню профспілкового руху. Репрезентативною організацією профспілкового руху в Польщі проголошувалася Асоціація профспілок, вищими органами якої були Конгрес профспілок та Центральна Рада профспілок. У ст. 72 Конституції Польської Народної Республіки 1952 р. [366] проголошувалося право громадян на об'єднання у профспілки. 10 листопада 1954 р. був виданий Декрет про надання профспілкам завдань у сфері виконання законів про охорону, безпеку й гігієну праці та здійснення інспекцій праці [367]. Положення цього акта формально розширювали повноваження профспілок, адже відносили до сфери їх компетенції питання, що до цього часу перебували у віданні відповідних державних органів. Загалом у цей період у Польщі існувало явне протиріччя між національним законодавством і правозастосовчою практикою та ратифікованими актами міжнародного права, оскільки замість реального захисту прав працівників профспілки діяли в межах ідеології тоталітарної держави [60].

Істотні зміни в розвитку профспілок почали відбуватися в 1980 р, коли держава визнала «обмежений плюралізм профспілок» [60]. Так, Постанова Державної Ради Польської Народної Республіки «Про реєстрацію нових профспілок» [368] уповноважувала Варшавський суд реєструвати новостворені профспілки на прохання їхніх засновницьких комітетів після того, як судом буде встановлено, що поданий статут профспілки не суперечить Конституції Польської Народної Республіки та іншим правовим актам. На підставі цієї постанови було зареєстровано Незалежну самоврядну профспілку «Солідарність» (*Niezależny Samorządny Związek Zawodowy «Solidarność»*) та низку інших профспілок [369, с. 164]. Уже через рік після цього був прийнятий новий Закон Польщі «Про професійні спілки» [370] та Закон Польщі «Про соціально-професійні фермерські організації» [371].

Саме «Солідарність» відіграла ключову роль у переході Польщі до демократичного шляху розвитку. Хоча формально вона була лише профспілкою, фактично це об'єднання було потужним національним рухом, що виконував функції, непритаманні проф-

спілкам. Зокрема, у вересні 1981 р. було прийнято «Звернення до працівників Східної Європи» [372], яким висловлювалася підтримка працівникам Албанії, Болгарії, Чехословаччини, Німецької Демократичної Республіки, Румунії, Угорщини та всіх країн Радянського Союзу, які готові вийти на складний шлях боротьби за вільний профспілковий рух. Саме після цього звернення секретар Центрального Комітету Польської об'єднаної робітничої партії був відправлений у відставку [373, с. 99]. У науковій літературі зазначається, що «Солідарність» від початку свого створення була не просто профспілкою, а організаційною основою широкого антирадянського соціального руху, у тому числі політичних активістів, пов'язаних із католицькою церквою, та членів незалежного соціального руху [374, с. 83].

Варто сказати про прийняття у вересні 1982 р. Закону Польщі «Про працівників державних органів» [375]¹¹, який надав цим працівникам право об'єднуватися у профспілки працівників державних органів, за винятком працівників, які обіймають високі посади та діяльність яких, як правило, вважається пов'язаною з політикою або функціями управління, а їхні обов'язки є конфіденційними. Право створювати профспілки та вступати до них не поширювалося на військовослужбовців, які перебувають на активній військовій службі, працівників Управління державної охорони. Часткове обмеження щодо реалізації права на об'єднання у профспілки поширювалося також на деякі інші групи працівників, наприклад працівників поліції, які могли вступати тільки до профспілки поліції, що не мала права на страйк.

Після закінчення дискусій за круглим столом в межах угоди від 5 квітня 1989 р. було прийнято модель профспілкового плюралізму. Результатами круглого столу у сфері системних змін був Закон Польщі «Про внесення змін до Конституції Польської Народної Республіки» від 7 квітня 1989 р. [376]. Цього ж дня було прийнято низку законів та змін до законодавства, які вносили істотні корективи в напрямі демократизації створення й діяльності профспілок та об'єднань загалом [377; 378; 379]. Зміни, внесені

¹¹ Цей закон Польщі із відповідними змінами та доповненнями діє і нині.

до Закону Польщі «Про професійні спілки», закріпили принцип повної добровільності участі у профспілках та визначили, що ніхто не може зазнати яких-небудь негативних наслідків через свою приналежність чи неналежність до профспілок. У 1991 р. був прийнятий новий Закон Польщі «Про професійні спілки» [197], який зі змінами залишається чинним і нині. Цей закон визначає, що профспілка є добровільною та самоврядною організацією трудящих, яка створюється для представництва й захисту їхніх професійних прав і соціальних інтересів. Профспілки є незалежними у своїй статутній діяльності від роботодавців, держави та місцевого самоврядування та інших організацій, а органи державної влади, місцеве самоврядування й роботодавці зобов'язані ставитися до всіх профспілок однаково.

Істотні виклики перед профспілками всіх розвинених демократичних країн постали у 80–90 рр. ХХ ст. коли в більшості країн певні соціальні процеси призвели до суттєвого зниження членства у профспілках. Серед основних факторів, що призвели до цього, у науковій літературі називаються такі: загострення міжнародної конкуренції та прискорення науково-технічного прогресу; зміни у складі найманої робочої сили, а саме появу нових атипових видів зайнятості та посилення міграційних процесів; скорочення зайнятості у традиційних галузях, які були опорою профспілок; реорганізацію та модернізацію виробництва, що зумовили структурне безробіття та ліквідували, переважно робочі місця некваліфікованих працівників, більшість із яких були членами профспілок; зміни у профспілковому законодавстві [380, с. 231–232]. Своєю чергою розширення ЄС, що відбулося у 2004–2007 рр. (відрізнялося від попередніх розширень спільноти істотною різницею в доходах у нових членів ЄС та початком масових міграційних процесів усередині ЄС), змусило західні профспілки адаптуватися до нових реалій та вживати заходів щодо інтеграції у традиційні профспілкові структури працівників нових держав-членів [346, с. 113–114]. І якщо у профспілках більшості країн континентальної Європи такі зміни пройшли досить швидко, то в більш консервативних профспіл-

ках Великобританії, які завжди досить неоднозначно ставилися до вступу Великобританії в ЄС, ця адаптація відбувалася не так успішно [346, с. 126–127].

На нашу думку, окремим етапом варто вважати розвиток конституційно-правового регулювання статусу профспілок у Польщі після її вступу до ЄС. Окрім національного законодавства та ратифікованих міжнародних актів, на регулювання окремих аспектів діяльності профспілок поширилися також норми права ЄС, а стан дотримання демократичних засад у діяльності профспілок на території Польщі почали моніторити відповідні інституції ЄС [381, с. 42]. Наприклад, саме під тиском ЄС у 2008–2009 рр. були внесені зміни до законодавства Польщі щодо охорони праці, рівного ставлення до працівників і недопущення дискримінації [382].

Отже, в історії конституційно-правового регулювання статусу профспілок в Україні та Польщі багато спільних рис (зародження такого регулювання в історичний період, коли діяло законодавство декількох різних країн, у складі яких перебували окремі території України та Польщі; конституційно-правове регулювання діяльності українських профспілок польським законодавством під час перебування окремих українських земель у складі Польщі; регулювання діяльності профспілок в умовах тоталітарної держави та поступовий перехід до демократичних основ такого регулювання).

Можна виділити такі основні історичні етапи конституційно-правового регулювання статусу профспілок у Польщі:

1) від створення перших профспілок на польських землях наприкінці XIX ст. до 1918 р. Характеризується зародженням конституційно-правового регулювання профспілок на польських землях. Особливістю цього періоду є відсутність єдиного конституційно-правового регулювання статусу профспілок, оскільки польські землі на той час перебували у складі трьох різних країн;

2) міжвоєнний період (1918–1939 рр.), що характеризується досить детальною нормативною регламентацією діяльності профспілок (хоча багато аспектів створення й діяльності профспілок регламентувалися підзаконними нормативно-право-

вими актами). Положення законодавства Польщі, яке регулювало порядок створення та діяльності профспілок у міжвоєнний період, були досить прогресивними для свого часу;

3) діяльність профспілок у Польській Народній Республіці (1944–1989 рр.). Хоча законодавство й наділяло профспілки досить широкими правами, проте фактично вони не були самостійними та цілковито залежали від державної влади;

4) запровадження демократичних конституційно-правових засад створення й діяльності профспілок у Польщі та їх розвиток в умовах ринкової економіки (1989–2004 рр.);

5) подальший розвиток діяльності профспілок з урахуванням норм права ЄС (з 2004 р. й дотепер).

Для України актуальним є також аналіз досвіду Латвії у сфері становлення та сучасного конституційно-правового регулювання профспілок, оскільки на певних історичних етапах діяльність профспілок в обох країнах регулювалася одними й тими ж нормативними актами, а задекларований Україною шлях до ЄС Латвія вже успішно пройшла та зараз є повноцінним членом ЄС. Водночас дослідження історичних етапів становлення й сучасного стану конституційно-правового регулювання статусу профспілок у Латвії у вітчизняній юридичній науці практично не проводилося.

Створення перших профспілок і початок правового регулювання їх діяльності в Латвії відбувалися в історичний період перебування латвійських земель у складі Російської імперії. Тобто, на відміну від України та Польщі, у Латвії перше правове регулювання створення й діяльності профспілок здійснювалося тимчасовими правилами про товариства і союзи, що діяли в Російській імперії. Не будемо зупинятися на вивченні особливостей правового регулювання діяльності профспілок в Латвії у період її перебування у складі Російської імперії, оскільки в попередньому підрозділі ми вже аналізували основні особливості регулювання діяльності профспілок за тимчасовими правилами про товариства і союзи. Отже, відразу перейдемо до аналізу конституційно-правового регулювання діяльності профспілок після проголошення незалежності Латвії.

Конституція Латвійської Республіки від 15 лютого 1922 р. [383] проголошувала, що Латвія є незалежною демократичною республікою, проте жодним чином не врегульовувала як безпосередньо статус профспілок, так і статус об'єднань загалом (ця конституція взагалі не мала окремого розділу про права й обов'язки громадян). Реалізація права на об'єднання та статус об'єднань регулювалися Законом Латвії «Про асоціації, спілки та політичні організації» від 8 липня 1923 р. [384]. Відповідно до ст. 1 цього закону всі хто проживає в Латвії, мають право вільно об'єднуватися в асоціації, спілки та політичні організації, а діяльність і цілі цих асоціацій, спілок та політичних організацій не повинна суперечити законам Латвійської Республіки. Отже, право на об'єднання поширювалося не тільки на громадян Латвії, а й на всіх осіб, які проживали в країні. Членами об'єднань могли бути як чоловіки, так і жінки, які досягли 18 років. Закон містив і низку обмежень щодо членства в об'єднаннях, зокрема, члени органів управління таких організацій не могли мати постійне місце проживання за кордоном, а організації, засновані іноземцями, повинні були отримувати спеціальний дозвіл Міністра внутрішніх справ Латвії.

Реєстрація об'єднань, у тому числі профспілок, здійснювалася судами. Для цього до суду за місцем знаходження профспілки подавалася заява з підписами не менше п'ятох засновників та статут. Водночас ст. 8 Закону Латвії «Про асоціації, спілки та політичні організації» від 8 липня 1923 р. [384] зобов'язувала об'єднання та їхні структурні підрозділи окремо повідомляти місцеву поліцію про своє місцезнаходження, а також імена й місце проживання членів своїх керівних органів.

Регулювання діяльності профспілок на основі принципів демократії, яке похитнулося після державного перевороту 1934 р. з радянською окупацією Латвії в 1940 р. остаточно припинилося. Саме діяльність окремих профспілок Латвії мала істотний вплив на закріплення комуністичного режиму в країні [385]. Уже 30 серпня 1940 р. була прийнята Конституція Латвійської РСР, відповідно до ст. 98 якої громадянам Латвійської РСР забезпечується

право об'єднання у громадські організації (профспілки, кооперативні об'єднання, організації молоді, спортивні, культурні, технічні та наукові об'єднання) [386]. А ст. 113 зазначеного акта надавала профспілкам право висунення кандидатів на виборах депутатів. Тобто положення Конституції Латвійської РСР 1940 р. щодо профспілок цілковито дублювали положення Конституції СРСР [387]. Конституція Латвійської РСР 1978 р. [388] не привнесла суттєвих змін у регулювання статусу профспілок.

11 січня 1990 р. було прийнято Закон Латвійської РСР «Про внесення змін до статей 6, 7 і 49 Конституції Латвійської РСР (Основного Закону)» [389], який вносив зміни також до конституційного регулювання статусу профспілок. Зокрема, на конституційному рівні скасовувалася провідна роль Комуністичної партії, а політичним партіям та іншим об'єднанням держава гарантувала вільне здійснення своїх статутних завдань. Нова редакція ст. 49 Конституції Латвійської РСР декларувала, що громадяни Латвійської РСР мають право об'єднуватися в партійні та інші громадські організації, а членство громадянина в партії чи іншій громадській організації не є перевагою та жодним чином не може обмежувати його у правах. Саме з прийняттям цих змін до Конституції в Латвії почалися демократичні перетворення щодо регламентації статусу профспілок. Прийнятий 10 грудня 1990 р. спеціальний Закон СРСР «Про професійні спілки, права та гарантії їхньої діяльності» [337] в Латвії вже не діяв, оскільки відповідно до п. 6 Декларації про відновлення незалежності Латвійської Республіки від 4 травня 1990 р. [390] під час перехідного періоду дозволялося застосовувати тільки закони Латвійської РСР, а не СРСР. Водночас уже через три дні після прийняття Закону СРСР «Про професійні спілки, права та гарантії їхньої діяльності» був прийнятий Закон Латвії «Про профспілки» [391]. Отже, у Латвії досить швидко був прийнятий спеціальний закон про профспілки, на відміну від України та деяких інших республік колишнього СРСР, у яких після проголошення незалежності ще тривалий час порядок створення й діяльності профспілок продовжував регулюватися нормативними актами СРСР.

Проаналізуємо основні аспекти створення та діяльності профспілок за Законом Латвії «Про професійні спілки». Цей Закон визначав профспілки як незалежні громадські організації, які виражають, представляють і захищають трудові та соціально-економічні права й інтереси своїх членів відповідно до законодавства Латвійської Республіки, принципів і норм, викладених у Загальній декларації прав людини [167] та міжнародних пактах і конвенціях. Реєстрація профспілок здійснювалася Міністерством юстиції Латвійської Республіки упродовж одного місяця з моменту отримання заяви та статуту профспілки. Необхідною умовою для реєстрації профспілки була наявність у її складі щонайменше 50 членів або принаймні 1/4 працівників відповідного підприємства чи установи. Також Закон Латвії «Про професійні спілки» закріплював принципи незалежності й рівності профспілок, регулював відносини профспілок із державними інституціями та роботодавцями, їхні права, фінансову діяльність і порядок припинення діяльності.

Як окремий етап варто виділити розвиток конституційно-правового регулювання статусу профспілок у Латвії після вступу до ЄС. Окрім національного законодавства та ратифікованих міжнародних актів, на регулювання окремих аспектів діяльності профспілок поширилися також норми права ЄС. Хоча перед вступом до ЄС законодавство Латвії про профспілки зазнало низки змін, спрямованих на його гармонізацію з нормами та стандартами ЄС [392, с. 92], проте така гармонізація активно продовжувалася й після вступу до ЄС. Так, у 2014 р. було прийнято новий Закон Латвії «Про професійні спілки» [216], який вніс досить суттєві корективи у правове регулювання створення та діяльності профспілок. Зокрема, по-новому сформульовані вимоги до осіб, які можуть бути членами профспілок, більш детальної регламентації набула процедура реєстрації профспілок, а саме визначено відомості про профспілку, які повинні міститися в Державному реєстрі асоціацій та фондів, по-новому сформульовані засади представництва профспілок у соціальному діалозі та інституціях тристороннього співробітництва, а також у відносинах із державними

й місцевими органами влади тощо. Окрім спеціального закону про профспілки, окремі аспекти діяльності профспілок також регулюються законами Латвії «Про працю» [219], «Про страйк» [393], «Про трудові спори» [394], «Про асоціації та фонди» [217] тощо. Хоча під час вступу до ЄС законодавство Латвії, що регулює діяльність профспілок, зазнало істотних змін, які спрямовані на його гармонізацію з нормами ЄС, проте окремі положення конституційно-правового регулювання статусу профспілок потребують подальшого вдосконалення.

Отже, можна виокремити такі основні етапи становлення й розвитку конституційно-правового регулювання статусу профспілок у Латвії [395, с. 22]:

1) від створення перших профспілок на території Латвії до 1922 р. Характеризується зародженням правового регулювання профспілок на землях Латвії, що перебували на той час у складі Російської імперії. Правове регулювання діяльності профспілок у Латвії відбувалося на основі нормативних актів Російської імперії та почалося значно пізніше, ніж у більшості тогочасних країн Європи;

2) міжвоєнний період (1918–1939 рр.). Прийняті на основі Конституції Латвійської Республіки від 15 лютого 1922 р. нормативно-правові акти закріплювали демократичні засади діяльності профспілок, хоча й містили значні (за сучасними стандартами) обмеження щодо членства у профспілках. Подальший розвиток демократичних засад у діяльності профспілок призупинився після державного перевороту 1934 р., а з радянською окупацією Латвії в 1940 р. остаточно припинився;

3) діяльність профспілок в умовах тоталітаризму в Латвійській РСР (1940–1990 рр.). Цей етап характеризується повною відсутністю самостійності в конституційно-правовому регулюванні статусу профспілок, оскільки законодавство Латвійської РСР у цій сфері практично цілком дублювало законодавчі положення СРСР. Хоча законодавство наділяло профспілки досить широкими правами, проте фактично вони були цілком залежними від державної влади та діяли в її інтересах;

4) повернення до демократичних засад конституційно-правового регулювання статусу профспілок (1990–2004 рр.). Часткове відновлення Конституції Латвійської Республіки 1922 р. та внесення змін до Конституції Латвійської РСР уже у 1990 р. дало змогу прийняти Закон Латвії «Про профспілки», який закріплював незалежність та рівність профспілок, а також низку інших демократичних принципів їх функціонування. На відміну від України, де після проголошення незалежності ще тривалий час порядок створення й діяльності профспілок продовжував регулюватися нормативними актами СРСР, у Латвії вже в 1990 р. діяв власний спеціальний закон про профспілки;

5) сучасний стан конституційно-правового регулювання статусу профспілок після вступу Латвії до ЄС та поширення на таке регулювання норм права ЄС (з 2004 р. й дотепер). Хоча під час вступу до ЄС Закон Латвії «Про професійні спілки» та інші законодавчі акти, що регулюють діяльність профспілок зазнали відповідних змін, спрямованих на їх гармонізацію з нормами ЄС, проте окремі положення конституційно-правового регулювання статусу профспілок ще потребують подальшого вдосконалення.

Зауважимо, що схожий шлях до сучасних демократичних засад регулювання діяльності профспілок проходила більшість країн Центральної та Східної Європи, які свого часу перебували в так званому соціалістичному таборі. Наприклад, у Чехословаччині зародження правового регулювання діяльності профспілок також відбувалося в контексті законодавства Австро-Угорської імперії, а перший досвід самостійного законодавчого регулювання діяльності профспілок з'явився після закінчення Першої світової війни.

Конституція Чехословацької Республіки від 29 лютого 1920 р. [396] в § 113 гарантувала свободу преси, право мирних зібрань та право на об'єднання. Об'єднання могло бути примусово розпущене, тільки якщо його діяльність порушила кримінальне законодавство або громадську безпеку та порядок. А § 114 Конституції Чехословацької Республіки окремо гарантував право працівників на об'єднання для захисту й заохочення зайнятості та захисту

економічних інтересів. Частина 2 цього параграфу забороняла будь-які дії з боку осіб або органів та організацій, спрямовані на обмеження цього права. Отже, право на об'єднання у профспілки виділялося із загального права на об'єднання на конституційному рівні та гарантувалося в межах окремого параграфу Конституції Чехословацької Республіки, що було нетиповим для тогочасних європейських конституцій. У Чехословацькій Республіці продовжував діяти австрійський Закон «Про право на об'єднання» [284], який був скасований тільки в 1951 р. відповідно до Закону «Про добровільні організації та збори» [397].

Так, уже 16 травня 1946 р. було прийнято Закон Чехословаччини «Про профспілкові організації» [398]. Цей закон, зокрема, визначав, що працівники Чехословацької Республіки організуються у профспілкову організацію, створену у формі асоціації, яка об'єднує всіх працівників, якщо вони є громадянами Чехословаччини, на основі добровільного членства, повної рівності та солідарності. Метою профспілкової організації визначалося залучення трудящих до активної співпраці в побудові народно-демократичної держави, забезпечення їхніх прав, захисту економічних, соціальних і культурних інтересів. Профспілкова організація мала такі права: керувати організаційною структурою профспілкового руху та видавати для цього організаційні й робочі правила (директиви); створювати та за необхідності розпускати свої органи й керувати їх діяльністю; забезпечити кожному працівнику право на працю та відповідно до його здібностей справедливу винагороду за роботу, відпочинок і культурне життя; забезпечити участь трудящих в управлінні та будівництві культурних і соціальних об'єктів для них; у межах своїх завдань вести переговори та підтримувати контакти й співпрацю з подібними організаціями в інших державах і з міжнародними організаціями. Для того щоб об'єднана профспілкова організація як представник чехословацьких трудящих виконувала наведені завдання, вона наділялася правом вносити пропозиції та проекти змін до актів чинного законодавства, а також надавати пропозиції щодо соціального, еконо-

мічного, медичного та культурного управління з усіх питань, що стосуються інтересів трудящих.

У Чехословаччині на законодавчому рівні закріплювалося монопольне становище Революційного профспілкового руху (Revoluční odborové hnutí (RON)). Революційний профспілковий рух фактично був єдиним об'єднанням профспілок, яке мобілізувало всіх працівників країни [399, с. 161]. Остаточою домінуючою роллю Революційного профспілкового руху була законодавчо закріплена 8 липня 1959 р., коли був скасований Закон Чехословаччини «Про профспілкові організації». Натомість відносини між керівництвом фабрик і заводів та іншими економічними й державними органами з органами Революційного профспілкового руху, якщо інше не передбачалося чинним законодавством, врегульовувалися резолюцією Революційного профспілкового руху, що була оформлена у вигляді додатку до закону [400]. Такий крок обґрунтовувався тим, що будівництво соціалізму й комунізму є фундаментальним завданням усіх працівників Чехословаччини. Успішне виконання цього завдання забезпечують працівники на своїх робочих місцях, саме тому профспілки дедалі більше розвивають свою роль як школи комунізму. Всебічний розвиток ініціативи й діяльності працівників у виконанні господарських завдань на заводах вимагає активізації організаційної та освітньої діяльності всіх органів Революційного профспілкового руху.

У 1951 р. в Чехословаччині було прийнято Закон «Про добровільні організації та збори» [397], яким, як уже зазначалося, було скасовано австрійський Закон «Про право на об'єднання». § 1 Закону «Про добровільні організації та збори» декларував, що для закріплення своїх демократичних прав, народної демократичної системи та підтримки зусиль із побудови соціалізму люди об'єднуються в добровільні організації, зокрема профспілкові організації, організації жінок, молодіжні організації, спортивні, культурні, технічні та наукові організації. Завдання організацій і спосіб забезпечення їх виконання визначалися їхніми статутами, що мали містити інформацію про наймену-

вання організації та її місце знаходження, територію діяльності та внутрішню організацію. Статуту організації підлягали затвердженню Регіональним національним комітетом, а якщо діяльність організації поширювалася на територію більше ніж одного комітету, то статуту затверджувалися Міністерством внутрішніх справ Чехословаччини. Об'єднання, що були створені та діяли до прийняття Закону «Про добровільні організації та збори», могли бути перетворені на організації, що діяли відповідно до цього закону, або прирівняні до них за умови відповідності їх діяльності інтересам трудящих. Методика такого перетворення чи приєднання, а також ліквідація інших об'єднань затверджувалися Міністерством внутрішніх справ Чехословаччини. Отже, створення добровільних організацій, у тому числі профспілок, перебувало під жорстким контролем із боку Міністерства внутрішніх справ Чехословаччини. Також варто зазначити, що в 1973 р. положення §§ 1–5 Закону «Про добровільні організації та збори» перестали застосовуватися щодо профспілок відповідно до Закону «Про внесення змін до Закону № 68/1951 «Про добровільні організації та збори» [401]. Тобто профспілки були цілковито виведені з-під застосування загального закону про об'єднання.

Законодавчі зміни, спрямовані на демократизацію діяльності профспілок у Чехословаччині, як і в більшості інших країн Центральної та Східної Європи, розпочалися наприкінці 1980-х – на початку 1990-х рр. Так, 27 березня 1990 р. був прийнятий Закон Чехословаччини «Про об'єднання громадян» [402]. Його § 2 надавав громадянам право створювати асоціації, союзи, рухи, інші громадські об'єднання та профспілки, а також право вільно вступати до них. Гарантувався негативний аспект свободи об'єднання та право вільного виходу з об'єднання. Стосовно військовослужбовців встановлювалося конституційне обмеження щодо створення та членства у профспілках. Отже, на профспілки знову поширилася дія загального закону про об'єднання. Повноваження з реєстрації профспілок надавалося Міністерству внутрішніх справ Чехословаччини. Законодавчо встановлюва-

лися виключний перелік підстав для відмови в реєстрації та терміни такої реєстрації (§ 8), порядок набуття об'єднанням статусу юридичної особи (§ 9а), підстави й порядок припинення діяльності об'єднань (§§ 12–14) тощо. У грудні 1990 р. були внесені суттєві зміни [403] до Трудового кодексу Чехословаччини [404]. Ці зміни, зокрема, закріплювали низку прав профспілок та основні аспекти їх взаємодії з роботодавцями (наприклад, на роботодавця покладался обов'язок інформувати відповідний профспілковий орган про фундаментальні питання розвитку підприємства, економічні результати та перспективи підприємства тощо).

Отже, історичні аспекти конституційно-правового регулювання статусу профспілок мають свої особливості в кожній європейській країні. Водночас можна виділити два основні еволюційні шляхи такого розвитку: конституційно-правове регулювання у країнах Західної Європи, де, попри низку національних особливостей, нормативне регулювання створення й діяльності профспілок упродовж останнього століття відбувалося на демократичних задах (хоча в окремих країнах і спостерігалися відносно нетривалі періоди тоталітаризму та авторитаризму), та конституційно-правове регулювання у країнах Центральної та Східної Європи, яке ми проаналізували в межах цього підрозділу.

Висновки до розділу 1

1. Проблемам правового статусу професійних спілок в Україні приділялося багато уваги представниками науки трудового права, цивільного права, адміністративного права, теорії та історії держави і права, однак назвати проблематику правового статусу професійних спілок всебічно дослідженою не можна. Наразі досить глибоко та всебічно проаналізовані різні аспекти діяльності професійних спілок як суб'єктів трудового права, вивчалися загальнотеоретичні засади ролі й місця професійних спілок у процесі розбудови соціально-правової держави, а також

окремі аспекти статусу профспілок у межах науки адміністративного та цивільного права. Проте в межах цих правових наук досить складно повно та всебічно дослідити поняття, зміст і проблемами реалізації конституційного права на об'єднання у професійні спілки, особливості обмеження цього права, конституційно-правові проблеми створення, легалізації та припинення діяльності професійних спілок як особливого виду громадської організації, правові засади взаємовідносин держави та професійних спілок як одного з базових елементів громадянського суспільства тощо. Дослідження окреслених проблем повинне базуватися на використанні методології саме конституційного права. Водночас спостерігається певне ігнорування проблем правового статусу професійних спілок із боку представників науки конституційного права. Як показує аналіз сучасних наукових розробок у галузі вітчизняного конституційного права, у них хоча і вказується на специфіку такої громадської організації, як профспілка, проте вивчення зазначених проблем зазвичай здійснюється крізь призму загальних засад створення та діяльності об'єднань громадян, а наявним конституційно-правовим дослідженням, що присвячені безпосередньо проблемам профспілок, бракує комплексності.

2. Підходи до конституційно-правового регулювання діяльності профспілок в окремих країнах ЄС суттєво різняться. Хоча законодавство кожної держави ЄС містить низку унікальних особливостей щодо регулювання діяльності профспілок, проте можна виділити дві основні моделі конституційно-правового регулювання діяльності профспілок.

Так, за першої моделі (модель спеціального конституційно-правового регулювання статусу профспілок) порядок створення та діяльності, права й обов'язки, гарантії та інші ключові засади діяльності профспілок регулюються спеціальним законом про профспілки (наприклад, у Польщі, Латвії, Литві, Естонії тощо), а положення загального закону про об'єднання громадян (закону про асоціації) регулюють правовідносини щодо профспілок, тільки якщо інше не передбачено спеціальним законом.

Права, обов'язки та окремі аспекти взаємовідносин профспілок із роботодавцями конкретизуються у трудовому кодексі (законі про працю), участь у суспільному діалозі – у законах про соціальний діалог тощо;

Особливістю другої моделі (модель загального конституційно-правового регулювання статусу профспілок) є відсутність спеціального закону про профспілки (наприклад, у Словаччині та Болгарії), а зміст і порядок реалізації права на об'єднання у профспілки, питання створення, легалізації та припинення діяльності профспілок регулюються загальними законами про об'єднання (асоціації), законами про відповідні державні реєстри. Права, обов'язки й гарантії діяльності профспілок за цієї моделі врегульовані у трудовому кодексі (законі про працю) та законах про соціальний діалог, колективні договори, охорону праці тощо.

Вважаємо більш вдалою саме першу модель конституційно-правового регулювання діяльності професійних спілок, оскільки профспілки, хоч і покликані захищати трудові права громадян, є насамперед є громадськими організаціями, тому практику регулювання порядку їх створення й легалізації в межах трудового кодексу не можна назвати вдалою. Хоча зауважимо, що належне забезпечення діяльності професійних спілок та рівень гарантування їхніх прав не перебуває в безпосередній залежності від моделі, яка запроваджена у відповідній державі.

3. Відсутність у проекті Трудового кодексу України окремого розділу про профспілки є позитивним моментом, оскільки чинні нині положення Кодексу законів про працю України щодо статусу профспілок тільки дублюють положення спеціального закону про профспілки, що призводить до певної плутанини та невизначеності. Таке регулювання статусу профспілок у кодифікованому трудовому законодавстві є характерне для країн, де відсутній спеціальний закон про профспілки. У країнах, де такий спеціальний закон прийнятий, саме він регулює порядок створення профспілок, їхні права й обов'язки, гарантії діяльності, порядок припинення діяльності тощо, а трудовий кодекс лише конкретизує відповідні аспекти діяльності профспілок.

4. Становлення конституційно-правового регулювання статусу профспілок у країнах Центральної та Східної Європи суттєво відрізняється від відповідного становлення, що характерно для країн Західної Європи. Незважаючи на низку історичних і правових особливостей, можна виділити такі основні історичні етапи конституційно-правового регулювання, що є спільними для більшості країн Центральної та Східної Європи.

Перший етап розпочався зі створення перших профспілок (у середині – наприкінці XIX ст.) і тривав до 1918 р. Характеризується зародженням конституційно-правового регулювання профспілок. Особливістю цього періоду є те, що таке регулювання відбувалося на основі нормативно-правових актів відповідних імперій, у складі яких перебували ті чи інші країни (а подекуди й на основі законодавства різних імперій).

Другий етап (1918–1939 рр.) охоплює період між двома світовими війнами. На відміну від більшості країн Центральної та Східної Європи, які в міжвоєнний період отримали незалежність і почали формування єдиного національного законодавства, що регламентує діяльність профспілок на основі демократичних засад, українські землі опинилися у складі чотирьох різних держав, конституційно-правове регулювання діяльності профспілок у яких суттєво різнилося. На територіях, що перебували у складі Польщі та Чехословаччини, розвиток профспілок загалом здійснювався на демократичних засадах, на відміну від українських земель, що перебували у складі Румунського Королівства та Радянського Союзу (хоча в Румунському Королівстві після Першої світової війни на законодавчому рівні проголошувалися досить широкі можливості щодо створення й діяльності профспілок, які з кінця 1920-х рр. поступово звужувалися);

На третьому етапі (з 1945 р. до кінця 1980-х рр.) на територію всіх країн Центральної та Східної Європи, що опинилися в соціалістичному таборі, поширилися тоталітарні методи регулювання профспілкової діяльності, які передбачали повне позбавлення профспілок самостійності та нівелювання традиційних для них

функцій. Саме профспілки в багатьох країнах Центральної та Східної Європи ставали мобілізаційними центрами боротьби з тоталітарним режимом (особливо це простежується на досвіді Польщі).

Четвертий етап розпочався наприкінці 1980-х рр. і триває дотепер. Він характеризується поверненням до демократичних принципів конституційно-правового регулювання статусу профспілок. На відміну від України, де після проголошення незалежності ще тривалий час порядок створення й діяльності профспілок продовжував регулюватися нормативними актами Радянського Союзу, інші країни Центральної та Східної Європи швидко прийняли низку нормативно-правових актів, що необхідні для належної реалізації профспілками своєї основної мети – захисту трудових і соціально-економічних прав та інтересів своїх членів, а після вступу цих країн до ЄС на конституційно-правове регулювання діяльності профспілок поширилася дія норм права ЄС.

5. За відносно короткий історичний період після проголошення незалежності конституційно-правове регулювання статусу профспілок в Україні зазнало істотних еволюційних змін, пройшовши шлях від тоталітарних до демократичних засад функціонування профспілок. Можна виділити такі основні періоди конституційно-правового регулювання статусу профспілок в Україні:

– перший період (1991–1992 рр.) розпочався з моменту проголошення незалежності України та тривав до прийняття Закону України «Про об'єднання громадян». Особливістю цього етапу є те, що всі аспекти створення й діяльності профспілок продовжували регулюватися нормативними актами СРСР та УРСР;

– другий період (1992–1996 рр.) тривав до прийняття Конституції України 28 червня 1996 р. Закон України «Про об'єднання громадян» вніс істотні зміни в порядок створення та окремі засади діяльності профспілок, він регулював їх тривалий час, оскільки спеціальний закон про профспілки в Україні був прийнятий тільки в 1999 р.;

– третій період (1996–1999 рр.) розпочався з прийняттям Конституції України та тривав до прийняття Закону України «Про профспілки». Характеризується закріпленням на конституційному рівні права на об'єднання у профспілки та низки демократичних принципів щодо створення й гарантій діяльності профспілок;

– четвертий період розпочався з прийняття 15 вересня 1999 р. Закону України «Про профспілки» та триває донині.

РОЗДІЛ 2 КОНСТИТУЦІЙНЕ ПРАВО НА ОБ'ЄДНАННЯ У ПРОФЕСІЙНІ СПІЛКИ ТА ОСОБЛИВОСТІ ЙОГО РЕАЛІЗАЦІЇ В УКРАЇНІ Й ОКРЕМИХ КРАЇНАХ ЄС

2.1. Поняття та зміст конституційного права на об'єднання у професійні спілки

Передумовою створення й діяльності профспілок є реалізація конституційного права на об'єднання у профспілки особами, які відповідно до законодавства мають право на таке об'єднання. Зазначене право посідає важливе місце в системі прав та свобод людини й громадянина, про що свідчить його закріплення в низці міжнародних нормативно-правових актів. Отже, у межах цього розділу роботи з'ясуємо поняття та проаналізуємо правову природу конституційного права на об'єднання у профспілки, з'ясуємо його місце в системі конституційних прав і свобод людини й громадянина, а також особливості обмеження названого конституційного права за законодавством України та окремих країн-членів ЄС. При цьому особливу увагу приділимо саме порівняльно-правовому аспекту, оскільки, попри певну увагу до проблем конституційного права на об'єднання у профспілки в Україні з боку окремих вітчизняних учених, порівняльно-правові дослідження особливостей реалізації конституційного права на об'єднання у профспілки практично не проводилися. Також зауважимо, що в більшості досліджень автори обмежуються наведенням форм реалізації конституційного права на об'єднання у професійні спілки та не заглиблюються в їх вивчення.

У всіх сучасних демократичних країнах право на об'єднання у профспілки в тій чи іншій формі закріплюється на конституційному рівні. Отже, насамперед розглянемо особливості закріплення цього права в Конституції України та конституціях окремих країн ЄС. Стаття 36 Конституції України [1] визначає, що громадяни мають право на участь у профспілках із метою захисту своїх трудових і соціально-економічних прав та інтересів. Профспілки є громадськими організаціями, що об'єднують громадян, які пов'язані спільними інтересами за родом їх професійної діяльності, а обмеження щодо членства у профспілках встановлюються виключно Конституцією та законами України.

У Польщі це право закріплене в ст. 59 Конституції Польщі [179], відповідно до якої гарантується свобода об'єднання у профспілки, соціально-професійні організації фермерів та організації роботодавців; ця свобода може підлягати лише таким законодавчим обмеженням, які передбачені міжнародними актами, що ратифіковані в Польщі. Як бачимо, право на об'єднання у профспілки закріплюється в конституціях обох країн, проте таке закріплення має певні особливості. Так, у Конституції України під час закріплення права на об'єднання у профспілки говориться тільки про громадян, а в Конституції Польщі такої прив'язки до громадянства немає, оскільки під час закріплення загального права на асоціації вживається термін «кожен». Також у конституціях України та Польщі спостерігаються різні підходи до можливих обмежень аналізованого права¹². Варто також зазначити положення ст. 12 Конституції Польщі, за яким держава забезпечує свободу створення й діяльності профспілок, соціально-професійних організацій фермерів та інших добровільних об'єднань. Польські правники вважають, що, попри подібність змісту норм ст. ст. 12 та 59 Конституції Польщі, їх варто розглядати не як певне дублювання одних і тих же постулатів, а як своєрідне «взаємодоповнення» [405, с. 151].

Натомість Конституція Латвії [180] досить лаконічно регламентує право на об'єднання у профспілки. Так, ст. 102 Конституції Латвії

¹² Більш детально проблематику обмежень права на об'єднання у профспілки буде розглянуто в підрозділі 2.3.

закріплює загальне право на об'єднання у громадські організації, а ст. 108 декларує, що працівники мають право на колективні договори та право на страйк, а також що держава захищає свободу профспілок.

Пізніше ми ще повернемося до особливостей конституційного закріплення цього права в конституціях України, Польщі та Латвії, їхніх переваг і недоліків, а наразі зауважимо, що у вітчизняній юридичній науці пропонується низка змін до Конституції України, покликаних, на переконання їх авторів, удосконалити конституційне регулювання права на об'єднання у профспілки та посилити гарантії його реалізації. Зокрема, пропонується вилучити зі ст. 127 Конституції України положення про те, що професійні судді не можуть належати до профспілок, і передбачити для цієї категорії працівників рівні з іншими працівниками права стосовно їх об'єднання у профспілки, що буде відповідати положенням Європейської соціальної хартії та іншим міжнародним актам, що ратифіковані ВРУ, за якими обмеження права вступу до профспілок передбачається лише для службовців збройних сил та поліції [406, с. 175–176; 407, с. 12]. Також Ю.В. Кириченко пропонує виокремити право на об'єднання у профспілки в окрему норму. Зокрема, науковець вважає за доцільне оптимізувати формулювання юридичної конструкції ч. 3 ст. 36 Конституції України та подати її окремою статтею (ст. 44), що дасть змогу більш детально регламентувати право на свободу об'єднання у профспілки та нормативно відмежувати це право від загального положення про право на об'єднання [38, с. 71–72]. Цю позицію підтримує також О.А. Трюхан [37, с. 94].

Учені звертають увагу на те, що чинні положення ч. 1 ст. 36 Конституції України не відповідають вимогам багатьох міжнародних документів, оскільки вони закріплюють право асоціацій винятково за громадянами України (згідно із цією нормою іноземці не мають права об'єднуватися не тільки в політичні партії, а й у громадські організації) [408, с. 74–75]. Відповідно, запропоновано на конституційному рівні закріпити положення про те, що громадяни України мають право на об'єднання в політичні партії та громадські організації, а іноземці мають право на об'єд-

нання у громадські організації, для чого ч. 1 ст. 36 Конституції України варто викласти в такій редакції: «Кожен має право на свободу об'єднання в громадські організації в порядку, передбаченому законом. Громадяни України мають право створювати політичні партії і об'єднуватися в них» [408, с. 76]. На нашу думку, наведені вище пропозиції щодо внесення змін у конституційне формулювання як загального права на об'єднання, так і права на об'єднання у профспілки є досить цікавими й обґрунтованими, а запровадження окремих із них сприятиме вдосконаленню конституційно-правового регулювання права на об'єднання у профспілки (далі буде більш детально проаналізовано окремі аспекти таких перспективних конституційних змін).

Н.А. Циганчук пропонує ст. 36 Конституції України доповнити положеннями про те, що право на свободу об'єднання та право на участь у професійних спілках мають не лише громадяни України, а кожна людина [19, с. 5]. Таку думку висували й інші вчені, вона заслуговує на підтримку. Н.П. Гаєва взагалі виступає проти відображення в тексті Конституції України положення про право на об'єднання у профспілки та зазначає: «З огляду на той факт, що сучасна палітра громадських організацій дуже широка, а демократичні процеси нашого суспільства можуть привести у подальшому до появи нових видів громадських організацій, бажано було б взагалі уникнути закріплення на конституційному рівні конкретних форм реалізації права на свободу об'єднання» [409, с. 150]. Водночас закріплення в Конституції України права на об'єднання у профспілки, на думку Н.П. Гаєвої, «вносить додаткову плутанину в і без того складне питання розуміння сутності та правової природи права на свободу об'єднання» [409, с. 150]. Можна погодитися з тезою, що положення про окремі види об'єднання громадян, закріплені на рівні конституції, не завжди відображають динаміку розвитку законодавства в цій сфері. Наприклад, ч. 1 ст. 36 Конституції України визначає, що «громадяни України мають право на свободу об'єднання у політичні партії та громадські організації<...>», проте водночас у ній відсутня вказівка на такий вид громадського об'єднання, як

громадська спілка. Таке формулювання положення Конституції України пояснюється тим, що на момент її прийняття в Україні об'єднання громадян незалежно від назви (рух, конгрес, асоціація, фонд, спілка тощо) визнавалося відповідно до Закону України «Про об'єднання громадян» [339] політичною партією або громадською організацією. Відповідно, ці два види об'єднань громадян отримали відображення в Основному Законі України. На нашу думку, у цьому випадку має місце певне перебільшення ролі відображеного в Конституції України права на об'єднання у профспілки в «додатковій плутанині» щодо розуміння природи права на об'єднання.

Як ми вже зазначали вище, конституції країн ЄС використовують різні підходи до закріплення як загального права на об'єднання, так і безпосередньо права на об'єднання у профспілки. У конституціях деяких країн дійсно говориться тільки про право на об'єднання без вказівки на жодні види організацій, у які громадяни можуть об'єднуватися, натомість в інших виділяються окремі види об'єднань (найчастіше це політичні партії та профспілки). Право на об'єднання у профспілки виділяється серед права на об'єднання в інші організації також у низці міжнародних нормативних актів, зокрема в Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод та Міжнародному пакті про громадянські і політичні права. ЄСПЛ, трактуючи положення ст. 11 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод, стосовно надання профспілкам якого-небудь особливо статусу через їх згадування в тексті Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод або, навпаки, применшення значення інших видів об'єднань через їх відсутність у тексті ст. 11 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод, зазначає, що право на створення об'єднань є невід'ємною частиною ст. 11 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод, незважаючи на те, що в ній міститься лише вказівка на право створювати профспілки, оскільки профспілки є однією з багатьох форм вираження права людини на об'єднання [410; 411].

Також варто проаналізувати підходи ЄСПЛ щодо розуміння свободи об'єднання загалом. ЄСПЛ визначає свободу об'єднання як право створювати та вступати у відповідну групу або організацію для досягнення будь-якої спільної мети [412]. Свобода об'єднання може бути реалізована всіма громадянами, які виявили бажання вступати без втручання з боку держави в об'єднання для досягнення загальних цілей. При цьому зазначається, що право успішного досягнення таких цілей ст. 11 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод не гарантується [413].

У ст. 11 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод не встановлюється право на утримання від вступу до профспілок, тобто не закріплюється негативний аспект права на об'єднання у профспілки. В одній зі справ, що розглядалися ЄСПЛ [414], відповідач стверджував, що ст. 11 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод не надає та не гарантує жодного права не бути примушеним приєднатися до асоціації, причому це право свідомо не було включене до положень наведеного акта. ЄСПЛ із цього приводу зазначив, що положення Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод, на відміну від ч. 2 ст. 20 Загальної декларації прав людини (де стверджується, що ніхто не може бути примушений вступати до будь-якої асоціації), безпосередньо не містять негативного аспекту права на об'єднання. Водночас ЄСПЛ наголосив на тому, що якщо допустити, що ці положення навмисно не включені, а тому не можуть розглядатися як закріплені в Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод, відповідно, негативний аспект свободи об'єднання людини повністю потрапляє поза сферу дії її ст. 11 та будь-яке примушення до приєднання до певної профспілки сумісне з положеннями цієї статті, то нівелюється та втрачає сенс сама сутність свободи об'єднання [414]. Оскільки Конвенцію про захист прав людини і основоположних свобод необхідно тлумачити з урахуванням сучасних умов [415], то її ст. 11 варто розглядати як таку, що охоплює негативне право на об'єднання [416]. Тобто будь-яке примушення до членства у профспілці явно суперечить концепції

свободи об'єднання в її негативному сенсі, а отже працівники повинні вільно приймати рішення про вступ до профспілки, не піддаючись при цьому жодним санкціям або іншим негативним наслідкам. До того ж ЄСПЛ враховує той факт, що захист свободи вираження поглядів і свободи думки, які гарантовані ст. ст. 9 та 10 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод, є однією із цілей гарантування свободи об'єднання, а тому такий захист може бути ефективно забезпечений шляхом гарантування як позитивного, так і негативного права на свободу об'єднання [417].

Також варто навести висновки й тлумачення, надані ЄСПЛ у справі «Об'єднана спілка машиністів електровозів і водіїв пожежних машин проти Сполученого Королівства» [418], у якій розглядалося питання про правомірність виключення працівника із членів профспілки. Профспілка оскаржила до ЄСПЛ неможливість виключення із числа своїх членів працівника, який висловлював та пропагував несумісні із цінностями профспілки погляди. Водночас законодавство Великої Британії не передбачало можливість такого виключення, тому національні суди задовольнили позов працівника про незаконність його виключення із членів профспілки. Під час розгляду справи ЄСПЛ акцентував увагу на тому, що право на створення профспілок передбачає, зокрема, право профспілок формувати власні правила та керувати своїми справами, ці права профспілок чітко визнаються в Конвенції Міжнародної організації праці «Про свободу асоціації та захист права на організацію» [177]. За результатами розгляду зазначеної справи ЄСПЛ постановив, що мало місце порушення ст. 11 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод, оскільки як працівник повинен бути вільним щодо вступу або відмови від вступу до профспілки, так і профспілка повинна бути вільною у виборі своїх членів. Стаття 11 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод не може тлумачитися як така, що накладає зобов'язання на будь-які асоціації приймати будь-кого, хто виявив бажання до них приєднатися [418]. Отже під

час розгляду права особи на об'єднання у профспілки необхідно мати на увазі та враховувати право профспілок на встановлення власних правил щодо умов членства та право профспілок у вільному виборі своїх членів [419, с. 96].

Основні положення, які регулюють реалізацію права на об'єднання у профспілки, містяться у спеціальних законах про профспілки (а в країнах, де такий закон не прийнято, – у загальних законах про об'єднання громадян, трудових кодексах та інших законодавчих актах). Так, відповідно до ст. 6 Закону України «Про профспілки» громадяни України мають право на основі вільного волевиявлення без будь-якого дозволу створювати профспілки, вступати до них та виходити з них на умовах і в порядку, що визначені їхніми статутами, брати участь у роботі профспілок. Іноземні громадяни та особи без громадянства не можуть створювати профспілки, проте можуть вступати до профспілок, якщо це передбачено їхніми статутами. Своєю чергою ч. 1 ст. 7 Закону України «Про профспілки» визначає, хто може бути членами профспілок.

Як бачимо, Закон України «Про профспілки» не встановлює вікового цензу для створення та членства у профспілках, як це встановлюється спеціальними законами для створення та членства в політичних партіях і громадських об'єднаннях. Натомість встановлюється обмеження в реалізації такого складника права на об'єднання у профспілки, як створення профспілки, стосовно іноземців та осіб без громадянства. У цьому аспекті варто погодитися з висновком чеського вченого В.Павлічека щодо того, що право на об'єднання для захисту своїх економічних і соціальних прав (тобто право на об'єднання у профспілки) є правом людини, а тому воно поширюється на всіх фізичних осіб незалежно від віку, громадянства, соціального статусу, расової приналежності тощо [420, с. 647]. На нашу думку, позиція законодавця щодо встановлення такого обмеження для іноземців та осіб без громадянства є незрозумілою й невиправданою. Так, якщо обмеження на створення та членство іноземців у політичних партіях можна пояснити тим, що політичні партії беруть участь у формуванні органів державної

влади, тому наявність у них іноземців чи осіб без громадянства може становити певні загрози для національної безпеки [421, с. 164], то профспілки створюються з метою здійснення представництва та захисту трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілки. Відповідно, встановлення такого обмеження на створення профспілки звужує можливості іноземців та осіб без громадянства в захисті свої трудових і соціально-економічних прав та інтересів. Як уже зазначалося, для усунення цієї нерівності в науковій літературі пропонується замінити в ст. 36 Конституції України слово «громадянин» на слово «кожен» [38, с. 71]. Загалом ми підтримуємо цю пропозицію, однак вважаємо, що сама тільки заміна слова «громадянин» на слово «кожен» у Конституції України не усуне цю проблему, оскільки необхідно внести відповідні зміни також до Закону України «Про профспілки». При цьому варто враховувати, що використання в такому аспекті слова «кожен» у Законі України «Про профспілки» також є не дуже вдалим рішенням. Розглянемо це на прикладі законодавчого регулювання реалізації права на об'єднання в профспілки у Латвії.

Статтею 4 Закону Латвії «Про професійні спілки» [216] передбачається, що кожен має право вільно створювати профспілку та вступити до вже створеної профспілки відповідно до її статуту, а також право не вступати до жодної профспілки. Приналежність особи до профспілки або її прагнення входити чи не входити до профспілки не може бути підставою для жодних обмежень прав цієї особи. Як бачимо, це положення законодавства Латвійської Республіки не встановлює жодних додаткових вимог для осіб, які мають право на створення та участь у профспілках. Водночас як в Україні, так і в більшості країн Європи спеціальні закони про професійні спілки містять певні вимоги до осіб, які можуть бути членами профспілок [422, с. 26] (наприклад, положення ст. 7 Закону України «Про профспілки» або положення ст. 2 Закону Польщі «Про професійні спілки» [197], які будуть розглянуті нижче).

Зауважимо, що до внесення відповідних змін Закон Латвії «Про професійні спілки» [216] також містив положення про те,

що право на створення або вступ до профспілки мають лише громадяни Латвійської Республіки, які працюють або навчаються. Латвійські вчені пояснюють чинний нині підхід до формулювання права на членство у профспілках у Законі Латвії «Про професійні спілки» тим, що саме термін «кожен» використовується як у ст. 102 Конституції Латвійської Республіки, так і в низці міжнародних актів, які гарантують право на об'єднання у профспілки [423]. Водночас не всі особи, які охоплюються терміном «кожен», можуть бути членом профспілки [424]. Це постає із самої сутності профспілок, які відповідно до ст. 3 того ж Закону Латвії «Про професійні спілки» є добровільними об'єднаннями осіб, що засновані для представництва та захисту трудових, економічних, соціальних і професійних прав та інтересів *працюючих* осіб (курсив наш – О. П.). Отже, чинне положення ст. 4 Закону Латвії «Про професійні спілки», яка визначає право на створення та членство у профспілках є не дуже вдалим і точним та не відображає основне призначення й завдання профспілок – захист трудових прав та представництво інтересів працюючих осіб. Таким чином, для надання іноземцям можливості повноцінно користуватися всіма формами реалізації конституційного права на об'єднання у профспілки варто замінити в ч. 3 ст. 36 Конституції України слово «громадяни» на слово «кожен», а ч. 1 ст. 6 Закону України «Про профспілки» викласти в такій редакції: «Особи, які визначені частиною першою статті 7 цього Закону, мають право на основі вільного волевиявлення без будь-якого дозволу створювати профспілки, вступати до них та виходити з них на умовах і в порядку, визначених їх статутами, брати участь у роботі профспілок». Відповідно, ч. 2 ст. 6 цього закону України необхідно виключити.

Розглянемо законодавче закріплення права на об'єднання у профспілки в Польщі. Відповідно до ст. 2 Закону Польщі «Про професійні спілки» [197] право створювати профспілки та вступати до них мають працівники незалежно від виду трудових правовідносин, члени сільськогосподарських кооперативів та особи, які виконують роботу на підставі договору. Пенсія за віком або

через інвалідність не позбавляє зазначених осіб права бути членами профспілок, безробітні можуть залишатися членами профспілок, а якщо вони не є їх членами, то можуть вступати до профспілок у випадках та на умовах, що визначені статутами цих профспілок. Зауважимо, що відповідно до Закону Польщі «Про внесення змін до закону про професійні спілки та до деяких інших законів» [425] з 1 січня 2019 р. в Польщі набула чинності нова редакція ст. 2 Закону Польщі «Про професійні спілки». За цією редакцією право створювати профспілки та вступати до них належить особам, які займаються оплачуваною роботою, а волонтери та особи, які працюють без отримання винагороди, мають право вступати до профспілок у випадках та на умовах, що визначені статутами цих профспілок. Також продовжує діяти положення, за яким вихід на пенсію або отримання пенсії через інвалідність не позбавляє зазначених осіб права бути членами профспілок.

Право на об'єднання у профспілки, як у теоретичному, так і у практичному аспекті розглядається як особлива форма вираження свободи об'єднання поряд з об'єднанням у політичні партії та громадські організації [423]. Так, ЄСПЛ у своїх рішеннях неодноразово наголошував на тому, що ч. 1 ст. 11 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод розглядає свободу профспілок як окрему форму (особливий аспект) свободи об'єднання, а ч. 2 цієї статті не виключає будь-який вид професій зі сфери дії статті 11 зазначеного акта [426; 427; 428]. Отже, варто розглянути, яким чином співвідноситься загальне право на об'єднання (асоціації) з правом на об'єднання у профспілки. Для цього насамперед необхідно визначити, що саме розуміється під правом на об'єднання.

У науковій літературі сутність свободи об'єднання описується як досягнення групою осіб (як фізичних, так і юридичних) загальних цілей, що можуть бути досягнуті з використанням правового статусу цих окремих осіб, проте практика показує, що найкращий результат у їх досягненні спостерігається саме через відповідну організацію, яка володіє правовим статусом, що відрізняється від правового статусу тих осіб, які хочуть

створити таку організацію або бути її членами [429, с. 34]. Пропонується багато авторських визначень таких понять, як «право на об'єднання», «право на асоціації», «свобода асоціацій» «свобода об'єднання». Так, Д.О. Малий під правом на об'єднання розуміє суб'єктивні права створювати об'єднання, вступати в об'єднання та перебувати (брати участь) в об'єднанні, реалізація яких спрямована на об'єднання громадян між собою, а також суб'єктивні права утримуватися від вступу в об'єднання та виходити з об'єднання, які є додатковими гарантіями добровільності реалізації перелічених суб'єктивних прав [430, с. 5]. На думку М.В. Войналовича, право на об'єднання – це одне з основних, фундаментальних конституційних прав людини й громадянина, реально існуюча, встановлена та гарантована державою, визнана міжнародним співтовариством правова й фактична можливість громадян добровільно створювати відповідні об'єднання в різних організаційно-правових формах, вступати у вже існуючі громадські організації, утворені в результаті реалізації права на об'єднання іншими громадянами, брати участь у функціонуванні об'єднання, виходити з нього [39, с. 28]. В.В. Букач визначає загальне право на асоціації як право на свободу об'єднання в політичні партії та громадські організації, на участь у професійних спілках, яке включає такі можливості: створення нового об'єднання; вільний вступ до діючого громадського об'єднання та вихід із нього; реалізацію статутних завдань і цілей об'єднання, користування захистом та правами, що постають із членства; можливість здійснювати позитивні дії, що характеризуються, гарантованим Конституцією України необмеженим розмаїттям волевиявлень громадян [431, с. 11].

У польській правовій доктрині сутність права на об'єднання розкривається багатьма науковцями також через сукупність можливих і загальнодоступних форм його реалізації. Відповідно, виділяються такі основні елементи свободи об'єднання [432, с. 191; 433, с. 57]:

- свобода створювати об'єднання, тобто участь у засновницьких комітетах та визначенні мети й правової форми майбутньої асоціації;
- свобода діяльності в об'єднанні;

- свобода вступати до вже існуючих об'єднань із дотриманням встановлених в об'єднанні правил прийому нових членів;
- свобода не приєднуватися до жодних об'єднань;
- свобода прийняття членами об'єднання рішення про припинення діяльності цього об'єднання.

Як бачимо, погляди українських та польських учених на виділення основних форм реалізації конституційного права на об'єднання практично співпадають, оскільки як такі форми науковці обох країн наводять можливість створення організації, можливість вступу до вже створеної організації, можливість брати участь у діяльності організації, можливість вільного виходу з організації та негативну форму цього права у вигляді можливості утримуватися від вступу до будь-якої організації. Водночас польські вчені додатково пропонують виділяти таку форму реалізації цього права, як участь у прийнятті рішення про припинення діяльності самої організації. На нашу думку, виділення цієї форми є цілковито виправданим та обґрунтованим, оскільки одним із законодавчо закріплених видів припинення діяльності об'єднань громадян у всіх країнах ЄС є саме добровільне її припинення, основою для якого якраз і слугує попередня реалізація членами цієї організації можливості прийняття рішення про таке добровільне припинення діяльності.

Чеський дослідник В. Павлічек серед конституційних прав і свобод пропонує виділяти свободу коаліції як одну з особливих форм права на об'єднання. Він розуміє її як право кожного на вільне об'єднання з іншими задля захисту своєї економічних та соціальних інтересів. У цьому аспекті В.Павлічек під коаліцією розуміє асоціацію працівників або роботодавців, що створюється ними з метою просування своїх інтересів у створенні соціальних та економічних умов праці [420, с. 646]. Як бачимо, при цьому вказується на те, що право на об'єднання у профспілки є особливим проявом загального права на об'єднання, проте воно ставиться в один ряд із правом роботодавців на створення своїх асоціацій. Для оцінки доцільності зведення цих прав у межах «права на коаліцію» варто з'ясувати, що саме розуміється під правом роботодавців на об'єднання в організації. Закон України «Про органі-

зації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» [434] у ч. 1 ст. 2 проголошує: «Роботодавці мають право об'єднуватися в організації роботодавців, вільно вступати до таких організацій та виходити з них, брати участь в їх діяльності на умовах та в порядку, визначених їх статутами»¹³. Саму ж організацію роботодавців названий закон України визначає як неприбуткову громадську організацію, яка об'єднує роботодавців.

Варто вказати на певну невизначеність із приводу законодавчого регулювання поняття «організація роботодавців». Так, у науковій літературі побутує думка, що поняття організації роботодавців, наведене в Законі України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності», не відповідає положенням Закону України «Про громадські об'єднання» [435, с. 86]. Із цим твердженням варто погодитися, оскільки в Законі України «Про громадські об'єднання» громадська організація визначається як громадське об'єднання, засновниками та членами (учасниками) якого є фізичні особи. За такої дефініції поняття «громадська організація» до неї можна відносити тільки організації роботодавців, засновниками та членами яких є виключно фізичні особи – підприємці. Що ж стосується організації роботодавців, серед засновників або членів яких є роботодавці – юридичні особи, то вони можуть функціонувати тільки у вигляді громадської спілки¹⁴. Отже, організації роботодавців можуть функціонувати у формі як громадських організацій, так і громадських спілок, тобто в обох можливих організаційно-правових формах утворення громадського об'єднання. У вітчизняній юридичній науці пропонуються різні шляхи усунення вказаної суперечності. Так, О.В. Брильова пропонує внести відповідні зміни до ст. 1 Закону України «Про громадські об'єднання» та

¹³ Під роботодавцем Закон України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» розуміє юридичну особу (підприємство, установу, організацію) або фізичну особу – підприємця, яка в межах трудових відносин використовує працю фізичних осіб.

¹⁴ Відповідно до Закону України «Про громадські об'єднання» громадська спілка – це громадське об'єднання, засновниками якого є юридичні особи приватного права, а членами (учасниками) можуть бути юридичні особи приватного права та фізичні особи.

визначити поняття громадського об'єднання з урахуванням положень ст. 1 Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» [436, с. 36]. Натомість М.В. Сорочишин вважає за доцільне внести зміни саме до Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» шляхом визначення в ньому організацій роботодавців як громадських спілок [437, с. 279]. На нашу думку, вносити зміни до Закону України «Про громадські об'єднання» для його узгодження із Законом України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» недоцільно. Що стосується пропозиції про визначення роботодавців як громадських спілок, то, як уже зазначалося, організації роботодавців можуть функціонувати у формі громадських організацій (якщо учасниками є виключно роботодавці – фізичні особи), так і громадських спілок. Таким чином, ця проблематика потребує вирішення в подальших дослідженнях, присвячених питанням діяльності організацій роботодавців.

Повертаючись до питання доцільності зведення права на об'єднання працівників та роботодавців до єдиного права на коаліцію, зауважимо, що в науковій літературі вказується як на схожість правового статусу організацій працівників та організацій роботодавців [438, с. 140], так і на те, що організації роботодавців є особливим різновидом громадських об'єднань, оскільки вони здатні реально впливати на соціально-економічну політику держави та розвиток економіки [439, с. 210].

Отже, варто визначити мету організацій роботодавців. Відповідно до Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності», організації роботодавців створюються та функціонують із метою представництва й захисту прав і законних інтересів роботодавців в економічній, соціальній, трудовій та інших сферах, у тому числі в їх відносинах з іншими сторонами соціального діалогу. Схожа мета об'єднань роботодавців закріплюється в законодавстві Польщі та Латвії. Так, відповідно до ст. 2 Закону Латвії «Про організації та асоціації роботодавців» [440] організація роботодавців є

об'єднанням, заснованим щонайменше п'ятьма роботодавцями, які представляють і захищають економічні, соціальні та професійні інтереси своїх членів, а також інші інтереси, які відповідають цілям і функціям організації роботодавців (членом організації роботодавців можуть бути фізичні та юридичні особи, у яких працює принаймні один працівник на підставі трудового договору). Закон Польщі «Про організації роботодавців» [441] гарантує роботодавцям право створювати на власний розсуд, без попереднього дозволу об'єднуватися в організації, а також приєднуватися до цих організацій за умови дотримання їхніх статутів. Основним завданням об'єднань роботодавців, їх федерацій і конфедерацій у Польщі визначається захист прав та представництво їхніх інтересів, у тому числі економічних.

Окрім польські вчені також вказують на доцільність відокремлення свободи об'єднань і «права на коаліції». Критерієм для цього розрізнення визначається мета створення конкретної організації: у першому випадку йдеться насамперед про реалізацію індивідуальних потреб людей особистого (немайнового) характеру, а у другому про організації типу коаліцій, метою яких є насамперед захист спільних для певної групи професійних або економічних інтересів [60].

На нашу думку, виділення аналізованої вище свободи коаліції може мати місце як певний критерій для класифікації загального права на об'єднання, що охоплює форми його реалізації, спрямовані на задоволення соціально-економічних та трудових інтересів (у цьому плані мета об'єднання у профспілки та об'єднання в організації роботодавців співпадає). Водночас варто мати на увазі, що це різні права, які відрізняються як своїми антитетичними суб'єктами, так і дещо різними принципами організації та діяльності самих організацій, у які ці суб'єкти об'єднуються.

Що стосується безпосередньо наукового визначення поняття «право на об'єднання у профспілки», окреслення форм його реалізації та їх формулювання, то в юридичній літературі вони трапляються нечасто. Так, Ю.В. Кириченко зазначає, що право на участь у профспілках має свою специфіку, яка полягає в тому,

що воно реалізується насамперед у сфері праці, де поєднуються трудові й соціально-економічні права та інтереси громадян [442, с. 289]. Своєю чергою А.Ю. Шакірова зауважує що: «Право на об'єднання в профспілку включає: право працівників без будь-якого на це дозволу державних органів і бюрократичних формальностей створювати за своїм вибором профспілки й приєднуватися до них за єдиної умови підпорядкування їхнім статутам; право утворювати федерації й конфедерації; право членів профспілки вільно обирати своїх представників, брати участь у регулюванні внутрішнього життя профспілок; право вільно, без втручання державної влади, здійснювати профспілкову діяльність» [23, с. 38]. Як бачимо, у цьому визначенні виділяються такі форми реалізації названого права, як створення профспілок, вступ до вже створених профспілок, право на участь у регулюванні внутрішнього життя профспілок та право здійснювати профспілкову діяльність. Таку дефініцію навряд чи можна вважати вдалою, оскільки нею не охоплюються всі форми реалізації конституційного права на об'єднання у профспілки, натомість вказується на право «здійснювати профспілкову діяльність». Сама ж А.Ю. Шакірова говорить, що «профспілкова діяльність повинна передбачати політичну й фінансову незалежність профспілок від держави, політичних партій, підприємств, церкви» [23, с. 35], тобто не відбувається належний розподіл між формами реалізації конституційного права на об'єднання у профспілки окремою фізичною особою та принципами діяльності самої профспілки як окремої громадської організації.

На думку В.В. Соломінчук, право на об'єднання у профспілки є одним з основоположних прав другого покоління, яке охоплює право на створення профспілки, вступ і вихід із неї, участь у її діяльності [20, с. 45]. О.А. Трюхан зазначає, що право на об'єднання у профспілки передбачає право громадян України на основі вільного волевиявлення без надання дозволу державних органів створювати профспілки, вступати до них і виходити з них у порядку та на умовах, що встановлені статутами цих проф-

спілок, право обирати своїх працівників для захисту інтересів членів профспілки, брати участь у внутрішньому житті організації, а також право на вільне здійснення профспілкової діяльності [37, с. 95]. Загалом погоджуючись із цим твердженням, зауважимо, що в разі розкриття права на об'єднання у профспілки не варто його зводити до реалізації тільки громадянами України, оскільки іноземці та особи без громадянства також можуть реалізувати це право для захисту своїх трудових і соціально-економічних прав та інтересів (хоча така реалізація цього права іноземцями та особами без громадянства супроводжується додатковими обмеженнями порівняно з громадянами України). Отже, проведений аналіз положень законодавства окремих країн та теоретичних розробок із проблематики права на об'єднання загалом і права на об'єднання у профспілки зокрема дає змогу констатувати, що конституційне право на об'єднання у профспілки може реалізуватися в таких формах:

1) вільного, безперешкодного, тобто без отримання жодних на те попередніх дозволів із боку державних органів, створення профспілок. Встановлена законодавством мінімально необхідна кількість осіб за передбаченою в чинному законодавстві процедурою має право створювати профспілки, для чого цим особам не потрібно отримувати жодного дозволу від будь-яких державних чи недержавних установ (особливості такого створення в окремих країнах буде проаналізовано в підрозділі 3.1);

2) вступу до вже створених профспілок. Це власний усвідомлений і добровільний вибір індивіда щодо вступу в будь-яку профспілку, якщо це не буде суперечити положенням її статуту. У розрізі втілення цієї форми реалізації права на об'єднання у профспілки варто мати на увазі також право профспілки, до якої особа виявила бажання вступити, на вільний вибір своїх членів (тобто на профспілку не покладається зобов'язання приймати до своїх членів будь-кого, хто виявив таке бажання);

3) участі в роботі профспілок, що проявляється в можливості кожного члена обирати та бути обраним до складу статутних органів профспілок, брати участь у їх роботі тощо;

4) вільного та безперешкодного виходу з профспілки. Ця можливість поширюється тільки на осіб, які попередньо реалізували іншу форму аналізованого права – вступ до профспілок – і полягає у змозі в будь-який момент вийти з профспілки, припинивши членство в ній;

5) утримання від вступу до профспілок, що являє собою негативний аспект права на об'єднання у профспілки. Ніхто не може бути змушений вступати до будь-якої профспілки. Забороняється дискримінація за ознаками належності до профспілок. Так, відповідно до ч. 1 ст. 5 Закону України «Про профспілки» [2] належність або неналежність до профспілок не тягне за собою будь-яких обмежень трудових, соціально-економічних, політичних, особистих прав і свобод громадян, гарантованих Конституцією України, іншими законами України. На нашу думку, це положення закону сформульоване невдало, оскільки в ньому наводиться вказівка на недопущення обмежень тільки «трудових, соціально-економічних, політичних, особистих прав і свобод». По-перше, цей перелік прав людини не є вичерпним, оскільки до нього не включено низку інших прав, наприклад культурні, екологічні тощо. По-друге, згадані в наведеному положенні закону групи прав (політичні, економічні, соціальні, особисті) є радше теоретичними, а не нормативно-правовими категоріями; відповідно, немає єдиної позиції щодо того, які саме права й свободи людини та громадянина належать до названих груп. По-третє, у ч. 1 ст. 5 Закону України «Про профспілки» йдеться виключно про права й свободи громадян, що ставить під питання поширення цієї гарантії на іноземців та осіб без громадянства. Для усунення такої невизначеності пропонуємо ч. 1 ст. 5 Закону України «Про профспілки» викласти в такій редакції: «Належність або неналежність до профспілок не тягне за собою будь-яких обмежень прав і свобод, гарантованих Конституцією України, іншими законами України»;

6) участі у припиненні діяльності профспілок шляхом їх реорганізації чи ліквідації, що полягає в долученні члена профспілки до прийняття рішення про добровільне припинення діяльності профспілки в порядку, передбаченому її статутом.

Водночас, повертаючись до наведених на початку підрозділу положень Конституції України, Конституції Польщі та Конституції Латвії, які закріплюють аналізоване право, можна побачити, що в усіх трьох конституціях використаний абсолютно різний підхід до закріплення права на об'єднання у профспілки. Якщо в Латвії назване право окремо не виділене та закріплюється у складі загального права на об'єднання, то в Конституції Польщі містяться певні особливості [443, с. 32], зокрема застосоване «подвійне» закріплення цього права (з одного боку, воно гарантоване як окрема форма загального права на об'єднання у ст. 58, а з іншого – закріплюється як «свобода об'єднання у профспілки» у ст. 59). Що ж стосується Конституції України, то запропонований у ній варіант закріплення права на об'єднання у профспілки, на нашу думку, є найбільш невдалим із певних міркувань.

По-перше, на відміну від Конституції Польщі український Основний Закон, попри намагання виділити це право із загального права на об'єднання, чітко й однозначно право на об'єднання у профспілки так і не закріпив. Використане в Конституції України для позначення цього права словосполучення «право на участь у професійних спілках» не можна вважати тотожним з «правом на об'єднання у профспілки». Так, відповідно до «Великого тлумачного словника сучасної української мови» слово «участь» означає виконання разом із ким-небудь якоїсь роботи, здійснення якоїсь справи, спільну дію, діяльність кого-, чого-небудь, а слово «учасник» – того, хто бере чи брав участь у чому-небудь, того, хто входить до складу якої-небудь організації, об'єднання [444, с. 1522]. Отже, терміном «участь» не можуть охоплюватися такі з окреслених вище форм реалізації права на об'єднання у профспілки, як вступ до профспілки та вихід із неї, оскільки участь передбачає спільну, колективну діяльність (дії) у якій-небудь організації, а рішення про вступ або вихід із профспілки є індивідуальним та приймається кожною особою особисто. Очевидно, що словосполучення «участь у професійних спілках» не можна застосувати й до такої форми, як створення профспілок, оскільки «участь» передбачає спільну діяльність у вже створеній організації. Використанам у ч. 3 ст. 36 Конституції України поняттям

«участь» можуть охоплюватися лише такі форми реалізації аналізованого права, як участь у роботі профспілок та участь у припиненні діяльності профспілки шляхом її реорганізації чи ліквідації, оскільки саме вони потребують колективної діяльності та прийняття спільних рішень у порядку й за процедурами, що передбачені у статутах профспілок. Також у Конституції України окремо закріплюється негативний аспект права на об'єднання у профспілки, тобто право утримуватися від вступу до профспілок.

По-друге, у конституціях країн ЄС, як відомо, спостерігаються два основні варіанти закріплення права на об'єднання у профспілки: у складі загального права на об'єднання або у формі окремо виділеного конституційного права. У разі закріплення тільки загального права на об'єднання конкретизація його форм та особливості їх реалізації регулюються відповідними законами про об'єднання громадян (про асоціації), про політичні партії, про профспілки тощо. У разі виділення на конституційному рівні окремих форм загального права на асоціації ставиться завдання з надання йому додаткових гарантій реалізації. Проте таке закріплення додаткових гарантій на прикладі Конституції України навряд чи варто вважати успішним, оскільки ними не охоплюються всі форми реалізації права на об'єднання у профспілки.

Як уже зазначалося Ю.В. Кириченко пропонує закріпити право на об'єднання у профспілки не в межах однієї статті Конституції України, а розмістити його в іншій статті. Учений вважає за доцільне викласти ч. 1 ст. 44 в такій редакції: «Кожен має право на свободу об'єднання в професійні спілки та участь у них з метою захисту своїх трудових та інших економічних, соціальних прав та інтересів» [442, с. 491]. Це, на його думку, дасть змогу більш детально регламентувати право на об'єднання у профспілки. Висловимо деякі міркування з приводу доцільності запровадження такого варіанта змін до Конституції України, що має як позитивні, так і негативні аспекти. Безумовно позитивним аспектом варто вважати під час конституційного закріплення цього права відмову від терміна «громадяни» та його зміну на термін «кожен», що усуває певну невідповідність стосовно суб'єктів, які мають право на таке об'єднання.

Основним позитивом у пропонуванні Ю.В. Кириченком змін до Конституції України є те, що в них ідеться саме про «право на свободу об'єднання», а не про «право на участь у професійних спілках». У такій редакції на конституційному рівні будуть закріплені всі форми реалізації цього права, а не лише окремі з них. Водночас незрозумілою є позиція Ю.В. Кириченка, який, окрім закріплення права на об'єднання у профспілки з додаванням словосполучення «та участь у них», пропонує додатково до самого права закріпити ще дві окремі форми його реалізації. На нашу думку, у пропонуванні конструкції змін до конституції словосполучення «та участь у них» є зайвим, оскільки можливість «участі» у профспілках постає вже із самого права на об'єднання у профспілки. Також є певні сумніви щодо доцільності пропозиції про вилучення права на об'єднання у профспілки зі статті, яка закріплює загальне право на об'єднання. Тим більше не варто робити це на користь закріплення права на об'єднання у профспілки в одній статті з правом на страйк¹⁵.

Отже, запропонований на цей час у Конституції України варіант закріплення права на об'єднання у профспілки не повною мірою виконує функцію забезпечення додаткових гарантій реалізації цього права. У цьому аспекті вбачаються два шляхи вдосконалення конституційного регулювання зазначеного права:

- перший варіант – відмова від закріплення на конституційному рівні такої форми реалізації права на свободу об'єднання, як право на об'єднання у профспілки (як це пропонує Н.П. Гаєва);
- другий варіант полягає у вдосконаленні чинних конституційних положень, основним аспектом якого має бути закріплення в тексті Конституції України саме терміна «право на об'єднання у профспілки», а не використаного нині поняття «право на участь у професійних спілках». На наше переконання, більш раціональним є застосування саме другого варіанта, для чого необхідно внести відповідні зміни до ч. 3 ст. 36 Конституції України.

¹⁵ Проблему співвідношення права на об'єднання у профспілки з правом на страйк буде розглянуто в наступному підрозділі.

2.2. Право на об'єднання у професійні спілки в системі конституційних прав та свобод

У попередніх підрозділ ми вже зазначали, що право на об'єднання у профспілки є особливим видом (формою прояву) загального права на об'єднання (свободи асоціацій). Водночас у науковій літературі цілком слушно висувається до дискусії питання про видову належність права на об'єднання, тобто з'ясування того, до якого конкретного виду варто відносити це конституційне право [90, с. 66]. Одностайності в підходах до цього питання наразі немає. Отже, у межах цього підрозділу спробуємо визначити місце конституційного права на об'єднання у профспілки в системі конституційних прав і свобод, а також проаналізуємо його співвідношення з іншими конституційними правами та свободами.

Проблематика прав людини є надзвичайно широкою та багатогранною, фактично ключовою для юридичної науки. Правам людини присвячено безліч наукових праць, причому не тільки в межах юридичної науки, де вони вивчалися в різних площинах та за допомогою різних наукових підходів і з використанням різних методів наукового пізнання. У межах цієї роботи ми не будемо заглиблюватися в цю проблематику, оскільки вона не є предметом дослідження, проте для належного осмислення місця конституційного права на об'єднання у профспілки в системі прав і свобод людини та визначення його видової належності варто коротко окреслити сутність категорії «права людини» та чинні наукові підходи щодо їх класифікації. Учені-юристи пропонують різноманітні визначення прав людини [98, с. 28; 264, с. 210; 445, с. 18; 446, с. 34; 447, с. 121–122; 448, с. 207; 449, с. 88; 450, с. 32; 451, с. 93; 452, с. 187–188; 453, с. 80; 454, с. 15]. Наведемо окремі з них. Так, П.М. Рабінович зазначає, що права людини – це певні можливості людини, необхідні для її існування та розвитку в конкретно-історичних умовах, вони об'єктивно зумовлюються досягнутим рівнем розвитку людства (економічним, духов-

ним, соціальним), забезпечуються обов'язками інших суб'єктів і мають бути загальними й рівними для всіх людей [455, с. 20; 456, с. 15; 457, с. 8]. На думку О.В. Скрипнюка, конституційні права та свободи людини є ключовим елементом конституційно-правового статусу особи, зміст якого визначають закріплені та гарантовані Конституцією України межі легітимної діяльності або поведінки особи чи осіб щодо задоволення своїх політичних, соціально-економічних, культурних та інших соціальних потреб [458, с. 308–309; 459, с. 9]. І.С. Загоруй стверджує: «Права людини – це загальна й рівна для всіх міра (норма) свободи (можливої поведінки), необхідна для задоволення основних потреб її існування, розвитку й самореалізації, яка в певних конкретно-історичних умовах визначається взаємним визнанням свободи суб'єктами правового спілкування (з іншими особами, суспільством і державою) і не залежить від її офіційної фіксації державою (права людини фіксуються міжнародними актами), хоча й потребує державного визнання й гарантування» [460, с. 78]. Отже, у найбільш загальному вигляді під правами людини розуміються певні можливості людини, необхідні для задоволення відповідних потреб.

Щодо класифікації прав людини в юридичній науці одностайності також наразі немає, а тому висуваються різноманітні критерії для такого поділу (класифікація конституційних прав і свобод людини – це їх поділ на окремі групи з використанням того чи іншого критерію групування з метою їх подальшої систематизації, вивчення та з'ясування змістової сутності [461, с. 58; 462, с. 16]). Варто погодитися з думкою, що будь-яка класифікація прав людини є досить умовною, оскільки одне й те ж право може належати до декількох класифікаційних груп [463, с. 78]. Наприклад, Г.П. Клімова з огляду на характер суспільних відносин, які вони відображають, та предмет правового врегулювання пропонує класифікувати права й свободи людини на такі види: особисті (громадянські) права та свободи, які забезпечують відносно незалежне від суспільства й держави існування особи; політичні права, які забезпечують можливість впливу відповідної особи на державу; економічні права, сутність яких полягає

в гарантуванні ефективного економічного розвитку суспільства; соціальні права, що покликані забезпечувати мінімальну можливість нормального фізичного існування людини в суспільстві; культурні права, які задовольняють духовні потреби людини; право на економічну безпеку та права у взаємодії з державою [452, с. 78].

Серед основних критеріїв класифікації прав людини можемо виділити такі:

– за їх змістом (класифікуються на особисті (громадянські), політичні, економічні, соціальні (соціально-економічні), екологічні, культурні права людини [92, с. 10–11; 464, с. 143–144; 465, с. 168; 466, с. 58; 467, с. 26]);

– залежно від суб'єкта (розрізняються права людини та права громадянина [464, с. 143–144; 466, с. 60]);

– за ступенем їх абсолютизації (поділяються на такі права людини, що підлягають обмеженню, і такі права людини, що не підлягають законодавчому обмеженню [450, с. 41; 464, с. 143–144; 468, с. 47]);

– залежно від характеру відносин, які виникають між індивідом і державою, а також між самими індивідами [469, с. 87];

– за часом їх виникнення (класифікуються на перше покоління прав, друге покоління прав, третє покоління та четверте покоління прав [454, с. 14–15; 470, с. 239–240; 471, с. 226–235; 472, с. 117; 473; 474, с. 106–108; 475, с. 98–99; 476, с. 729–730]);

– залежно від особливостей суб'єкта (можуть бути індивідуальними та колективними [463, с. 79]);

– залежно від способу закріплення прав у законодавстві (поділяються на негативні та позитивні права [108, с. 13–14; 453, с. 81; 467, с. 25]);

Отже, однією з найпоширеніших і найбільш ґрунтовних є класифікація прав людини за їх змістом на особисті, політичні, соціально-економічні, екологічні та культурні. Своєю чергою, політичні права й свободи – це встановлені Конституцією та законами України форми політичної участі громадян в управлінні державними справами, зміст яких передбачає об'єднання

в політичні партії та інститути громадянського суспільства, участь у виборах, референдумах і мирних зібраннях, звернення з петиціями до органів державної влади та органів місцевого самоврядування [477, с. 81].

Більшість учених відносять право на об'єднання (а отже, і право на об'єднання у профспілки як його особливу форму) до категорії політичних прав людини [42, с. 82–84; 103, с. 28–29; 452, с. 190; 465, с. 169; 478, с. 97; 480, с. 163; 481, с. 38; 482, с. 147; 483, с. 76; 484, с. 87; 485, с. 71; 486, с. 4]. Наприклад, В.В. Лисенко стверджує, що право на об'єднання є одним з основних політичних прав людини, метою якого є забезпечення можливості участі кожного в суспільному й політичному житті та, власне, створення різних громадських об'єднань [487, с. 16]. Пояснюючи таку позицію, науковець виходить із широкого трактування сутності політичних прав, за яким ці права складаються з двох підсистем: перша підсистема включає в себе права, що містять правомочності щодо участі в організації й діяльності держави та її органів, а друга включає невід'ємні права, метою реалізації яких є активна участь індивіда в житті суспільства [487, с. 17]. Право на об'єднання відносить до групи фундаментальних політичних прав також О.В. Пушкіна, яка вважає, що «завдяки ньому громадяни отримують можливість колективної участі у відстоюванні своїх інтересів та донесенні своєї волі на рівень державної влади; право участі в мирних масових заходах та право на опозиційну діяльність, роль якого пояснюється тим, що демократична держава повинна гарантувати рівні можливості для відстоювання своїх інтересів всім без виключення громадянам, включаючи й тих, чиї погляди не співпадають з офіційно проголошеним курсом державної влади» [100, с. 30]. В.Л. Федоренко під час дослідження поняття та видів політичних прав і свобод людини та громадянина зауважує, що створення й діяльність політичних партій, громадських організацій, профспілок, як і всіх інших інститутів громадянського суспільства, сягає своїм корінням права людини на свободу асоціацій і здійснення контролю за діяльністю влади [477, с. 83]. Д. МакБрайд наголошує на тому, що

оскільки отримувани об'єднанням доходи не розподіляються між його засновниками, то це свідчить про те, що свобода об'єднання є політичним, а не економічним правом [429, с. 19]. Зрештою, КСУ також відносить це право саме до групи політичних прав у рішенні від 13 грудня 2001 р. № 18-рп/2001, де зазначає: «Право на свободу об'єднання є одним з основних політичних прав громадян» [488].

До віднесення права на об'єднання до політичних прав схиляється й більшість польських учених-правників. Так, І. Маліновська до політичних прав громадян Польщі та іноземців відносить свободу організації й участі в мирних зібраннях, свободу об'єднання у профспілки, соціально-професійні організації фермерів та організації роботодавців [489, с. 75]. Тобто до політичних прав пропонується включати навіть право роботодавців на об'єднання в організації роботодавців. Своєю чергою М. Казімірчук стверджує, що свобода об'єднання є важливим елементом політичних конституційних прав і свобод людини, оскільки є вираженням людських прагнень до колективної реалізації відповідних ідей та спільного досягнення конкретних цілей, а факт приналежності людини до різних добровільних організацій і діяльності в них підкреслює її свободу та незалежність від держави [60]. Також польські юристи акцентують увагу на тому, що право на об'єднання у профспілки закріплене саме в розділі «Політичні права і свободи» Конституції Польщі, на відміну від інших прав працівників, що містяться в розділі «Економічні, соціальні і культурні права та свободи», а також зазначають, що, незважаючи на соціальне ядро, право на об'єднання у профспілки розглядається законодавцем як один із вимірів свободи зібрань, що продиктовано положеннями міжнародних актів у сфері прав людини [490, с. 184; 491, с. 164].

Хоча, з приводу віднесення права на об'єднання у профспілки до групи політичних прав у науковій літературі наводяться й інші міркування. Так, В.П. Чорнолуцький ключовим критерієм для віднесення того чи іншого конституційного права до групи політичних прав вважає те, наскільки це право сприяє участі

в політичному процесі. Відповідно, учений наводить тезу про те, що «у найбільш повному вигляді група політичних прав містить у собі: право на свободу слова й інформації; право на мирні збори; право на політичні об'єднання» [492, с. 16–17]. Схожої думки дотримуються й деякі інші науковці [493, с. 301; 494, с. 110]. Як бачимо, у цьому разі до числа політичних зараховується тільки право на політичні об'єднання. Хоча профспілки й виконують певні політичні функції¹⁶, проте єдиним видом винятково «політичного об'єднання» є політичні партії, а отже, у такому трактуванні право на об'єднання у профспілки не належить до політичних прав.

Також окремі науковці роблять спроби віднести право на об'єднання одночасно як до політичних прав, так і до інших груп прав людини [430, с. 6; 495, с. 139–140]. Зокрема, акцентується увага на їх взаємозв'язку з особистими та економічними правами людини, оскільки це право охоплює не тільки політико-правову сферу, а й економічну та інші сфери суспільних відносин, де громадяни реалізують свої особисті інтереси. Так, Д.О. Малий вважає, що суб'єктивні права на об'єднання – це насамперед особисті суб'єктивні права, що характеризують громадянина як істоту суспільну, проте не обов'язково політичну, а тому залежно від сфери, у якій реалізується відповідне право на об'єднання, тобто реалізації яких прав воно сприяє, його можна охарактеризувати і як приватне, і як соціальне, і як політичне, і як економічне, і як екологічне суб'єктивне право [430, с. 6]. М.В. Войналович висловлює думку, що оскільки об'єднання громадян можуть створюватися для задоволення як політичних, так і соціальних інтересів, то право на об'єднання можна віднести до групи політичних або соціальних прав, а безпосередньо право на об'єднання у профспілки варто відносити до групи соціальних прав [496].

Є.В. Краснов акцентує увагу на міжгалузевості свободи об'єднання, основоположні засади та суттєві положення про яку містяться в декількох галузях права – конституційному, цивільному, трудовому, адміністративному, підприємницькому [41, с. 807].

¹⁶ Детальніше це питання буде окреслено в підрозділі 4.1.

Н.П. Гаева пропонує відносити право на свободу об'єднання до групи так званих змішаних прав, що мають ознаки різних видів конституційних прав [409, с. 148]. На переконання вченої, підтвердженням цього є коло суб'єктів досліджуваного права та можливі варіанти його реалізації. Так, у результаті реалізації права на об'єднання можуть створюватися не лише об'єднання, метою яких є здійснення політичної діяльності, а й громадські організації, які не є елементами політичної системи суспільства та створюються з метою задоволення й захисту соціальних, економічних, творчих, релігійних та інших спільних інтересів [409, с. 148–149]. На нашу думку, право на об'єднання у профспілки, хоч і спрямоване на захист трудових та соціально-економічних прав (тобто, як слушно вважають польські конституціоналісти, має «соціальне ядро»), проте за своєю юридичною природою, передумовами виникнення та формами реалізації належить саме до політичних прав людини й громадянина.

Також варто звернути увагу на окремі особливості реалізації цього права саме в контексті його віднесення до відповідних груп прав людини та громадянина. Мається на увазі одноособна (індивідуальна) або колективна¹⁷ реалізація окремих форм цього права. Саме при цьому можна говорити про певний елемент «змішаності», оскільки окремі форми реалізації права на об'єднання у профспілки можуть бути реалізовані колективно, натомість інші – індивідуально. У науковій літературі вказується на необхідність розрізнення права на утворення органі-

¹⁷ При цьому необхідно зробити застереження щодо такого терміна, як «колективні права», а точніше, контексту його використання в нашому дослідженні. Так, у юридичній літературі зазначається, що колективні права (право народу, нації, спільноти, асоціації) не є природними, оскільки формуються та кристалізуються в міру становлення інтересів тієї чи іншої спільноти або колективу. Їх не можна розглядати як сукупність індивідуальних прав осіб, які входять до тієї чи іншої спільноти або колективу [497, с. 119]. Також учені наполягають на недоречності використання категорії «колективні права» в цивільному та трудовому законодавстві [498, с. 109]. Ми будемо виходити з розуміння *колективних політичних прав і свобод*, які закріплені в конституції або в поточному законодавстві, не можуть бути одноособно реалізовані, а забезпечуються колективними зусиллями громадян, і спрямовані на досягнення спільної політичної мети щодо покращення становища людини в суспільстві й державі [486, с. 3].

зації, яке є суто індивідуальним правом кожного працівника та роботодавця, і права вже утвореної організації на здійснення своєї діяльності, яке є колективним правом [407, с. 132]. Також зазначається, що утворення об'єднань громадян або вступ до них використовуються для здійснення та захисту спільних інтересів, проте водночас сприяють реалізації прав і свобод громадян, тобто індивідуальних потреб [499, с. 69]. Ми загалом згодні з наведеним, однак наведемо деякі уточнення цих позицій. Так, право на створення профспілки не може бути реалізоване зацікавленою особою індивідуально, оскільки для створення профспілки потрібна відповідна, визначена чинним законодавством кількість засновників (отже, у цьому аспекті не можемо погодитися з М.М. Феськовим, який вважає право на утворення організації суто індивідуальним правом). Те ж саме стосується права на участь у добровільній ліквідації профспілки, яка відбувається на підставі колективного рішення в порядку, передбаченому статутом профспілки. Водночас право на вступ до профспілки або на добровільний вихід із членства в ній, як і утримання від вступу до профспілки, є суто індивідуальними правами кожної особи та не можуть бути реалізовані колективно (хоча вони безпосередньо й пов'язані з реалізацією колективних прав щодо об'єднання у профспілки, оскільки без попередньої реалізації іншими особами колективного права на створення профспілок зацікавлена особа не зможе реалізувати своє індивідуальне право щодо вступу до цієї профспілки).

Право на об'єднання у профспілки перебуває в тісному зв'язку з таким політичним правом людини, як право на мирні збори, мітинги, походи і демонстрації. Право на свободу зібрань має особливе значення для діяльності не тільки профспілок, а й усіх інших видів об'єднань, оскільки під визначення мирного зібрання підпадають також заплановані й незаплановані зустрічі членів профспілки чи іншого об'єднання, спрямовані зазвичай на посилення певної позиції за рахунок її підтримки іншими особами [500, с. 86]. М. Серєда справедливо зауважує, що взаємодія права на свободу мирних зібрань із правом на об'єд-

нання зумовлюється також тим, що масові демонстрації, до яких була прикута суспільна увага на різних історичних етапах, організовувалися здебільшого саме асоціаціями, а не окремими індивідами [501, с. 100].

Не випадково право на свободу мирних зібрань та право на свободу об'єднання з іншими особами, у тому числі право на об'єднання у профспілки, закріплені в межах однієї статті Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод. Ці положення Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод неодноразово були предметом розгляду ЄСПЛ [502; 503; 504; 505; 506; 507; 508; 509] Так, у справі «Станков та Об'єднана македонська організація «Іллінден»¹⁸ проти Болгарії» [504] ЄСПЛ зазначає, що навіть той факт, що група осіб вимагає автономії або навіть відокремлення частини території країни, що у свою чергу вимагає фундаментальних конституційних і територіальних змін, не може автоматично виправдовувати заборону проведення ними зборів. ЄСПЛ при цьому наголосив на тому, що сутність демократії – це її здатність вирішувати проблеми через відкриті дебати, а вжиття заходів превентивного характеру для придушення свободи зібрань і вираження поглядів, крім випадків, коли вони підбурюють до насильства або відмови від демократичних принципів, робить погану послугу демократії та навіть загрожує їй. Тому в демократичному суспільстві, заснованому на верховенстві права, політичні ідеї, які оскаржують існуючий порядок і реалізація яких здійснюється мирними засобами, повинні мати належну можливість вираження через здійснення права на збори, а також іншими законними засобами [504]. В іншому рішенні ЄСПЛ наголосив на тому, що заборона на агітацію за зміни за допомогою проведення мітингу чи демонстрації там, де немає ризику спровокувати масові заворушення, що не є прийнятною з позиції Конвенції про захист прав людини

¹⁸ Зауважимо, що ситуація в Болгарії з Об'єднаною македонською організацією «Іллінден» є досить цікавим випадком щодо реалізації цілого комплексу прав, гарантованих Конвенцією про захист прав людини і основоположних свобод. Так, у підрозділі 4.1 нами буде проаналізовано інша справа ЄСПЛ, яка стосується реєстрації Об'єднаної македонської організації «Іллінден».

і основоположних свобод, а ризик виникнення масових заворушень не може автоматично використовуватися як виправдання для придушення спірних думок, оскільки в цьому є позитивний обов'язок держави перешкоджати придушенню таких точок зору протилежною стороною [502].

Свобода зібрань в Україні гарантується ст. 39 Конституції України, відповідно до якої «громадяни мають право збиратися мирно, без зброї та проводити збори, мітинги, походи і демонстрації, про проведення яких завчасно сповіщаються органи виконавчої влади чи органи місцевого самоврядування»¹⁹. На жаль, в Україні так і не було прийнято закон, який регламентував би порядок реалізації конституційного права на мирні зібрання, хоча проект Закону про гарантії свободи мирних зібрань [512] був внесений до ВРУ ще в 2015 р.²⁰ Водночас майже всі вчені, які досліджують це питання, наголошують, що для ефективної реалізації та належного гарантування права на мирні зібрання необхідно прийняти відповідний закон [513, с. 39; 514, с. 13; 515, с. 23; 516, с. 27; 517, с. 131; 518, с. 42; 519, с. 336; 520; 521, с. 30]. Натомість у Польщі та Латвії (як у багатьох інших країнах-членах ЄС) прийнято спеціальний закон про мирні зібрання. Так, відповідно до ст. 1 Закону Латвії «Про збори, марші та пікети» [522] свобода

¹⁹ КСУ зазначає, що ці строки не повинні обмежувати вказане право громадян, а мають слугувати його гарантією та водночас давати можливість відповідним органам вжити заходів щодо безперешкодного проведення громадянами зборів, мітингів, походів і демонстрацій, забезпечення громадського порядку, прав та свобод інших людей [510].

У справі за конституційним поданням Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини щодо відповідності Конституції України (конституційності) положень частини статті 21 Закону України «Про свободу совісті та релігійні організації» (справа про завчасне сповіщення про проведення публічних богослужінь, релігійних обрядів, церемоній та процесій) КСУ зазначив: «У демократичній, правовій державі не може бути встановлений різний порядок проведення мирних зібрань залежно від їх організаторів та учасників, мети і місця, форми тощо, а саме: в одних випадках вимагається отримати дозвіл, а у інших – завчасно сповістити про намір провести таке зібрання». Тобто для всіх видів мирних зібрань повинні застосовуватися однакові законодавчі вимоги щодо порядку їх організації та проведення [511].

²⁰ У цьому проекті мирне зібрання визначається як «Публічний захід, що проводиться у публічному місці мирно, без зброї у формі зборів, мітингу, демонстрації, пікетування, походу або у будь-якому поєднанні цих форм чи в інших не заборонених законом формах для вираження особистої, громадянської або політичної позиції з будь-яких питань».

мирних зібрань гарантуються державою та здійснюється у формі зборів, маршів і пікетів. Також цей закон визначає, що збори організовуються з метою зустрічі людей для висловлювання ідей та думок (наприклад, з різних питань політичного, економічного й соціального значення). Окремі проблеми належної реалізації права на зібрання в Латвії розглядалися Конституційним Судом Латвії. Зокрема, у рішенні від 23 листопада 2006 р. [523] Конституційний Суд Латвії визнав такими, що не відповідають положенням Конституції Латвії, низку положень Закону Латвії «Про збори, марші та пікети», а також зазначив, що свобода зібрань є одним з основних прав людини та найважливішим елементом демократичного суспільства, що дозволяє громадськості впливати на політичні процеси, у тому числі критикуючи державу і протестуючи проти дій держави. Закон Польщі «Про зібрання» [524] гарантує кожному можливість користуватися свободою мирних зібрань (зібранням визнається група не менше 15 осіб, яка скликається для спільного обговорення або з метою висловлення спільних позицій). Право на організацію зібрань у Польщі надається дієздатним фізичним особам, юридичним особам, іншим організаціям, а також окремим групам осіб. Тобто профспілки мають право на організацію зібрань. Конституційний Трибунал Польщі в одному зі своїх рішень наголосив на тому, що свобода зборів функціонально пов'язана не тільки зі свободою вираження поглядів, що реалізується у громадянському суспільстві, а й зі свободою об'єднання [525].

Отже, можемо резюмувати, що право на зібрання відіграє ключову роль у належній реалізації конституційного права на об'єднання у профспілки, що проявляється у проведенні установчих або загальних зборів, які необхідні для прийняття статуту і, відповідно, створення профспілки. Обговорення різноманітних питань та прийняття ключових рішень щодо діяльності профспілок відбувається на колективних засадах, тобто може бути здійснене на відповідних зборах.

Право на свободу об'єднання може повноцінно реалізуватися лише за повної реалізації права на свободу думки й слова,

на вільне вираження своїх переконань, оскільки це право є підґрунтям для юридичного функціонування права на об'єднання [409, с. 150]. Таких поглядів дотримується і ЄСПЛ, який зазначає, що, незважаючи на свою автономну роль та особливу сферу застосування, стаття 11 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод також повинна розглядатися з урахуванням її ст. 10, оскільки захист думок і свобода їх висловлення є однією із цілей свободи зборів та асоціацій, закріплених у ст. 11 цього акта [526]. Такий зв'язок особливо актуальний там, де інтервенція влади проти зборів або асоціацій була реакцією (принаймні частково) на погляди чи заяви, зроблені учасниками або членами [504]. У літературі під правом на свободу думки й слова, на вільне вираження своїх поглядів і переконань розуміється можливість кожної людини самостійно визначати для себе систему моральних, духовних та інших цінностей, вільно оприлюднювати свої думки шляхом використання будь-яких засобів їх вираження, зокрема й через поширення інформації у вигляді поглядів і переконань із різних питань політичного, економічного, культурного, духовного життя суспільства та держави [527, с. 673].

Назване право гарантується кожному в ст. 34 Конституції України. Як слушно зазначається в юридичній літературі, право на свободу думки і слова пов'язане не лише з індивідуальною природою людини, а й із її соціальним існуванням, оскільки саме воно забезпечує появу та розвиток громадянського суспільства [528, с. 247], формує самостійне громадянське мислення й відчуття соціальної відповідальності в окремого громадянина [529, с. 52] та гарантує створення в суспільстві клімату ідеологічного плюралізму і конкуренції інформаційних джерел [530, с. 295]. Стаття 10 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод проголошує: «Кожен має право на свободу вираження поглядів. Це право включає свободу дотримуватися своїх поглядів, одержувати і передавати інформацію та ідеї без втручання органів державної влади і незалежно від кордонів». Здійснення цих свобод може підлягати таким обмеженням або санкціям, які встановлені законом і є необхідними в демокра-

тичному суспільстві в інтересах національної безпеки, територіальної цілісності або громадської безпеки, для запобігання заворушенням чи злочинам, для охорони здоров'я або моралі, для захисту репутації чи прав інших осіб, для запобігання розголошенню конфіденційної інформації або для підтримання авторитету та безсторонності суду [168].

Право на страйк безпосередньо пов'язане з правом на працю та посідає важливе місце в системі конституційних прав і свобод людини й громадянина, на що вказує його закріплення в межах окремої статті Конституції України [1], а також закріплення в конституціях країн-членів ЄС. Право на страйк також закріплене в низці міжнародних нормативно-правових актів (окремі норми містяться як в універсальних, так і в регіональних актах) [531, с. 101]. Оскільки основною метою створення й діяльності профспілок є здійснення представництва та захисту трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілки, то цілком очевидно є їх участь в організаціях та проведенні страйків [532, с. 32]. Водночас роль профспілок в організації та проведенні страйків і, відповідно, у реалізації конституційного права на страйк в окремих країнах ЄС істотно різниться.

Відповідно до ст. 44 Конституції України ті, хто працює, мають право на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів. Порядок здійснення права на страйк встановлюється законом з урахуванням необхідності забезпечення національної безпеки, охорони здоров'я, прав і свобод інших людей. Ніхто не може бути примушений до участі або до неучасті у страйку, а заборона страйку можлива лише на підставі закону. У цій статті Конституції України визначено мету страйку (захист економічних і соціальних інтересів) та декілька принципів реалізації права на страйк, зокрема: урахування під час здійснення права на страйк необхідності забезпечення національної безпеки, охорони здоров'я, прав і свобод інших людей; добровільність участі у страйку; можливість заборони страйку лише на підставі закону [528, с. 328–329]. У Конституції Польщі [179] закріплення права на страйк істотно відрізняється від Конституції України.

Так, відповідно до ч. 3 ст. 59 Конституції Польщі профспілкам належить право на організацію страйків працівників та інші форми протесту в межах, визначених у законі. З міркувань суспільного блага закон може обмежити проведення страйку або заборонити його для певних категорій працівників або в певних сферах. Польський конституціоналіст Б. Банашак, аналізуючи конституційні положення, що закріплюють право на страйк, зазначає, що метою страйку можуть бути не лише економічні та соціальні права, а й пов'язані з ними політичні права [533, с. 302]. Також зауважимо, що положення про страйк містяться в розділі Конституції Польщі, присвяченому політичним правам та свободам ("Wolności i prawa polityczne"). Як відзначає М. Яблонський, характер окремих прав і свобод, які закріплені в Конституції Польщі, у деяких випадках відрізняється від юридичної сутності свобод і прав, до яких вони віднесені законодавцем, зокрема й право на страйк [534]. Під страйком у юридичній науці Польщі пропонується розуміти акт колективних дій працівників, організований і спрямований профспілкою або спеціальним обраним представництвом (страйковим комітетом), спрямованим на зміну чи підтримку статусу-кво у сфері професійних прав та інтересів, що полягає в колективному, узгодженому та одночасному припиненні роботи [535, с. 42]. Право на страйк закріплюється також у Конституції Латвії [180], ст. 108 якої визначає, що працівники мають право на колективний договір та право на страйк, а держава захищає свободу профспілок.

Як бачимо, у конституціях України, Польщі та Латвії по різному закріплюється право на страйк. Так, на відміну від України, у Польщі право на страйк закріплюється не в окремій статті, а в межах окремої частини статті, яка регламентує конституційно-правові засади діяльності профспілок. У конституціях України та Латвії йдеться саме про право працівників на страйк, натомість Конституція Польщі такого положення не містить, а визначає, що право на організацію страйків працівників належить виключно профспілкам. У цьому разі право на страйк розглядається як природний наслідок права профспілок

представляти та захищати права працівників. Ми вже згадували пропозиції щодо внесення змін до ст. 36 Конституції України, наведені вітчизняним ученим Ю.В. Кириченком, зокрема про закріплення права на об'єднання у профспілки поза статтею конституції, яка гарантує загальне право на об'єднання. Також пропонується викласти ч. 4 ст. 44 Конституції України в такій редакції: «Ті, хто працює, мають право на страйк. Ніхто не може бути примушений до участі або до неучасті у страйку. Порядок та умови здійснення цього права встановлюються законом» [38, с. 72]. На переконання вченого, таке формулювання буде повніше й точніше відтворювати положення норм міжнародно-правових актів та дасть змогу більш детально регламентувати право на свободу об'єднання у профспілки і відмежувати це право від загального положення про право на об'єднання [38, с. 72; 442, с. 190]. На нашу думку, закріплення в межах однієї статті конституції права на об'єднання у профспілки має сенс у країнах, де профспілкам належить монопольне право на оголошення страйку (наприклад, у Польщі). Також зауважимо, що наведені вище пропозиції конституційних змін дещо звужують право на страйк, зокрема, ними виключається положення про те, що заборона страйку можлива лише на підставі закону.

Проаналізуємо особливості законодавчого регулювання права на страйк і ролі профспілок у його реалізації в законодавстві України, Польщі та Латвії. Насамперед зауважимо, що спеціальні закони про профспілки названих країн практично не врегулюють роль профспілок в організації та проведенні страйків. Так, відповідно до ст. 27 Закону України «Про профспілки» [2] профспілки, їх об'єднання мають право на організацію та проведення страйків, зборів, мітингів, походів і демонстрацій на захист трудових і соціально-економічних прав та інтересів працівників відповідно до закону. У ст. 12 Закону Латвії «Про професійні спілки» [216] серед інших прав профспілок зазначається їх право подавати заявки на страйки, а Закон Польщі «Про професійні спілки» [197] питанню участі профспілок у страйках взагалі не приділяє жодної уваги.

В Україні основним законодавчим актом, який регламентує реалізацію права на страйк, є Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» [536]. Відповідно до ст. 19 цього закону рішення про оголошення страйку на підприємстві приймається за поданням виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) чи іншої організації найманих працівників, уповноваженої представляти інтереси найманих працівників, загальними зборами (конференцією) найманих працівників шляхом голосування та вважається прийнятим, якщо за нього проголосувала більшість найманих працівників або дві третини делегатів конференції. Як слушно зазначає Ю.М. Щотова, профспілки належать до кола органів, які можуть ініціювати питання про оголошення страйку, однак самостійно таке рішення профспілки приймати не можуть [16, с. 352].

Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» визначає страйк як тимчасове колективне добровільне припинення роботи працівниками (невихід на роботу, невиконання своїх трудових обов'язків) підприємства, установи, організації (структурного підрозділу) з метою вирішення колективного трудового спору (конфлікту), що застосовується як крайній засіб. У юридичній науці пропонуються різні підходи як щодо розуміння самого поняття страйку, так і щодо визначення права на страйк. Так, М.В. Сокол вважає, що основними ознаками страйку є такі: а) це крайній засіб для задоволення вимог найманих працівників; б) проявляється в зупиненні працівниками виконання своїх трудових обов'язків; в) це колективна дія; г) це тимчасове припинення роботи; ґ) має добровільний характер; д) має організований характер [537, с. 15]. На думку Н.М. Швець, право на страйк є вторинним, має допоміжний характер щодо інших прав, поєднує в собі елементи як соціальних, так і економічних прав та не належить до категорії суб'єктивних прав [538, с. 5; 539, с. 57].

У Латвії порядок реалізації права на страйк регламентується Законом Латвії «Про страйк» [393]. Так, відповідно до ст. 11 цього

закону профспілка приймає рішення щодо заяви про страйк у порядку, визначеному її статутом, на загальних зборах членів у яких бере участь більше половини членів профспілки. У разі неможливості скликання загальних зборів відповідних членів профспілки через велику кількість членів або організацію роботи рішення про застосування страйку приймається на зборах уповноважених представників членів профспілки в порядку, встановленому її статутом. Рішення приймається простою більшістю присутніх членів профспілки або представників членів профспілки. Працівники можуть самостійно прийняти рішення та подати заявку на страйк на загальних зборах працівників відповідної компанії за умови, що в таких зборах беруть участь не менше половини працівників компанії. Якщо загальні збори працівників не можуть бути скликані у зв'язку з великою кількістю працівників або організацією роботи відповідного підприємства, то рішення про подачу заявки на страйк приймається на зборах уповноважених представників працівників підприємства, у яких беруть участь не менше половини уповноважених представників працівників підприємства. В обох випадках рішення приймається таємним голосуванням простою більшістю працівників відповідного підприємства (уповноважених представників працівників відповідного підприємства). Профспілка (уповноважені представники членів профспілок) або працівники (уповноважені представники працівників) у разі прийняття рішення про заявку на страйк створюють страйковий комітет, який керуватиме страйком і представлятиме інтереси відповідної профспілки або працівників відповідної компанії в переговорах із роботодавцем.

Як бачимо, положення законодавства Латвії щодо ролі профспілок в організації страйків є схожими із законодавством України. Натомість положення Закону Польщі «Про вирішення колективних спорів» [540] щодо регулювання цієї ролі мають істотні особливості. Так, ст. 1 цього закону визначає, що колективний спір працівників із роботодавцем або роботодавцями може стосуватися умов праці, заробітної плати, соціальних пільг, прав і сво-

бод профспілкових працівників або інших груп, які мають право об'єднуватися у профспілки. Тобто вже під час законодавчого визначення питання щодо предмета колективного спору окремо акцентується увага на профспілках. Відповідно до ст. 20 Закону Польщі «Про вирішення колективних спорів» страйк оголошується організацією профспілки після отримання згоди більшості працівників за умови, що в голосуванні взяли участь не менше 50% працівників відповідного підприємства. Страйк повинен бути оголошений не пізніше, ніж за 5 днів до його початку. Отже, за законодавством Польщі єдиним суб'єктом, що має право оголосити страйк, є профспілка. Водночас таке оголошення страйку може бути здійснене профспілкою виключно за умови підтримки цього рішення з боку працівників. Причому йдеться саме про працівників відповідного підприємства, а не про членів профспілки, тобто рішення приймають саме працівники незалежно від того, чи є вони членами профспілки. Верховний Суд Польщі зазначає, що польське законодавство не визначає правила проведення голосування працівників щодо страйку, залишаючи це питання для внутрішнього профспілкового регулювання [541]. Оскільки профспілка не може організувати страйк без рішень уповноважених працівників, хоча спосіб проведення голосування щодо страйку є внутрішньою профспілковою справою, проте страйк не може бути організований таким чином, що перешкоджає працівникам вільно висловлювати свою волю, наприклад дає змогу чинити тиск на працівників або фальсифікувати результати (вільне висловлювання думки працівників щодо страйку є необхідною умовою його законності) [541]. Також польські науковці наголошують на тому, що під час оголошення та проведення страйку, відповідно до польського законодавства, низка дій профспілок можуть бути визнані неправомірними, наприклад: проведення страйку без попередніх процедур вирішення колективного спору із роботодавцем; організація страйку серед працівників, які за законом не мають права на страйк; обмеження прав осіб, які беруть участь у спорі на стороні роботодавця; перекриття громадських доріг та в'їзду на робочі місця;

знищення майна, захоплення чи блокада громадських будівель; дезорганізація або саботаж діяльності органів влади; організація демонстрацій та протестів у громадських місцях без відповідного дозволу компетентних органів тощо [542, с. 1240].

Окремі вчені стверджують, що право на страйк є невід'ємною частиною свободи об'єднання у профспілки [543, с. 139–141; 544, с. 191]. Тобто реалізація конституційного права на страйк ставиться в залежність від реалізації особою конституційного права на об'єднання у профспілки (інакше кажучи, передумовою реалізації конституційного права на страйк у цьому разі є свобода профспілкової діяльності). Не можемо погодитися з таким твердженням, оскільки в низці країн профспілки є лише одним з ініціаторів проведення страйку. Навіть у Польщі, де про страйк можуть оголосити виключно профспілки, саме рішення про страйк приймається шляхом голосування працівниками незалежно від того, чи є вони членами профспілки.

У цьому аспекті варто погодитися з думкою Ф.А. Цесарського щодо того, що кожний працівник добровільно вступає у профспілку та приймає на себе обов'язок підпорядковуватися статуту, виконувати рішення органів профспілки з різних питань, а що стосується страйку, то кожен член професійної спілки має право самостійно зробити свій вибір і не брати участь у страйку [18, с. 162–163]. Безпідставність тверджень, що страйк є частиною свободи об'єднання у профспілки, підтверджується також позицією Комітету ООН з прав людини, який свого часу здійснив тлумачення питання, чи гарантується право на страйк ст. 22 Міжнародного пакту про громадянські та політичні права і чи впливає право на страйк із права на свободу об'єднання [545]. У результаті порівняльного аналізу положень Міжнародного пакту про громадянські і політичні права та Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права, п. «d» ч. 1 ст. 8 якого закріплює право на страйки на додаток до права кожного створювати профспілки та вступати до них для здійснення й захисту своїх економічних і соціальних інтересів, Комітет ООН з прав людини дійшов однозначного висновку, що право на страйки не

може розглядатися як елемент права створювати профспілки та вступати до них [545].

На нашу думку, твердження окремих дослідників про те, що право на страйк є невід'ємною частиною свободи об'єднання у профспілки, є наслідком неналежного розмежування ними таких понять, як «право на об'єднання у профспілки» та «свобода профспілок». Що становить зміст права на об'єднання у профспілки, ми вже з'ясували в попередньому підрозділі, і право на страйк не входить до нього. Наприклад, М.В. Васильєв наводить пропозицію щодо виділення у структурі свободи асоціації (право на об'єднання у профспілки він включає у зміст терміна «свобода асоціації»), окрім права на об'єднання у профспілки, також засобів здійснення діяльності профспілок, під якими пропонує розуміти сукупність способів дії профспілок (їхніх прав), закріплених міжнародними актами [546, с. 5–6]. Г.І. Чанишева вважає, що право на свободу об'єднання складається з низки окремих елементів, а саме з права працівників та роботодавців створювати організації і вступати до або не вступати до них, вільно здійснювати свою діяльність, створювати національні федерації та конфедерації, права національних федерацій чи конфедерацій засновувати міжнародні організації чи приєднуватися до них, а також права на страйки [547, с. 93–94].

В той же час, поняття «профспілкові свободи» є ширшим і включає в себе як саме право на об'єднання у профспілки, так і передбачені чинним законодавством свободи самих профспілок як окремих організацій. Наприклад, польський дослідник Л. Флорек до профспілкових свобод відносить свободу на об'єднання у профспілки, право на ведення переговорів та укладення колективних договорів (інших угод), а також право на колективні спори та страйки (інші форми протесту) [548, с. 3]. Г.В. Осовий вказує на так звану тріаду основоположних профспілкових прав, а саме: право на об'єднання, право на ведення колективних переговорів із метою укладення колективних договорів право на страйк [549, с. 4]. М. Казімірчук окреслює концепцію профспілкової свободи та стверджує, що вона походить від

французького терміна “Liberté syndicale”, який першочергово слугував основним терміном для визначення права на об’єднання у профспілки, проте зараз використовується в науковій літературі та міжнародному трудовому праві в більш широкому сенсі, включаючи, окрім права на об’єднання, також право на переговори та право на страйк [60]. Отже, право на об’єднання у профспілки та профспілкові свободи співвідносяться як частина й ціле.

2.3. Конституційно-правове регулювання обмежень права на об’єднання у професійні спілки

Попри всю важливість права на об’єднання у профспілки у створенні та діяльності профспілок, воно не є абсолютним оскільки, як міжнародними актами, так і національним законодавством передбачається можливість його обмеження у визначених випадках. Отже, є потреба у з’ясуванні сутності цих обмежень, окресленні їх меж у міжнародних нормативно-правових актах у сфері прав людини та особливостей застосування в національному законодавстві України та окремих країн ЄС.

Проаналізуємо можливості обмеження аналізованого права, що містяться в міжнародних нормативно-правових актах. Насамперед розглянемо Конвенцію про захист прав людини і основоположних свобод [168], відповідно до ч. 2 ст. 11 якої здійснення цього права не підлягає жодним обмеженням, за винятком тих, що встановлені законом і є необхідними в демократичному суспільстві в інтересах національної або громадської безпеки, для запобігання заворушенням чи злочинам, для охорони здоров’я чи моралі або для захисту прав і свобод інших осіб. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод є універсальним документом, у якому акумульовано весь раніше здобутий досвід європейських країн у захисті основних прав людини [550]. Відповідно до Закону України «Про виконання рішень та засто-

сування практики Європейського суду з прав людини» [551] суди застосовують під час розгляду справ Конвенцію про захист прав людини і основоположних свобод та практику ЄСПЛ як джерело права, а орган, відповідальний за забезпечення представництва України в ЄСПЛ, здійснює юридичну експертизу всіх законопроектів, а також підзаконних нормативних актів, які підлягають державній реєстрації, на предмет їх відповідності вимогам Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод.

На розгляді ЄСПЛ було досить багато справ щодо порушення країнами-учасницями положень ст. 11 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод. З приводу обмежень права на об’єднання ЄСПЛ, зокрема, зазначає, що плюралізм і демократія за своєю сутністю ґрунтуються на компромісі, який передбачає різні поступки як із боку окремих осіб, так і з боку груп осіб. Об’єднання повинні бути іноді готовими обмежувати свої свободи з метою забезпечення більшої стабільності в країні загалом. У рішенні в справі «Гожелік та інші проти Польщі» [552] ЄСПЛ дійшов висновку, що дії держави стосовно обмеження права на об’єднання були обґрунтованими, оскільки вони здійснювалися з метою захисту виборчої системи держави, яка є необхідним елементом демократичного суспільства, про яке йдеться в ст. 11 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод. Водночас під час розгляду справ про обмеження права на об’єднання ЄСПЛ з’ясовує, чи було таке втручання з боку держави пропорційним для досягнення переслідуваної нею легітимної мети [410].

Отже, під час вирішення питання про правомірність застосування з боку держави обмежень права на об’єднання у профспілки ЄСПЛ насамперед встановлює, чи були застосовані державою обмеження пропорційними і справді необхідними в демократичному суспільстві, незалежно від того, чи передбачено можливість застосування таких обмежень положеннями національного законодавства відповідної держави. Показовим у цьому аспекті є рішення ЄСПЛ у справі «Тюм Габер Сен» і Чинар проти Туреччини» [553]. У межах названої справи ЄСПЛ

розглядав на відповідність Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод рішення про примусове припинення діяльності профспілки з мотивів наявності законодавчої заборони на створення профспілок державними службовцями. ЄСПЛ постановив, що хоча ч. 2 ст. 11 Конвенції передбачає можливість запровадження законних обмежень на здійснення права на об'єднання у профспілки особами, які входять до складу державних органів, проте в цьому випадку держава не надала належних доказів того, що створення чи функціонування профспілки, створеної державними службовцями, становить або може становити загрозу для суспільства чи держави.

Вказівки на можливість обмеження права на об'єднання у профспілки містяться також у положеннях низки інших міжнародних актів. Наприклад, ч. 2 ст. 22 Міжнародного пакту про громадянські і політичні права з приводу можливості обмеження названого права декларує: «Користування цим правом не підлягає ніяким обмеженням, крім тих, які передбачаються законом і які є необхідними в демократичному суспільстві в інтересах державної чи громадської безпеки, громадського порядку, охорони здоров'я і моральності населення або захисту прав та свобод інших осіб. Ця стаття не перешкоджає запровадженню законних обмежень користування цим правом для осіб, що входять до складу збройних сил і поліції». Отже, Міжнародний пакт про громадянські і політичні права також допускає встановлення обмежень права на об'єднання у профспілки, якщо вони встановлені законом та є необхідними в демократичному суспільстві. Окремо акцентується на можливості встановлення законом обмежень для таких категорій, як поліцейські та військовослужбовці. Водночас наявність таких положень щодо обмеження права на об'єднання у профспілки в Міжнародному пакті про громадянські і політичні права та інших міжнародних актах зовсім не означає, що будь-яке обмеження, дозволене міжнародним актом, автоматично повинне бути імplementоване у національне законодавство відповідної країни. Обмеження права на об'єднання у профспілки повинні запроваджуватися лише необхідною мірою

зі збереженням пропорції між ступенем обмеження права конкретної особи та рівнем захищеного суспільного інтересу [60].

Європейська соціальна хартія [554] у ст. 5 проголошує, що «Сторони зобов'язуються, що національне законодавство жодним чином не обмежуватиме цю свободу та не використовуватиметься для її обмеження», і водночас вказує на особливість застосування обмеження права на об'єднання у профспілки до таких категорій осіб, як військовослужбовці та поліцейські.

Оскільки основною метою профспілок, а отже, і метою реалізації окремими особами права на об'єднання у профспілки, є забезпечення захисту трудових та соціально-економічних прав, то варто вказати на роль у регулюванні питання обмежень реалізації цього права, яку відіграють акти МОП. Так, ст. 9 Конвенції МОП № 87 «Про свободу асоціації та захист права на організацію» [177] передбачає, що національне законодавство конкретизує, якою мірою гарантії, передбачені цією конвенцією, застосовуватимуться до збройних сил та поліції. Таке ж положення відображене і в ст. 5 Конвенції МОП № 98 «Про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів» [555]. Тобто в цих конвенціях МОП можливість встановлення та межі обмеження права на об'єднання у профспілки щодо таких категорій, як поліцейські та військовослужбовці, також залишаються на розсуд країн-учасниць.

Також варто навести положення щодо можливості обмежень права на об'єднання у профспілки для державних службовців, що містяться в Конвенції МОП № 151 «Про захист права на організацію та процедури визначення умов зайнятості на державній службі» [175]. Ця конвенція гарантує державним службовцям захист від будь-яких дискримінаційних дій, що спрямовані на обмеження права на об'єднання в галузі зайнятості, водночас залишає на розсуд національного законодавства кожної окремої країни питання про те, якою мірою передбачені цією конвенцією гарантії будуть застосовуватися до службовців, які обіймають посади на високому рівні, чиї функції зазвичай розглядаються як такі, що стосуються визначення політики чи управління, або

службовців, чиї обов'язки мають суворо конфіденційний характер. Тобто в цій конвенції допускається застосування обмеження права на об'єднання у профспілки до окремих державних службовців, які «посідають посади на високому рівні» або чия діяльність пов'язана з відповідним рівнем конфіденційності. Хоча, на нашу думку, формулювання, використані в Конвенції МОП № 151 «Про захист права на організацію та процедури визначення умов зайнятості на державній службі» [175] для позначення кола державних службовців, є не зовсім точними й однозначними.

Зазначена проблематика певною мірою висвітлюється також в актах і рекомендаціях низки міжнародних органів та організацій. Так, Бюро демократичних інститутів та прав людини ОБСЄ та Венеціанська комісія в «Керівних принципах щодо свободи об'єднань» називають серед таких принципів пропорційність обмежень тобто: будь-які обмеження права на свободу об'єднання та прав об'єднань, у тому числі санкції, повинні бути необхідними в демократичному суспільстві [556]. Принцип необхідності в демократичному суспільстві передбачає дотримання відповідного справедливого балансу між інтересами осіб, які здійснюють право на об'єднання, інтересами безпосередньо самих об'єднань та інтересами суспільства загалом. Обмеження завжди повинні мати вузьке тлумачення і за жодних обставин не повинні мати наслідком повне анулювання того права, яке вони обмежують, чи посягання на його суть [556].

У науковій літературі пропонуються різні теоретичні підходи до розуміння обмежень прав і свобод особи. Так, А.Є. Стрекалов під обмеженням прав і свобод особи пропонує розуміти «правомірне, цілеспрямоване кількісне та (або) якісне применшення у процесі правореалізації тих можливих моделей поведінки (правомочностей), які складають основне право (свободу) особи, з боку інших осіб. Воно має виключно законний, тимчасовий, цільовий, недискримінаційний, суспільно корисний характер і полягає у звуженні обсягу і змісту фундаментальних потенційних можливостей особи». [557, с. 13]. На думку О.В. Осинської, обмеження прав і свобод людини – це «законодавче звуження

змісту та (або) обсягу прав і свобод людини щодо її можливостей мати, володіти, користуватися і розпоряджатися соціальними цінностями, свободою дій і поведінки з метою захисту суверенітету і територіальної цілісності або громадського порядку, забезпечення економічної й інформаційної безпеки, для охорони здоров'я, суспільної моралі й забезпечення захисту прав і свобод людини та є показником державних стандартів рівня життя людини» [558, с. 4].

Ю.О. Фігель зауважує, що обмеження прав людини – це певні юридичні та фактичні наслідки у вигляді відповідних некомфортних умов для реалізації правових інтересів відповідних фізичних і юридичних осіб, права й свободи яких обмежуються, з одночасним задоволенням певних законних інтересів суб'єкта владних повноважень, який запровадив ці обмеження, або інтересів третьої особи, яка зацікавлена в запровадженні цих обмежень [559, с. 360]. Автори коментаря до Конституції України вважають, що обмеження прав і свобод людини – це передбачений Конституцією та законами України режим тимчасового загального або конкретно-індивідуального зупинення чи звуження обсягу визначених і гарантованих Основним Законом України прав і свобод в інтересах забезпечення прав інших людей, а також забезпечення національної безпеки й оборони України [528, с. 484]. Латвійський учений-юрист Я. Плевс під час вивчення природи обмежень прав людини доходить висновку, що вони випливають із самого характеру основних прав і свобод людини, які повинні гарантуватися державою не для однієї конкретної людини, а для всіх одночасно [560, с. 740]. Саме із цієї причини основні права однієї людини обмежують основні права іншої людини (окрім того, основні права можуть підлягати обмеженню для захисту інших конституційних цінностей із метою забезпечення подальшого існування самого демократичного суспільства) [560, с. 740]. Наводяться й інші визначення обмежень прав людини [561, с. 3; 562, с. 8–9; 563, с. 25; 564, с. 38; 565, с. 30; 566, с. 146–147; 567, с. 13]. Отже, під обмеженнями прав людини переважно розуміється передбачене в чинному законодавстві, як

правило, тимчасове або постійне для окремих категорій осіб при-
меншення (звуження) змісту та обсягу окремих прав і свобод.

Певна увага в наукових дослідженнях приділялася як про-
блемам обмеження загального права на об'єднання, так і його
окремим проявам (праву на об'єднання в політичні партії, праву
на об'єднання у громадські організації, праву об'єднання у проф-
спілки тощо). Так, обмеженням визначається таке вилучення з
права на об'єднання, яке є допустимим, тобто вироблене за наяв-
ності передбачених конституцією та законодавством підстав
обмеження права на об'єднання та без перевищення передба-
чених ними меж обмеження; відповідно, вилучення, яке не від-
повідає цим вимогам, буде визнаватися як применшення права
на об'єднання [430, с. 6]. Б. Пшивара пов'язує встановлення обме-
ження права на об'єднання в політичні партії з необхідністю збе-
реження неупередженості й політичної нейтральності держав-
них установ та окремих суб'єктів владних повноважень (осіб, які
відповідають за зовнішню та внутрішню безпеку держави або
працюють на високих посадах, виконують управлінські функції
чи конфіденційні обов'язки) [568, с. 247].

Певні пояснення щодо сутності обмеження окремих форм
права на об'єднання містяться також у рішеннях конституцій-
них судів окремих країн. Наприклад, Конституційний Трибунал
Польщі, коментуючи встановлені Конституцією Польщі обме-
ження права на об'єднання в політичні партії стосовно окремих
посадових і службових осіб, зазначає, що встановлення такого
обмеження виправдовується не лише особливим статусом
суб'єктів, щодо яких застосовуються обмеження, а й винятко-
вою соціально-політичною роллю політичних партій [569]. Варто
навести позиції КСУ щодо можливості та підстав обмеження
права людини й громадянина (у тому числі права на об'єднання
у профспілки). Так, у рішенні від 29 червня 2010 р. КСУ зазначив:
«Одним із елементів верховенства права є принцип правової
визначеності, у якому стверджується, що обмеження основних
прав людини та громадянина і втілення цих обмежень на прак-
тиці допустиме лише за умови забезпечення передбачуваності

застосування правових норм, встановлених такими обмежен-
нями. Тобто обмеження будь-якого права повинне базуватися на
критеріях, які дадуть змогу особі відокремлювати правомірну
поведінку від протиправної, передбачати юридичні наслідки
своєї поведінки» [570]. А в рішенні від 1 червня 2016 р. КСУ наго-
лосив на тому, що «обмеження щодо реалізації конституційних
прав і свобод не можуть бути свавільними та несправедливими,
вони мають встановлюватися виключно Конституцією і зако-
нами України, переслідувати легітимну мету, бути обумовле-
ними суспільною необхідністю досягнення цієї мети, пропорцій-
ними та обґрунтованими» [571].

У всіх сучасних демократичних країнах право на об'єднання
у профспілки в тій чи іншій формі гарантується на конституцій-
ному рівні. Також конституція визначає можливості й межі мож-
ливих обмежень відповідного права. Отже, розглянемо особли-
вості регулювання обмежень права на об'єднання у профспілки
в Конституції України. Так, ст. 36 Конституції України визначає,
що обмеження щодо членства у профспілках встановлюються
виключно Конституцією і законами України. Також варто зазна-
чити, що безпосередньо Конституція України встановлює обме-
ження щодо членства у профспілках для суддів (ст. 127), членів
Вищої ради правосуддя (ст. 131) та суддів КСУ (ст. 148).

Для всебічного порівняльного аналізу особливостей обме-
ження права на об'єднання у профспілки в Україні та окремих
країнах ЄС вагоме значення має розуміння самого змісту права
на об'єднання у профспілки (як ми вже зазначали, право на
об'єднання у профспілки може реалізуватися такими шляхами:
вільного, безперешкодного, без отримання жодних на те попе-
редніх дозволів із боку державних органів створення профспі-
лок; вступу до вже створених профспілок; участі в роботі проф-
спілок; вільного виходу з профспілки; утримання від вступу до
профспілок; участі у припиненні діяльності профспілок шляхом
їх реорганізації чи ліквідації).

Як постає з наведених вище положень Конституції України,
у ній ідеться тільки про «обмеження щодо членства у профспіл-

ках». Водночас членство у вже створених профспілках є лише однією з форм реалізації конституційного права на об'єднання у профспілки [572, с. 148].

У цьому аспекті вважаємо за доцільне не погодитися з твердженням Ю.М. Щотової щодо того, що передбачена в ч. 3 ст. 36 Конституції України можливість обмеження права на об'єднання у профспілки стосується тільки такого складника права на об'єднання у професійні спілки відповідно до норм законодавства України, як право працівників і роботодавців вільно створювати організації та вступати до вже існуючих (або не вступати до них) [573, с. 14]. По-перше, у ст. 36 Конституції України вказується на обмеження виключно однієї форми реалізації права на об'єднання у профспілки, а саме «обмеження щодо членства у професійних спілках». Відповідно, право на створення профспілок не може охоплюватися поняттям «членство у професійних спілках», підтвердженням чого є наведене у ст. 1 Закону України «Про профспілки» положення, згідно з яким «член профспілки – особа, яка входить до складу профспілки, визнає її статут та сплачує членські внески». Тобто саме поняття «член професійної спілки» передбачає особу, яка входить до складу вже створеної відповідно до чинного законодавства профспілки. Про недопустимість ототожнення права на створення профспілок та права на вступ до профспілки свідчить також положення ч. 2 ст. 6 Закону України «Про профспілки».

По-друге, під час аналізу обмежень права на об'єднання у профспілки в контексті ст. 36 Конституції України недоцільно згадувати про право роботодавців на об'єднання, оскільки Конституція України жодним чином не виділяє цей вид об'єднання та право на об'єднання в нього, на відміну від профспілок, а отже й обмеження щодо реалізації цього права роботодавцями варто розглядати крізь призму конституційного регулювання обмежень загального права на об'єднання, а не в одній площині з обмеженнями права на об'єднання у профспілки.

У цьому аспекті наведене в Конституції України формулювання щодо обмеження цього права є не зовсім вдалим. Так,

відповідно до ст. 6 Закону України «Про профспілки» [2] громадяни України мають право без будь-якого дозволу створювати профспілки, вступати до них та виходити з них, брати участь у роботі профспілок; іноземці, а також особи без громадянства не мають права створювати профспілки, проте можуть вступати до профспілок, якщо це передбачено статутами цих профспілок. Як бачимо, Закон України «Про профспілки» встановлює обмеження в реалізації такої складової права на об'єднання у профспілки, як створення профспілки, стосовно іноземців та осіб без громадянства. Водночас у Конституції України йдеться тільки про «обмеження щодо членства у профспілках», а не про обмеження щодо створення профспілок. Отже, положення Закону України «Про профспілки», які встановлюють обмеження щодо створення іноземцями та особами без громадянства профспілок, можна розглядати як такі, що суперечать ст. 36 Конституції України, оскільки в ній йдеться виключно про обмеження щодо членства у профспілках [574].

Як бачимо, є певне протиріччя положень спеціального закону про профспілки з Конституцією України. На перший погляд видається, що для їх усунення логічно та просто було би внести відповідні зміни до Закону України «Про профспілки», а не до Конституції України. Проте наведене вище протиріччя між Конституцією України та чинними законодавчими актами не є єдиним [572, с. 149]. Так, відповідно до ст. ст. 62 та 104 Закону України «Про Національну поліцію» [575] в органах поліції з метою захисту трудових, соціально-економічних прав та інтересів поліцейських відповідно до вимог чинного законодавства України можуть утворюватися профспілки. Обмеження прав профспілок поліцейських порівняно з правами інших профспілок не допускається. Для захисту своїх прав і законних інтересів працівники поліції можуть утворювати професійні об'єднання та профспілки. Профспілки поліції здійснюють свої повноваження із урахуванням обмежень, що накладаються на працівників поліції, зокрема, профспілкам працівників поліції, а також членам цих профспілок заборонено організувати страйки та брати участь у страйках. Тобто в

цьому випадку йдеться вже про часткове обмеження реалізації такої форми права на об'єднання у профспілки, як участь у роботі профспілок, оскільки обмежується право профспілок на організацію страйків. При цьому, звичайно, не варто ототожнювати саме конституційне право на страйк та право профспілки як особливого виду громадських організацій на організацію страйків із можливістю окремого члена профспілки брати участь в організації страйку, котра якраз і постає з такої форми реалізації права на об'єднання у профспілки, як право на участь у роботі (діяльності) профспілки.

На нашу думку, для усунення наведених протиріч у положеннях Конституції України, які регулюють обмеження права на об'єднання у профспілки, варто використовувати не чинний нині термін «обмеження щодо членства у професійних спілках», а термін «обмеження щодо реалізації цього права», як це передбачено, наприклад, ст. 39 Конституції України під час регулювання обмежень права на мирні зібрання. Також відзначимо, що схоже формулювання обмежень цього права закріплене в Конституції Польщі [179]. Так, у ст. 59 Конституції Польщі проголошено: «Свобода об'єднання в профспілки, соціально-професійні організації фермерів і в організації роботодавців може підлягати лише таким законодавчим обмеженням <...>». Тобто в Конституції Польщі йдеться про обмеження права на об'єднання у профспілки загалом, а не про обмеження членства у профспілках як однієї з можливих форм реалізації цього конституційного права. Отже, положення ч. 3 ст. 36 Конституції України, яке регламентує можливість обмежень аналізованого права, варто викласти в такій редакції: «Обмеження щодо реалізації цього права встановлюються виключно Конституцією і законами України».

З огляду на те, що відповідно до ст. 1 Закону України «Про профспілки» [2] профспілки є особливим видом громадських організацій, то на них повною мірою поширюється положення ст. 37 Конституції України [1], якою забороняється утворення та будь-яка діяльність громадських організацій, якщо їх програмні цілі чи дії спрямовані на ліквідацію незалежності України, зміну

конституційного ладу насильницьким шляхом, порушення суверенітету й територіальної цілісності, підлив безпеки України, незаконне захоплення державної влади, пропаганду війни, насильства або посягання на права і свободи людини, здоров'я населення. Обмеження, що постають із цілі діяльності профспілки, яка суперечить положенням конституції, становлять окрему групу та характеризуються низкою особливостей. Так під час їх застосування йдеться про повне обмеження всіх форм реалізації права на об'єднання в ті профспілки, цілі або дії яких підпадають під ознаки, визначені в ст. 37 Конституції України.

Правомірність застосування обмежень реалізації права на об'єднання, які випливають із цілей створюваної (або вже створеної) організації, неодноразово були предметом розгляду в ЄСПЛ. Наприклад, у справі «Партія добробуту та інші проти Туреччини» [576] заявники вказували на незаконність розпуску Партії добробуту на тій підставі, що вона справді була центром діяльності, спрямованої проти принципу секуляризації. ЄСПЛ у межах цієї справи зазначив, що антиконституційні цілі можуть міститися не тільки в положеннях статуту об'єднання, а й у програмних документах, що доповнюють їх. Такі цілі можуть бути також приховані за офіційними положеннями, проте для застосування відповідних санкцій вони повинні бути продемонстровані (через ведення відповідної діяльності та здійснення відповідних заяв). ЄСПЛ визнав, що дії окремих членів об'єднання (особливо тих, які займають керівні посади) не повинні автоматично розглядатися як обов'язкові для такого об'єднання, і водночас не погодився з аргументом заявників, що Партія добробуту дисциплінувала своїх злочинних членів та що їхні заяви, деякі з яких було зроблено до обрання на політичні посади, не можна віднести до всієї політичної партії. А запізнілу реакцію на заяви цих членів із боку партії ЄСПЛ розцінив виключно як таку, що була зроблена з надією уникнути розпуску партії [576].

Також зазначимо, що відповідно до положень ст. 64 Конституції України право на об'єднання у профспілки не відноситься до переліку прав і свобод людини й громадянина, на які

накладається мораторій щодо їх обмеження в умовах воєнного або надзвичайного стану. Відповідно, назване право може бути обмежене за умови введення режиму воєнного або надзвичайного стану (із зазначенням строку дії цих обмежень).

Розглянемо особливості конституційного регулювання обмежень права на об'єднання у профспілки в Польщі. Якщо в Україні допускається встановлення обмежень права на об'єднання у профспілки на рівні законів, то в Польщі можуть бути застосовані виключно ті обмеження цього права, які передбачені Конституцією Польщі [179] або чинними для Польщі міжнародними актами. Це положення Конституції Польщі має вагомий значення для нівелювання можливостей невинуватих із позиції міжнародних нормативно-правових актів обмежень права на об'єднання у профспілки, оскільки таке обмеження може бути застосоване в законодавчих актах Польщі лише в межах, що дозволені міжнародними угодами. Водночас якщо законом буде встановлено ширші обмеження права на об'єднання у профспілки, як це передбачено обов'язковими польськими міжнародними угодами, то тим самим одночасно буде порушуватися як Конституція Польщі, так і ці чинні міжнародні угоди.

Конституція Польщі, як і Конституція України, передбачає обмеження членства у профспілках для цілого ряду осіб, які займають відповідні посади. До цих осіб належать судді (ст. 178), судді Конституційного Трибуналу Польщі (ст. 195), Голова Верховної палати контролю (ст. 205), омбудсмен (ст. 209), члени Всепольської ради радіомовлення та телебачення (ст. 214) та голова Національного банку Польщі (ст. 227). Тобто заборона належності професійних суддів до профспілок, яка суперечить низці міжнародних актів, характерна не лише для України, а й для Польщі [421, с. 165]. При цьому необхідно зауважити, що вітчизняні вчені неодноразово звертали увагу на невідповідність національного законодавства, яке обмежує право суддів на об'єднання у профспілки, міжнародним стандартам [16, с. 168; 577, с. 138; 578, с. 129]. Ставлять під сумнів встановлення такого обмеження й польські науковці. Так, деякі автори, коментуючи

це положення, висловлюють переконання в тому, що заборона суддям об'єднуватися у профспілки не відповідає положенням п. 2 ст. 1 Конвенції МОП № 151 «Про захист права на організацію та процедури визначення умов зайнятості на державній службі», оскільки діяльність судді в умовах демократичної правової держави не пов'язана з розробленням політики та не носить суворо конфіденційний характер [269, с. 40]. У Висновку № 3 Консультативної ради європейських суддів від 19 листопада 2002 р. із цього приводу зазначається: «Проте суддям має бути дозволено брати участь у дискусіях, які стосуються національної судової політики. Слід передбачити можливість проведення консультацій із суддями та їхню активну участь у розробці законодавства щодо їхнього статусу та, загалом, функціонування судової системи. З цього питання впливає й інше: чи можуть судді приєднуватися до профспілок. Згідно з їхнім правом на свободу вираження поглядів та думки, судді можуть реалізувати право приєднуватися до профспілок (свобода об'єднань), хоча можуть існувати обмеження стосовно їхнього права участі у страйках» [579]. Тобто Консультативна рада європейських суддів виходить із позицій, що стосовно права суддів на об'єднання у профспілки мова повинна йти не про його повне обмеження, а лише про обмеження окремих форм його реалізації, наприклад участі в організації та проведенні страйків.

У Конституції Латвії [180] спостерігається дещо інший підхід як до закріплення обмежень права на об'єднання у профспілки, так і до обмежень прав і свобод людини загалом. Так, Конституція Латвії взагалі не містить вказівку на те, що певні посадові або службові особи не можуть належати до профспілок (бути їх членами), як це передбачено в конституціях України та Польщі. Немає в Конституції Латвії також жодної вказівки щодо обмеження цього права ні в ст. 102, яка гарантує загальне право на об'єднання, ні в ст. 108, яка декларує захист державою свободи профспілок. Натомість ст. 116 Конституції Латвії проголошує: «Права особи, визначені статтями дев'яносто сьомою, дев'яносто восьмою, сотою, сто другою, сто

третьою, сто шостою і сто восьмою Конституції, можуть бути обмежені в передбачених законом випадках для захисту прав інших людей, демократичного устрою держави, безпеки суспільства, добробуту та моральності». Отже, право на об'єднання у профспілки потрапляє до переліку конституційних прав, які можуть бути обмежені відповідними законами Латвії. Латвійські вчені вказують на недосконалість ст. 116 Конституції Латвії та зазначають, що вона не закріплює гарантію сутності фундаментальних прав, тобто не передбачає, що жодне обмеження не може порушувати сутність відповідних основних прав чи свобод; пропонується також доповнити цю статтю положенням про те, що основні права можуть бути обмежені, лише якщо це необхідно в демократичному суспільстві [560, с. 760].

Як бачимо, у положеннях конституцій низки країн простежується намагання закріпити відповідний компроміс між гарантіями права на об'єднання у профспілки та його можливими обмеженнями, який з одного боку, зумовлював би якомога менше перешкод у реалізації цього права, а з іншого – забезпечив би права й свободи інших осіб та національну безпеку і громадський порядок. Отже, як впливає з положень Конституції України, Конституції Польщі та Конституції Латвії, обмеження права на об'єднання у профспілки, які у них закріплені або на захист національної безпеки, громадського порядку, прав та свобод інших осіб тощо, або на обмеження членства у профспілках представників певної професії, або на обмеження членства у профспілках окремих посадових осіб держави.

Розглянемо більш детально особливості законодавства названих країн, що регулюють обмеження права на об'єднання у профспілки для окремих категорій осіб. Насамперед проаналізуємо обмеження цього права щодо поліцейських та військовослужбовців, оскільки, як уже зазначалося, саме ці категорії згадані в низці міжнародних актів. Відповідно до ст. 17 Закону України «Про Збройні Сили України» [580] військовослужбовці зобов'язані зупинити членство у політичних партіях та проф-

спілках на період військової служби²¹. В той же час, працівники Збройних Сил України²² зобов'язані зупинити членство на період роботи у Збройних Силах України тільки у політичних партіях. Тобто працівники Збройних Сил України не обмежуються у праві створювати та вступати до профспілки. Так, відповідно до статуту Професійної спілки працівників Збройних Сил України ця профспілка визнається «всеукраїнською неприбутковою громадською організацією, яка об'єднує на добровільній основі громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної (трудової) діяльності (служби, навчання), які працюють (служать) в Збройних Силах України, військових частинах, установах, організаціях, підприємствах, у тому числі підприємствах, підпорядкованих ДК «УКРОБОРОНПРОМ», осіб, які звільнилися у зв'язку з виходом на пенсію або тимчасово не працюють» [581]. У вітчизняній юридичній науці вже акцентувалася увага на тому, що положення Закону України «Про Збройні Сили України», які встановлюють заборону для військовослужбовців на участь у політичних партіях та профспілках, сформульовані невдало. Так, В.В. Черничко, досліджуючи обмеження права на об'єднання у політичні партії, на досвіді Польщі доводить, що такі поняття, як призупинення членства та повна заборона приналежності до відповідної організації, є різними за своєю сутністю поняттями [582, с. 136]. Відповідно, для закріплення принципу позапартійності військовослужбовців ученим пропонує викласти ч. 1 ст. 17 Закону України «Про Збройні Сили України» в такій редакції: «Військовослужбовці не можуть належати до політичної партії та професійних спілок на період військової служби» [582, с. 136]. Загалом із такою пропозицією варто погодитися, оскільки призупинення членства не передбачається ні спеціальним законом про профспілки, ні спеціальним законом про політичні партії.

²¹ Водночас вказаний закон України не забороняє військовослужбовцям бути членами інших громадських організацій, за винятком тих, статутні положення яких суперечать засадам діяльності Збройних Сил України.

²² Особовий склад Збройних Сил України складається з військовослужбовців і працівників Збройних Сил України.

Стаття 2 Закону Польщі «Про професійні спілки» [197], яка визначає право на об'єднання у профспілки, містить застереження, що до працівників поліції, прикордонної служби, митної та податкової служби, Державної пожежної служби, а також працівників Верховної палати контролю застосовуються положення Закону Польщі «Про професійні спілки» з урахуванням обмежень, що випливають з окремих законодавчих актів. Відповідно до ст. 108 Закону Польщі «Про професійну військову службу» [583] професійні солдати не можуть створювати профспілки та приєднуватися до них. Тобто, в Польщі також закріплене законодавче обмеження щодо участі військовослужбовців у профспілках.

Необхідно зазначити, що питання відповідності ст. 108 Закону Польщі «Про професійну військову службу» положенням Конституції Польщі розглядалося Конституційним Трибуналом Польщі. Так, омбудсмен звернувся до Конституційного Трибуналу Польщі із заявою про невідповідність Закону Польщі «Про професійну військову службу» в частині, що забороняє професійним військовослужбовцям створювати профспілки та об'єднуватися в них, вимогам ч. 3 ст. 31, ст. 32 та ч. ч. 1 і 4 ст. 59 Конституції Польщі та ч. 2 ст. 11, ст. ст. 14 і 17 Конвенції про захист прав людини та основоположних свобод [584]. Серед наведених аргументів заявник, зокрема, зазначив, що позбавлення професійних солдатів права на об'єднання не є необхідним у демократичній державі, про що свідчить існування профспілок солдатів у багатьох демократичних країнах, зокрема ФРН, та функціонування Європейської організації військових асоціацій (European Organisation of Military Associations and Trade Unions – EUROMIL), створеної ще в 1972 р. Проте Конституційний Трибунал Польщі прийняв рішення про те, що оскаржувані заявником положення Закону Польщі «Про професійну військову службу» відповідають Конституції Польщі, а обмеження на свободу об'єднання професійних солдатів не є надмірними. Обґрунтовуючи таке рішення, Конституційний Трибунал Польщі, зокрема, зауважив, що чинне національне законодавство про діяльність профспілок може застосовуватися до професійних солдатів лише тією мірою, якою це не порушує нейтралітет збройних сил та не загрожує їхній

функції захисту існування незалежної держави. Водночас більшість прав профспілок, передбачених Законом Польщі «Про професійні спілки», є несумісними із сутністю збройних сил (наприклад, право на страйк, право на звернення до Конституційного Трибуналу Польщі зі зверненням про неконституційність окремих законодавчих актів тощо); заради забезпечення нейтралітету збройних сил до їх представників можуть застосовуватися значно більші обмеження ніж до інших верств суспільства [584].

Зауважимо, що у вітчизняній юридичній науці висувалися пропозиції щодо скасування стосовно військовослужбовців обмеження права на об'єднання у профспілки. Так, А.М. Синиця пропонує прийняти спеціальний Закон України «Про професійні спілки військовослужбовців», який закріплював би право військовослужбовців на об'єднання у профспілки та регламентував би особливості функціонування профспілок військовослужбовців [585, с. 16]. У цьому питанні ми цілком розділяємо аргументи, наведені проти такого поширення прав на військовослужбовців у рішеннях Конституційного Трибуналу Польщі. Таке обмеження права на об'єднання у профспілки саме військовослужбовців не суперечить положенням міжнародних нормативно-правових актів (наприклад, Міжнародному пакту про громадянські і політичні права, Конвенції МОП № 87 «Про свободу асоціації та захист права на організацію», Конвенції МОП № 98 «Про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів» тощо).

У Латвії правовий статус збройних сил регламентується досить широким колом законодавчих актів: Законом Латвії «Про національні збройні сили» [586], Законом Латвії «Про національну безпеку» [587] та Законом Латвії «Про військову службу» [588]. Відповідно до п. 1 ч. 1 ст. 15 Закону Латвії «Про військову службу» солдатам забороняється здійснення будь-якої політичної діяльності та вступ до профспілок, а також участь у страйках. Отже, підходить щодо обмеження реалізації права на об'єднання у профспілки військовослужбовцями в законодавстві України, Польщі та Латвії є схожими.

Проаналізуємо особливості законодавства окремих країн, що регулюють обмеження права на об'єднання у профспілки стосовно поліцейських. Як уже зазначалося, положення Закону України «Про Національну поліцію» [575] дозволяють працівникам поліції створювати професійні об'єднання та професійні спілки для захисту своїх законних прав та інтересів. Так, відповідно до Статуту Всеукраїнської профспілки Міністерства внутрішніх справ України [589] зазначена організація створена за територіальною й галузевою ознаками та об'єднує державних службовців, працівників апарату Міністерства внутрішніх справ України, територіальних органів, закладів, установ, що належать до сфери управління Міністерства внутрішніх справ України, з метою представництва, реалізації та захисту їхніх трудових і соціально-економічних прав.

До ВРУ свого часу було подано низку законопроектів щодо внесення змін до законодавства в частині розширення прав профспілок правоохоронних органів загалом і поліції зокрема. Так, проектом Закону про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо права на профспілковий захист при звільненні працівників правоохоронних органів № 2829 [590] для підвищення трудових гарантій працівників правоохоронних органів України пропонувалося виключення зі ст. 43 Кодексу законів про працю України слів «крім випадків, коли розірвання трудового договору із зазначених підстав здійснюється з прокурором, працівником органу внутрішніх справ, Служби безпеки України, Державного бюро розслідувань України чи органу, що здійснює контроль за додержанням податкового законодавства» та повне скасування ч. 9 ст. 41 Закону України «Про профспілки». А проектом Закону про внесення змін до Закону України «Про Національну поліцію» щодо діяльності Професійної спілки працівників Національної поліції № 3853 [591] передбачалося доповнення ст. 104 Закону України «Про Національну поліцію» двома новими частинами, які покладали би на професійну спілку працівників Національної поліції здійснення функції громадського контролю шляхом налагодження соціального діалогу з адміні-

страцією поліції. Автори наведених законопроектів пояснювали необхідність їх прийняття захистом трудових прав працівників правоохоронних органів України. З приводу доцільності прийняття названих законопроектів, на нашу думку, варто погодитися з висновком Головного науково-експертного управління Апарату Верховної Ради України про те, що вони не мають належного обґрунтування [592]. До того ж, як уже наголошувалося, до цих категорій осіб міжнародні акти допускають застосування особливостей у реалізації їхнього права на об'єднання у профспілки.

Відповідно до ст. 67 Закону Польщі «Про поліцію» [593] співробітники поліції можуть вступати до профспілки працівників поліції, яка не має права на страйк. Детальні правила співпраці профспілки працівників поліції з Міністром внутрішніх справ Польщі та начальником поліції визначаються статутом цієї профспілки, яка зареєстрована у встановленому порядку. У Латвії поліцейські також мають право на створення профспілок, хоча, відповідно до ч. 4 ст. 23 Закону Латвії «Про поліцію» [594], профспілки співробітників поліції не мають права на страйк. Однак зауважимо, що до 1 січня 2006 р. на поліцейських у Латвії поширювалося обмеження щодо можливості створення профспілок та участі в них. У зв'язку із цим у 2005 р. Конституційним Судом Латвії розглядалося питання про відповідність Конституції Латвії положення ч. 5 ст. 23 Закону Латвії «Про поліцію», яке забороняло співробітникам поліції об'єднуватися у профспілки [595]. За результатом розгляду цієї справи Конституційний Суд Латвії припинив провадження у справі з огляду на той факт, що Сейм уже вніс відповідні зміни до оскаржуваної норми і вони повинні набрати чинності з 1 січня 2006 р. [596].

У юридичній літературі неоднозначно сприймається право на створення профспілок та членство в них державних службовців; висувуються різні положення щодо впливу можливого членства державних службовців у профспілках на рівень їх політичної нейтральності. Водночас аналіз положень законодавства України, Польщі та Латвії, що регулює окремі аспекти участі дер-

жовних службовців у профспілках, показує, що воно не містить обмежень щодо об'єднання державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування у профспілки [597; 598; 599].

Ю.М. Щотова зазначає, що у спеціальних законах, які окреслюють особливості правового становища державних службовців окремих систем державних органів, варто визначити не обмеження, а особливості реалізації права на об'єднання у профспілки [577, с. 142]. Також науковець вважає за доцільне закріпити в законодавстві для всіх державних службовців такі особливості діяльності профспілок як гарантію політичної нейтральності: 1) профспілки державних службовців повинні бути позбавлені права на створення політичних партій; 2) профспілки державних службовців не повинні мати можливості бути колективними членами політичних партій; 3) профспілки державних службовців повинні бути позбавлені можливості фінансувати політичні партії з власних політичних фондів; 4) профспілки державних службовців не повинні мати можливості об'єднуватися з політичними партіями та іншими профспілками; 5) профспілки державних службовців повинні здійснювати політичне представництво за напрямом лобювання інтересів працівників цієї сфери тільки у формі укладення колективних договорів та угод різного рівня, не маючи можливості вдаватися до масових публічних акцій, у тому числі страйків [577, с. 144–145]. Можна погодитися з низкою запропонованих Ю.М. Щотовою положень, проте варто зауважити, що більшість із них уже й так «втлені» в положеннях національного законодавства. Наприклад, викликає сумніви доцільність пропозиції про те, що профспілки державних службовців не повинні мати право на створення політичних партій, оскільки відповідно до ст. 2 Закону України «Про політичні партії в Україні» [600] «політична партія – це зареєстроване згідно з законом добровільне об'єднання громадян – прихильників певної загальнонаціональної програми суспільного розвитку, що має своєю метою сприяння формуванню і вираженню політичної волі громадян, бере участь у виборах та інших політичних заходах». Тобто політичні партії

можуть створюватися виключно громадянами України, а заборона на членство окремих категорій державних службовців у політичних партіях уже закріплена в законодавстві про політичні партії та в низці інших законів України. Це ж стосується положення про те, що профспілки державних службовців не повинні мати можливості вдаватися до масових публічних акцій, у тому числі страйків, оскільки відповідно до ч. 5 ст. 10 Закону України «Про державну службу» [597] державні службовці не мають права організувати та брати участь у страйках (це ж положення містилося в Законі України «Про державну службу» 1993 р. [601]). Така ж заборона на організацію та участь у страйках закріплюється стосовно поліцейських (ч. 5 ст. 61 Закону України «Про Національну поліцію» [575]), прокурорів (ч. 3 ст. 18 Закону України «Про прокуратуру» [602]), суддів (ч. 4 ст. 54 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» [603]), осіб рядового та начальницького складу служби цивільного захисту (ч. 1 ст. 116 Кодексу цивільного захисту України [604]), осіб рядового й начальницького складу та працівників кримінально-виконавчої служби України (ч. 4 ст. 15 Закону України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України» [605]) тощо. Водночас ми цілковито згодні з висновком Ю.М. Щотової щодо того, що профспілки державних службовців не повинні мати право фінансувати політичні партії (більш детально питання про можливість та доцільність фінансування політичних партій профспілками буде проаналізовано в підрозділі 4.1).

Як показує порівняльний аналіз обмежень права на об'єднання у профспілки в Україні, Польщі та Латвії, рішення конституційних судів цих країн мають провідне значення як для безпосереднього визначення конституційності якогось конкретного обмеження цього права, так і для самого розуміння сутності цього явища. Так, КСУ в одному зі своїх рішень визначив: «Звуження змісту та обсягу прав і свобод є їх обмеженням. <...> Обсяг прав людини – це їх сутнісна властивість, виражена кількісними показниками можливостей людини, які відображені відповідними правами, що не є однорідними і загальними»

[606]. Оскільки право на об'єднання у профспілки є елементом загального права на об'єднання, то для їх діяльності вагоме значення мають правові позиції, що містяться в рішеннях, у яких КСУ розглядав проблеми права на об'єднання [488; 607].

Розглянемо основні особливості впливу рішень Конституційного Суду Латвії на гарантування та подальший розвиток права на об'єднання у профспілки в цій країні. Так, рішенням у справі № 2013-15-01 від 23 квітня 2014 р. [608] Конституційний Суд Латвії визнав неконституційними (такими, що не відповідають ст. 108 Конституції Латвії) окремі положення ст. 49 Закону Латвії «Про прикордонну охорону» [609]. Зазначену справу було порушено за заявою омбудсмена Латвії, який наполягав на тому, що обмеження прав, передбачених в оскаржуваній нормі, а саме заборона службовцям прикордонних служб на створення профспілок, є непропорційною, тому немає потреби в застосуванні такого обмеження. Конституційний Суд Латвії зазначив, що законодавець зобов'язаний ухвалювати таке законодавство, яке б дозволило особам об'єднуватися у профспілки і таким чином реалізувати свою свободу об'єднання. Водночас суд визнав, що під час визначення прав та обов'язків осіб, які виконують функції державної служби, законодавець має відносно більшу свободу дій, ніж, наприклад, у разі регулювання трудових відносин, що встановлені на підставі трудового договору, а тому з огляду на роль і завдання державної служби держава має право в односторонньому порядку регулювати права й обов'язки осіб, які перебувають на службі. Конституційний Суд Латвії визнав, що право прикордонників на об'єднання саме по собі не становить загрози інтересам національної або громадської безпеки, а впливати на них можуть лише різні прояви свободи профспілок (такі як право на організацію та участь у страйках). Через те, що безперешкодне функціонування Державної прикордонної служби Латвії забезпечується абсолютною заборонаю прикордонникам організовувати страйки та брати участь у них, оскаржувана норма непропорційно обмежує основні права, отже, не відповідає положенням ч. 2 ст. 108 Конституції Латвії.

Рішення Конституційного Трибуналу Польщі також мають істотне значення для свободи профспілок у Польщі. Так, 27 червня 2012 р. Всепольська організація професійних спілок (Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych – OPZZ) звернулася до Конституційного Трибуналу Польщі із заявою про відповідність ч. ч. 1, 2 і 5 ст. 2 Закону Польщі «Про профспілки» положенням ст. ст. 12 і 59 Конституції Польщі та положенням ст. 2 Конвенції про свободу асоціації та захист права на організацію [117]. Конституційний Трибунал Польщі акцентував увагу на тому, що під час прийняття рішення ним не тільки оцінювалися оскаржені положення закону про профспілки, а й бралася до уваги соціальна реальність, у якій функціонують профспілки, з урахуванням сучасних тенденцій на ринку праці в Польщі. За результатами розгляду цієї справи Конституційний Трибунал Польщі визнав такими, що не відповідають Конституції Польщі положення Закону Польщі «Про професійні спілки», які надавали особам, які забезпечують себе роботою самостійно, право вступати тільки до профспілок, що діють на тому підприємстві або установі, з якою вони уклали відповідну угоду [610]. Зокрема, Конституційний Трибунал Польщі дійшов висновку, що форма зайнятості особи не повинна бути вирішальною під час визначення права на об'єднання у профспілки. Водночас польський законодавець, прийнявши таку редакцію закону, істотно обмежив реалізацію гарантованого Конституцією Польщі права на об'єднання у профспілки для осіб, які забезпечують себе роботою самостійно.

Конституційний Трибунал Польщі у своїх рішеннях підкреслює, що свободи й права громадян не є абсолютними та можуть бути обмежені, якщо така можливість чітко й однозначно передбачена положеннями Конституції Польщі або коли необхідно гармонізувати свободу з іншими нормами, принципами чи цінностями. Конституційний Трибунал Польщі вважає, що обмеження будь-яких прав людини (а отже, і права на об'єднання у профспілки) можуть бути застосовані виключно після виконання двох умов: перша – це процедурна умова, яка полягає в

тому, що обмеження можуть бути встановлені тільки законом, а не актом нижчої юридичної сили; друга умова є матеріальною та полягає в тому, що права й свободи можуть бути обмежені лише тією мірою, якою це необхідно (окремо визначається така матеріальна умова застосування обмеження прав і свобод людини, як захист суспільної моралі) [611].

Як бачимо, міжнародні нормативно-правові акти та національне законодавство окремих країн закріплюють різні за своїми цілями й обсягами види обмежень права на об'єднання у профспілки. Отже, є потреба у визначенні основних видів обмежень цього права. Для цього насамперед варто проаналізувати основні загальні наукові підходи до класифікації обмежень прав та свобод людини й громадянина. Одностайності в цьому питанні серед науковців наразі немає, як наслідок пропонуються різноманітні критерії для класифікації обмежень прав та свобод людини й громадянина. Наприклад, О.В. Осинська під час вивчення теоретико-прикладних аспектів класифікації обмеження основних прав і свобод людини доходить висновку, що їх варто здійснювати за такими визначальними критеріями: залежно від політико-юридичного статусу правообмежуючого суб'єкта; за метою та територією встановлення обмеження; за ступенем відповідності міжнародним стандартам у галузі прав і свобод людини; за характером нормативної фіксації; за ступенем визначеності; за обсягом та видом прав людини; за колом осіб та сферою нормативного змісту; за способом правового регулювання; за юридичною природою нормативно-правового акта що встановлює обмеження; за стадією правового регулювання; за тривалістю у часі тощо [558, с. 17]. А.А. Зайцев виділяє два основні види обмежень: а) статусні обмеження прав, що постають зі здійснення особою державної або муніципальної служби, займаної посади, наявності громадянства іншої держави (держав) та з відповідних судових рішень; б) режимні обмеження прав і свобод людини, які розглядаються як винятки з юридичного становища невизначеного кола осіб, що зумовлені спеціальним станом правовідносин у державі (її окремих частині), і які виражаються в певному сту-

пені несприятливості для реалізації відповідних суб'єктивних прав і свобод [562, с. 10].

Значний інтерес для нашого дослідження становлять висновки, зроблені В.В. Черничко щодо обмежень реалізації права на об'єднання у політичні партії, оскільки, як уже зазначалося вище, як право на об'єднання у профспілки, так і право на об'єднання у політичні партії є окремими формами реалізації загального права на об'єднання. Зазначений учений пропонує виділяти такі види обмежень права на об'єднання у політичні партії [582, с. 178–179]:

– програмні, що зводяться до конституційної заборони на об'єднання у політичні партії, програми яких допускають дії, спрямовані на расову й національну ненависть, застосування насилля тощо (цей вид обмеження цілковито поширюється також на реалізацію права на об'єднання у профспілки, оскільки передбачені ч. 1 ст. 37 Конституції України положення щодо недопустимих цілей або дій стосуються як політичних партій, так і громадських організацій. Хоча, на нашу думку, називати цей вид обмеження виключно як «програмні» не зовсім доречно, оскільки обмеження стосуються не тільки програмних положень, але й відповідних дій);

– структурні, які зводяться до заборони створення та діяльності партій в органах виконавчої та судової влади;

– територіальні, що застосовуються до всіх осіб, які перебувають на території держави де введено відповідний спеціальний режим військового чи надзвичайного стану;

– індивідуальні, які передбачають їх поширення на окремі категорії осіб у зв'язку із їх належністю до громадянства або зайняття ними відповідних посад у державних органах і виконанням професійних обов'язків.

Останні два види обмежень також цілковито стосуються права на об'єднання у профспілки (вище ми вже аналізували, яким чином факт належності до громадянства, зайняття відповідної посади або належності до відповідної професії впливає на застосування обмежень у реалізації окремих форм цього права).

У юридичній науці пропонуються й інші критерії для класифікації обмежень прав і свобод людини. Наведемо окремі із них, які, на нашу думку, цілковито можна використати (з певними застереженнями, доповненнями та уточненнями) для класифікації обмежень права на об'єднання у профспілки.

1. За терміном дії обмеження поділяються на ті, що діють постійно, та тимчасові [558, с. 9; 612, с. 84; 613, с. 9]. При цьому до постійних обмежень права на об'єднання у профспілки можна віднести заборону на створення профспілок, цілі чи дії яких є несумісні із вимогами ч. 1 ст. 37 Конституції України, або обмеження для іноземців такої форми реалізації права на об'єднання у профспілки, як участь у їх створенні. Натомість до тимчасових обмежень можна віднести, наприклад, обмеження, що виникли внаслідок запровадження надзвичайного стану.

2. За юридичною природою нормативно-правового акта обмеження поділяються на встановлені міжнародними актами, встановлені конституцією, встановлені законами та встановлені підзаконними нормативно-правовими актами [558, с. 17; 612, с. 85]. Стосовно обмежень права на об'єднання у профспілки за цим критерієм варто застосовувати тільки обмеження встановлені конституцією, та обмеження, встановлені законом і підзаконним актом (щодо цього конституційного права єдиним підзаконним актом, на підставі якого може встановлюватися його обмеження, є Указ Президента України про введення надзвичайного стану²³). Що стосується міжнародних нормативних актів, то вони містять переважно тільки вказівку на окремі обмеження цього права та межі їх застосування в національному законодавстві.

3. За обсягом застосування обмеження поділяються на повні та часткові [615, с. 13]. Обмеження права на об'єднання у профспілки можуть стосуватися як усіх можливих форм його реалізації, так і лише деяких із них. Наприклад, стосовно іноземців чин-

²³ Відповідно до п. 4 ч. 1 ст. 6 Закону України «Про правовий режим надзвичайного стану» [614], Указ Президента України про введення надзвичайного стану повинен містити вичерпний перелік конституційних прав і свобод людини і громадянина, які тимчасово обмежуються у зв'язку з введенням надзвичайного стану.

ним законодавством України встановлюється обмеження щодо реалізації такої форми права на об'єднання у профспілки, як створення профспілок. Повні ж обмеження стосуються, наприклад, заборони на участь у профспілках для членів Вищої ради правосуддя, суддів КСУ тощо. Інакше кажучи, повні обмеження передбачають призупинення всіх форм реалізації права на об'єднання у профспілки, а часткові – тільки однієї або декількох форм реалізації цього права.

4. За ступенем відповідності встановлених обмежень міжнародним стандартам у галузі прав людини вони поділяються на правомірні та неправомірні²⁴ [558, с. 7; 612, с. 81]. Зокрема, зазначається, що обмеження є правовими, якщо вони встановлювалися з огляду на дотримання міжнародних стандартів прав і свобод людини як зразка, моделі, еталону правої норми [558, с. 7]. У контексті обмежень права на об'єднання у профспілки до таких, що суперечать міжнародним стандартам, можна віднести повне обмеження щодо реалізації цього права суддями.

5. За територією застосування обмеження поділяються на такі, що застосовуються на території всієї країни, та такі, що діють на її окремих територіях (на думку деяких учених за територіальною ознакою обмеження варто класифікувати на міжнародні та внутрішньодержавні) [558, с. 18; 612, с. 81]. Усі обмеження права на об'єднання у профспілки, що передбачені законодавством України, застосовуються на всій території України однаковою мірою. Винятки становлять тільки обмеження, що запроваджуються у зв'язку з оголошенням надзвичайного стану на відповідній частині території України або введенням воєнного стану не на всій території країни. Так, Законом України «Про затвердження Указу Президента України «Про введення воєнного стану в Україні» [617] було затверджено Указ Президента України № 393 «Про введення воєнного стану в Україні» [618]

²⁴ Під неправомірними обмеженнями конституційних прав і свобод людини й громадянина розуміють необґрунтовані, неприпустимі, а отже, незаконні втручання в права та свободи людини й громадянина, які здійснюються шляхом зменшення обсягу суб'єктивних прав, дискримінації, встановлення меж, перешкод, необґрунтованих обов'язків тощо [616, с. 11–12].

із застереженням, що воєнний стан вводиться тільки у деяких областях України, а не на всій її території.

6. За метою встановлення обмеження поділяються на такі, що застосовуються для захисту прав і свобод інших осіб, охорони здоров'я населення, для забезпечення національної або громадської безпеки тощо [558, с. 18; 615, с. 12–13]. Ю.О. Фігель вважає, що за метою їх встановлення обмеження поділяються на такі, що застосовуються для стримування антисуспільної поведінки відповідних суб'єктів суспільних відносин, та такі, що спрямовані на звуження здійснення суб'єктивного права [612, с. 81]. Прикладом обмеження, спрямованого на стримування антисуспільної поведінки, може бути заборона діяльності профспілок, програмні цілі чи дії яких спрямовані на ліквідацію незалежності України, зміну конституційного ладу насильницьким шляхом, пропаганду війни, насильства тощо, а прикладом обмеження, спрямованого на звуження здійснення суб'єктивного права, – заборона іноземцям створювати профспілки.

Отже, обмеження права на об'єднання у профспілки – це передбачене міжнародними нормативно-правовими актами, конституцією держави та національним законодавством призупинення всіх форм або звуження однієї чи декількох форм його реалізації, що є необхідним в демократичному суспільстві в інтересах національної або громадської безпеки, запобігання злочинам або для захисту прав і свобод інших осіб та застосовується до окремих осіб або на окремих територіях. Хоча можливість встановлення відповідних обмежень права на об'єднання у профспілки й передбачена низкою міжнародних нормативно-правових актів, проте закріплення таких обмежень у національному законодавстві окремих країн має певні особливості. Як показав проведений порівняльний аналіз, законодавство України, яке регламентує обмеження права на об'єднання у профспілки, потребує подальшого вдосконалення як у напрямку скасування окремих обмежень (наприклад, обмеження для іноземців та осіб без громадянства створювати профспілки), так і у плані уточнення окремих положень щодо можливості застосування таких обмежень до окремих категорій осіб.

Висновки до розділу 2

1. Конституційно-правове регулювання реалізації права на об'єднання у профспілки в Україні, Польщі та Латвії має істотні особливості, що проявляються в різних підходах до реалізації цього права (зокрема, щодо визначення кола осіб, які мають право на створення та членство у профспілці, мінімально допустимої кількості членів профспілки та у встановленні можливих обмежень у реалізації права на об'єднання у профспілки). Право на об'єднання у профспілки може реалізуватися шляхом: вільного, безперешкодного, без отримання жодних на те попередніх дозволів із боку державних органів створення профспілок; вступу до вже створених профспілок; участі в роботі профспілок; вільного та безперешкодного виходу з профспілки; утримання від вступу до профспілок; участі у припиненні діяльності профспілок шляхом їх реорганізації чи ліквідації.

2. За чинним законодавством України не всі з наведених шляхів реалізації права на об'єднання у профспілки є доступними для іноземців та осіб без громадянства. Отже, доцільно надати іноземцям та особам без громадянства не тільки право на вступ до існуючих профспілок, а й право на їх створення, що відповідає положенням міжнародних нормативно-правових актів та практиці окремих країн ЄС. Для цього ст. 6 Закону України «Про профспілки» необхідно викласти в такій редакції: «Особи, які визначені частиною першою статті 7 цього Закону мають право на основі вільного волевиявлення без будь-якого дозволу створювати профспілки, вступати до них та виходити з них на умовах і в порядку, визначених їх статутами, брати участь у роботі профспілок». Відповідно, ч. 2 ст. 6 цього Закону України «Про профспілки» необхідно виключити.

3. Різноманітні аспекти реалізації права на об'єднання у профспілки знайшли досить широке відображення у практиці ЄСПЛ. Оскільки ЄСПЛ розглядає свободу профспілок як окрему форму (особливий аспект) свободи об'єднання, то під час вивчення прак-

тики цього суду щодо реалізації права на об'єднання у профспілки необхідно враховувати відповідні позиції ЄСПЛ щодо розуміння свободи об'єднання загалом. Практика ЄСПЛ має вагоме значення для реалізації права на об'єднання у профспілки в державах-учасниках Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод. Так, відсутність в ст. 11 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод положення про те, що ніхто не може бути примушений вступати до будь-якої асоціації, дало підстави стверджувати, що це положення свідомо не було включене до тексту цієї Конвенції, тому право не бути примушеним приєднатися до асоціації нею не гарантується і на цій підставі на окремих працівників для збереження робочого місця покладалося зобов'язання бути членом відповідної профспілки. Проте ЄСПЛ дійшов висновку, що такий підхід нівелює саму сутність свободи об'єднання, тому будь-яке примушення до членства у профспілці суперечить концепції свободи об'єднання в її негативному аспекті.

4. Незважаючи на намагання вітчизняного законодавця виокремити на конституційному рівні право на об'єднання у профспілки із загального права на об'єднання, це право чітко й однозначно так і не було закріплене, оскільки використане в Конституції України для позначення названого права словосполучення «право на участь у професійних спілках» не можна вважати тотожним із поняттям «право на об'єднання у профспілки», адже воно не охоплює всі можливі форми реалізації права на об'єднання у профспілки. Використанам у ч. 3 ст. 36 Конституції України поняттям «участь» можуть охоплюватися лише такі форми реалізації аналізованого права, як участь у роботі профспілок та участь у припиненні діяльності профспілки шляхом її реорганізації чи ліквідації, оскільки саме вони потребують колективної діяльності та прийняття спільних рішень у порядку й за процедурами, що передбачені у статутах профспілок.

5. Конституційне право на об'єднання у профспілки перебуває в тісному зв'язку з іншими конституційними правами та свободами, насамперед із правом на мирні збори, мітинги, походи й

демонстрації, правом на свободу думки і слова, на вільне вираження своїх переконань та правом на страйк. Як показує проведений порівняльно-правовий аналіз, роль профспілок у реалізації конституційного права на страйк в окремих країнах суттєво різниться. Якщо в Україні та Латвії профспілки є лише одним із можливих ініціаторів (організаторів) проведення страйку, то в Польщі – єдиним. Запровадження в Україні практики, за якою виключне право на організацію страйків мають профспілки, є недоцільним і передчасним. Така модель може бути відносно ефективною у країнах де профспілки є реальним ключовим елементом громадянського суспільства (профспілки є активними учасниками суспільного й політичного життя країни, часто виступають основою для формування політичних партій або мають реальний вплив на політичні партії). Хоча у світлі тенденцій до постійного зниження членів профспілок у більшості країн Європи, виникають сумніви щодо доцільності залишення за профспілками монопольного права на оголошення страйку. Право на страйк не варто розглядати як елемент (складову) права на об'єднання у профспілки, а тим більше, ставити можливість його реалізації в залежність від членства у профспілці (тобто попередньої реалізації права на об'єднання у профспілки).

6. Необхідно належним чином розрізняти такі поняття, як «право на об'єднання у профспілки» та «свобода профспілок» («профспілкові свободи»). Останнє поняття є ширшим і включає в себе як саме право на об'єднання у профспілки, так і передбачені чинним законодавством свободи самих профспілок як окремих організацій, тобто право на об'єднання у профспілки та профспілкові свободи співвідносяться, як частина й ціле.

7. Обмеження права на об'єднання в профспілки – це передбачене міжнародними нормативно-правовими актами, конституцією держави та національним законодавством призупинення всіх форм або звуження однієї чи декількох форм його реалізації, що є необхідним у демократичному суспільстві в інтересах національної або громадської безпеки, запобігання злочинам або для захисту прав і свобод інших осіб та застосовується до окремих осіб чи на окремих територіях.

8. Для вдосконалення конституційного регулювання засад реалізації права на об'єднання у профспілки, можливих обмежень цього права та регулювання статусу профспілок необхідно викласти ч. 3 ст. 36 Конституції України в такій редакції: «Кожен має право на об'єднання у професійні спілки з метою захисту своїх трудових і соціально-економічних прав та інтересів. Обмеження щодо реалізації цього права встановлюються виключно Конституцією і законами України. Професійні спілки є громадськими організаціями, що утворюються без попереднього дозволу та об'єднують громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної діяльності. Усі професійні спілки мають рівні права».

РОЗДІЛ 3 ОСОБЛИВОСТІ КОНСТИТУЦІЙНО-ПРАВОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТВОРЕННЯ ТА ПРИПИНЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ПРОФЕСІЙНИХ СПІЛОК В УКРАЇНІ ТА ОКРЕМИХ КРАЇНАХ ЄС

3.1. Поняття, ознаки та порядок створення професійної спілки як особливого виду громадської організації

Профспілки хоч і є громадськими організаціями, проте мають низку характерних особливостей, які проявляються в меті їх діяльності та функціях, порядку створення, легалізації та припинення діяльності тощо. Перед безпосереднім вивченням особливостей порядку створення, легалізації й припинення діяльності профспілок в окремих країнах варто звернути відповідну увагу на розуміння самого поняття «профспілка» та окреслити основні специфічні ознаки профспілок, за якими, власне, профспілки й відрізняються від решти громадських організацій.

У юридичній науці пропонуються різноманітні визначення поняття «професійна спілка». Наприклад, під профспілкою розуміється незалежна некомерційна організація, що представляє інтереси найманих працівників і метою діяльності якої є підвищення якості й рівня життя своїх членів за допомогою регулювання соціально-трудових відносин в організації [619, с. 172]. В.Л. Костюк визначає профспілку як добровільну, незалежну, неприбуткову громадську організацію, яка заснована на волевиявленні осіб, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної (трудової) діяльності (навчання), та діє з метою

представництва й захисту їхніх прав та інтересів через уповноважені представницькі органи (посадових осіб) [32]. На думку А.М. Білоус, профспілка – це добровільна неприбуткова громадська організація, що об'єднує громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної (трудової) діяльності (навчання), і порядок її створення й функціонування є об'єктом адміністративно-правового регулювання [22, с. 60]. Ю.П. Дмитренко пропонує розуміти під профспілками масові громадські організації працюючих робітників та осіб, які навчаються, незалежно від їх статі, раси, національності й релігійних переконань, що створені на добровільних засадах із метою захисту матеріальних інтересів і прав працівників та покращення умов праці [620, с. 111].

Водночас низка науковців під час формулювання дефініції профспілки, окрім вказівки на захист трудових прав та інтересів, роблять акцент на суспільно-політичній ролі профспілок. Наприклад: профспілка – це організація, що складається з працівників, які прагнуть організувати та представляти свої інтереси на робочому місці і в суспільстві, зокрема, щодо трудових відносин через участь у соціальному діалозі з роботодавцями та державою [621, с. 544]; профспілка – це особливий соціальний інститут громадянського суспільства, який об'єднує на добровільних засадах працівників для захисту їхніх соціальних прав та інтересів за допомогою регулювання соціально-трудова відносин між працівниками, роботодавцями та представниками влади на принципах гуманізму, соціальної справедливості й соціального партнерства [622, с. 8]. В.М. Кравчук, досліджуючи різні підходи до визначення поняття профспілки, доходить висновку, що діапазон таких визначень є досить значним і коливається від намагання звести профспілки до економічних організацій до намагання визначити їх як універсальні громадські організації, здатні захищати всі без винятку інтереси своїх членів [24, с. 14].

Отже, під час визначення поняття «профспілка» вчені найчастіше зазначають, що це добровільна неприбуткова організація,

яка об'єднує громадян за родом їх професійної діяльності та створюється з метою захисту й представництва трудових та соціально-економічних прав та інтересів.

Варто звернути увагу на нормативне визначення цього поняття в законодавстві України та окремих країн ЄС. Так, відповідно до ст. 1 Закону України «Про профспілки» [2] профспілка – це добровільна неприбуткова громадська організація, що об'єднує громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної (трудової) діяльності (навчання). Отже, наведене законодавче визначення професійної спілки виділяє такі її ознаки, як добровільність і неприбутковість, відносить професійну спілку до такого виду громадського об'єднання, як громадська організація, та передбачає, що критерієм для об'єднання слугує спільність інтересів за родом професійної (трудової) діяльності.

Частина 1 ст. 1 Закону Польщі «Про професійні спілки» [197] визначає професійну спілку як добровільну та самоврядну організацію трудящих, призначену для представництва й захисту їхніх прав, професійних і соціальних інтересів. Відповідно до ст. 3 Закону Латвії «Про професійні спілки» [216] профспілка є добровільним об'єднанням осіб, створеним для представлення та захисту трудових, економічних, соціальних і професійних прав та інтересів працівників. У преамбулі Закону Литви «Про професійні спілки» [225] наводиться таке визначення профспілок: – це добровільні, автономні й самоврядні організації, що представляють і захищають професійні, економічні та соціальні інтереси працівників. Відповідно до § 2 Закону Естонії «Про професійні спілки» [226] професійна спілка – це незалежне, самостійне й добровільне об'єднання осіб, метою якого є представлення та захист трудових (службових, професійних), економічних і соціальних прав та інтересів працівників. Стаття 4 Трудового кодексу Болгарії [239] декларує, що професійні спілки представляють і захищають інтереси працівників перед державними органами та роботодавцями з трудових і соціальних питань шляхом колективних переговорів, участі у тристоронньому співробітництві, організації страйків та інших правових заходів.

Як бачимо з наведених визначень понять «професійна спілка», що містяться в законодавстві окремих країн-членів ЄС, у них дещо глибше відображається сутність професійних спілок, ніж у визначенні, що запропоноване Законом України «Про профспілки». Зокрема, окрім вказівки на добровільність створення, у цих визначеннях також акцентується увага на таких ключових ознаках профспілок, як незалежність і самоврядність [623, с. 44]. Також істотною відмінністю визначення профспілки, наведеного в Законі України «Про профспілки», є відсутність у ньому вказівки на основну мету створення й діяльності профспілок – представництво та захист трудових і соціально-економічних прав та інтересів як своїх членів, так і інших працівників (хоча ця мета й наводиться у спеціальному законі про профспілки, проте поза визначенням поняття «професійна спілка»).

На нашу думку, для вдосконалення законодавчого терміна «професійна спілка» ч. 1 ст. 1 Закону України «Про профспілки» варто викласти в такій редакції: «Професійна спілка (профспілка) – добровільна неприбуткова громадська організація, яка об'єднує громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної (трудової) діяльності (навчання), та створюється з метою здійснення представництва й захисту трудових, соціально-економічних прав та інтересів своїх членів». При цьому необхідно виключити ч. 1 ст. 2 цього закону.

Для з'ясування сутності профспілок та їх місця в системі інститутів громадянського суспільства варто окреслити їхні основні ознаки (відповідно до «Великого тлумачного словника сучасної української мови» слово «ознака» означає певну рису, властивість, особливість кого-, чого-небудь; те, що вказує на що-небудь, свідчить про щось; показник, свідчення [444, с. 834]). У науковій літературі наводяться різноманітні ознаки об'єднань громадян. Так, О.О. Майданник та Н.В. Руденко під час дослідження конституційно-правового регулювання громадських об'єднань доходять висновку, що громадські організації характеризуються двома основними ознаками: по-перше, вони мають некомерційний характер, що не передбачає отримання ними прибутку;

по-друге, політична діяльність організацій не є їх основною метою, проте може бути додатковим засобом для досягнення їхніх цілей [624, с. 51].

М.Ю. Віхляєв пропонує широкий спектр ознак об'єднань громадян:

- добровільний характер;
- незалежність у виборі напрямів та методів діяльності;
- спрямованість на задоволення інтересів членів;
- спрямованість на досягнення громадських цілей;
- створення на основі спільної діяльності;
- самоорганізація та самоврядування;
- законний порядок створення й діяльності об'єднань громадян;
- некомерційний характер діяльності;
- утворення шляхом об'єднання як фізичних, так і юридичних осіб;
- об'єднання громадян є гарантією та формою реалізації конституційного права громадян на об'єднання, яке передбачає можливість створювати об'єднання громадян, вступати до наявних об'єднань громадян, утримуватися від вступу до об'єднання громадян, безперешкодно виходити з об'єднання громадян;
- можливість створення як шляхом державної реєстрації з отриманням статусу юридичної особи, так і шляхом повідомлення без отримання статусу юридичної особи;
- багатоманітність різновидів об'єднань громадян;
- можливість членства громадян України, громадян іноземних держав, осіб без громадянства [78, с. 60–61].

На нашу думку, такий перелік ознак є занадто широким, а деякі елементи, які вчений пропонує як окрему ознаку об'єднань громадян, недоцільно відносити до таких елементів. Наприклад, виділений М.Ю. Віхляєвим законний порядок створення й діяльності об'єднань громадян цілковито охоплюється таким принципом діяльності об'єднань громадян, як принцип законності (деякі вчені, з огляду на те, що принцип законності є загальним принципом права, не вважають за доцільне виділяти його як окремих принцип діяльності профспілок [16, с. 69]).

М. Казімірчук виділяє три характерні риси об'єднань: перша з них постає із самої сутності поняття свободи та означає, що асоціації повинні бути структурами добровільної приналежності; друга ознака свідчить про незалежність та самоврядування асоціацій, що означає, що вони повинні бути створені для реалізації взаємно узгоджених цілей, які будуть досягнуті за допомогою засобів, обраних їх членами; третя особливість підкреслює, що члени тієї чи іншої асоціації повинні дотримуватися відповідних мінімальних стандартів демократії, прийняття рішень, визнаних спільними [60]. Інші польські вчені ознаками об'єднань громадян називають такі риси:

- добровільність членства;
- створення об'єднання з метою досягнення спільних цілей його членів;
- організаційну автономію та самостійність у виконанні своїх завдань;
- наявність статуту, який встановлює їх цілі, регламентує діяльність об'єднання та повинен відповідати вимогам законодавства;
- органи об'єднань повинні формуватися на виборах, які здійснюються на основі демократичних принципів;
- члени об'єднання повинні дотримуватися демократичного способу прийняття рішень;
- можливість для членів об'єднання вільно приймати рішення про припинення його діяльності;
- наявність постійного організаційного зв'язку між членами об'єднання [534].

Також деякі вчені, вивчаючи окремі особливості діяльності профспілок, розглядають їх крізь призму статусу недержавних організацій. Недержавні організації виділяються як окремий тип організацій (їх також називають організаціями «третього сектору», оскільки вони працюють паралельно з державним та приватним секторами), які відіграють важливу роль у розвитку будь-якої демократичної держави, їх активне залучення забезпечує вплив суспільства на різні процеси в країні та має

декілька суттєвих особливостей: вони повинні бути організаційно відокремленими від державного управління; прибуток організації не розподіляється її членами або керівниками; вони є незалежними та самостійно контролюють свою діяльність; ці організації мають добровільний характер [625, с. 16]. У літературі наводяться та з різних позицій обґрунтовуються також інші положення щодо основних ознак об'єднань громадян [82, с. 193–194; 626, с. 11; 627, с. 128; 628, с. 5; 629; 630; 631, с. 42–43].

Також у науковій літературі неодноразово здійснювалися спроби окреслити основні ознаки профспілок як окремого виду громадської організації. Так, як основні ознаки профспілок пропонується виділяти такі особливості: провідним завданням профспілок є захист економічних прав своїх членів; основними учасниками профспілок є наймані працівники; профспілки належать до категорії об'єднань, що мають так звані партнерів-суперників (тобто роботодавців); профспілки є багатофункціональними об'єднаннями, тобто, крім виконання своєї основної функції, виконують низку інших суміжних функцій, наприклад політичну функцію [632, с. 105–106].

А.Ю. Шакірова та А.М. Білоус пропонують виділяти три основні ознаки профспілки: профспілка створюється на засадах добровільності; профспілка є неприбутковою організацією; профспілка об'єднує громадян за родом їхньої професійної (трудової) діяльності або навчання [22, с. 48; 23, с. 46]. Разом з тим, наведені ознаки не містять вказівку на мету створення й діяльності профспілки (вказівка на об'єднання за родом професійної (трудової) діяльності або навчання не охоплює мету такого об'єднання, а тільки характеризує суб'єктний склад такого об'єднання), а такі ознаки, як добровільність і неприбутковість, є загальними для всіх громадських організацій та жодним чином не виокремлюють серед них профспілку. Фактично єдиною характерною ознакою (із запропонованих А.Ю. Шакіровою та А.М. Білоус), яка виділяє профспілки серед інших громадських організацій, є спільність інтересів за родом професійної (трудової) діяльності.

Досить ґрунтовно та всебічно характеризує основні ознаки профспілок В.В. Соломінчук, яка пропонує виділяти такі найбільш вагомні ознаки профспілок: профспілки є інституційним елементом системи забезпечення прав людини і громадянина; основна діяльність профспілок зосереджена на задоволенні публічних інтересів; право на об'єднання у профспілки переплітається з конституційним правом на страйк (проведений вище аналіз співвідношення названих конституційних прав людини дає змогу повністю погодитися з тезою про їх тісне переплетення, проте доцільність виділення такого співвідношення як окремої ознаки профспілок у нас викликає певні сумніви); профспілки є суб'єктами соціального діалогу; профспілки є найбільш масовими об'єднаннями громадян; профспілки мають поліфункціональний та багатогалузевий характер [20, с. 45–55].

Профспілки є особливим видом громадських організацій, які хоч і мають спільну правову природу з іншими об'єднаннями, проте відрізняються від них за низкою ознак. Ознаки профспілок можна класифікувати на дві групи: загальні (або універсальні) та специфічні. Відповідно, загальні (або універсальні) – це ознаки, які є характерними для всіх громадських організацій, у тому числі для профспілок (наприклад, добровільність та неприбутковість), а специфічні є характерними виключно для профспілки як особливого виду громадських організацій. До специфічних ознак профспілок, на нашу думку, варто віднести створення з метою захисту й представництва трудових прав своїх членів та виключне право профспілок на участь у соціальному діалозі. Отже, профспілка – це добровільна неприбуткова громадська організація, що об'єднує осіб, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної (трудової) діяльності або навчання, та яка створюється з метою посилення ефективності захисту трудових і соціально-економічних прав та інтересів своїх членів, а також за умови відповідності вимогам репрезентативності представляє інтереси працівників у соціальному діалозі.

Законодавство України та більшості країн ЄС містить низку передумов для створення профспілки. Ці передумови стосуються

як відповідних вимог щодо осіб, які створюють профспілку, так і безпосередньо процедури створення професійних спілок. Тобто чинний конституційно-правовий порядок створення профспілок безпосередньо впливає на можливості захисту прав людини й громадянина, про що свідчить розгляд цього питання КСУ [178].

Частина 3 ст. 36 Конституції України передбачає, зокрема, що профспілки утворюються без попереднього дозволу на основі вільного вибору їх членів. Це положення Конституції України має вагоме значення для процедури створення профспілок, оскільки воно є певною конституційною основою для законодавчого регулювання порядку створення профспілок (конституційне положення щодо створення профспілок «без попереднього дозволу на основі вільного вибору їх членів» та підходи до його трактування КСУ будуть проаналізовані далі). Конституція Польщі менше уваги приділяє питанням створення профспілок та вказує тільки на можливість прийняття відповідним судом рішення про відмову в реєстрації профспілки, яке означатиме, що профспілка не створена з позиції чинного законодавства. Натомість Конституція Латвії ці питання взагалі не регламентує жодним чином.

У науковій літературі пропонується виділяти два основні етапи створення громадської організації як юридичної особи: а) ініціативно-організаційний, що включає волевиявлення (ініціативу) засновників, яке виражається у прийнятті рішення про створення громадської організації на загальних зборах, розроблення й затвердження статуту та формування органів управління; б) реєстраційний, що передбачає легалізацію громадської організації та проведення державної реєстрації, унаслідок якої вона набуває статусу юридичної особи [33, с. 32]. На нашу думку, ці два етапи цілком можна застосовувати у питанні створення профспілок, хоча зауважимо, що стосовно профспілок другий етап створення більш доцільно та точно буде називати не реєстраційним, а легалізаційним, оскільки легалізація профспілок має низку особливостей порівняно з іншими громадськими організаціями [633, с. 87]. У більшості країн ЄС, на відміну від

України, реєстрація займає ключове місце у процесі легалізації профспілок. Так, у Польщі внесення даних про профспілку до Національного судового реєстру є не просто формальністю, а повноцінним реєстраційним процесом, за результатами якого в реєстрації може бути відмовлено (наприклад, якщо рішення про створення профспілки прийняте менше ніж 10 особами) [634, с. 33].

Легалізаційний етап буде більш детально розглянуто в підрозділі 3.2 роботи, а в межах цього підрозділу проаналізуємо особливості першого етапу створення профспілок за законодавством України та окремих країн ЄС. Насамперед окреслимо коло осіб, які за законодавством цих країн можуть створювати профспілку. Так, відповідно до ст. 6 Закону України «Про профспілки» [2] громадяни України мають право на основі вільного волевиявлення без будь-якого дозволу створювати профспілки, вступати до них та виходити з них на умовах і в порядку, що визначені їхніми статутами, брати участь у роботі профспілок, а іноземці та особи без громадянства не можуть створювати профспілки, проте можуть вступати до профспілок, якщо це передбачено їхніми статутами. Тобто, створювати профспілки мають право виключно громадяни України.

Водночас, згаданий Закон України розділяє в окремих статтях вимоги до осіб, які мають право на створення профспілок, і вимоги для осіб, які можуть бути членами профспілок. Так, відповідно до ч. 4 ст. 7 Закону України «Про профспілки» статутом профспілки може бути передбачене членство у профспілці осіб, зайнятих творчою діяльністю, членів фермерських господарств, фізичних осіб – суб'єктів підприємницької діяльності, а також осіб, які навчаються у професійно-технічних або вищих навчальних закладах, осіб, які звільнилися з роботи чи служби у зв'язку з виходом на пенсію або які тимчасово не працюють [2]. Якщо наведене положення трактувати буквально, то виходить, що право на створення профспілок мають усі громадяни України, натомість членами профспілок можуть бути лише «особи, які працюють на підприємстві, в установі або організації незалежно

від форм власності і видів господарювання, у фізичної особи, яка використовує найману працю, особи, які забезпечують себе роботою самостійно, особи, які навчаються в навчальному закладі».

В окремих законопроектах, поданих до ВРУ, пропонується внести низку змін до Закону України «Про профспілки» щодо членства у профспілці, зокрема, передбачається доповнити ст. 7 такими положеннями: «Із припиненням особою навчання у навчальному закладі припиняється і її участь у первинній організації профспілки. Підставою для поновлення у первинній організації профспілки особи, яка продовжує навчання за іншим освітньо-кваліфікаційним рівнем, є повторна заява громадянина (працівника), подана в первинну організацію профспілки» [635]. Необхідність таких змін їх автори обґрунтовують потребою у створенні законодавчих механізмів, які дали б змогу студентським профспілкам позбавитися абсолютної керованості з боку адміністрації організації та досягти того, щоб у складі керівництва цих профспілок перебували саме студенти.

Більш вдало, на нашу думку, положення про осіб, які мають право на створення профспілок, сформульовано в Законі Польщі «Про професійні спілки» [197]. Відповідно до ст. 2 названого акта право створювати профспілки та вступати до них належить особам, які займаються оплачуваною роботою, а волонтери та особи, які працюють без отримання винагороди, мають право вступати до профспілок у випадках та на умовах, що визначені статутами цих профспілок. Вихід на пенсію або отримання пенсії із інвалідності не позбавляє зазначених осіб права бути членами профспілок. Особи, які прийняли рішення про створення профспілки, приймають її статут та обирають засновницький комітет у кількості від 3 до 7 осіб. Зауважимо також, що ця редакція Закону Польщі «Про професійні спілки» набула чинності з 1 січня 2019 р. [425]. Під час обрання засновницького комітету профспілки кворум та кількість (відсоток) голосів, що необхідні для прийняття такого рішення, законодавчо не регламентувалися, тому вважається, що для цього досить отримати просту більшість голосів [636, с. 71].

Конституційний Трибунал Польщі в рішенні від 2 червня 2015 р. [610] зазначив, що правом на заснування профспілки охоплюються також особи, які забезпечують себе роботою самостійно, та особи, які виконують роботу, що не зазначена у ст. 2 Закону Польщі «Про професійні спілки», незалежно від форми працевлаштування за таких умов: 1) якщо вони виконують конкретну оплачувану роботу; 2) якщо вони перебувають у відповідних правовідносинах із суб'єктом господарювання, для якого виконують роботу; 3) якщо в них є такі професійні інтереси, пов'язані з виконанням роботи, які можуть бути захищені через перебування у профспілках. Польські вчені також звертають увагу на те, що суд під час розгляду питання про реєстрацію профспілок має право надавати оцінку того, чи відповідають особи, які беруть участь у створенні профспілки, зазначеним вимогам, що дає змогу включити їх до встановленого законом мінімуму із 10 засновників профспілок [269, с. 68].

Відповідно до ст. 12 Закону Польщі «Про професійні спілки» профспілка створюється на підставі рішення про її створення, прийнятого не менше як 10 особами, які мають право на створення профспілок. Тобто законодавчо встановлюється мінімально необхідна кількість осіб для створення профспілки. Схоже положення міститься і в законодавстві Латвії. Так, відповідно до ст. 7 Закону Латвії «Про професійні спілки» [216] кількість засновників профспілки, яка створюється в межах одного підприємства, не повинна бути меншою ніж 15 осіб або меншою ніж 1/4 від загальної кількості працівників підприємства, що становить щонайменше 5 осіб, а кількість засновників профспілки, яка діє на декількох підприємствах, не може бути меншою ніж 50 осіб. Отже, профспілка в Латвії може бути створена тільки на підприємстві з кількістю робітників не менше 20 осіб (саме від такої загальної кількості працівників підприємства 1/4 осіб, які можуть бути засновниками профспілки, становить мінімально допустиму кількість засновників – 5 осіб). Наведене положення Закону Латвії «Про професійні спілки» (як і законів про профспілки деяких інших країн) щодо мінімальної кілько-

сті засновників профспілок неодноразово критикували МОП та різні європейські органи й організації як таке, що становить невинуваті перешкоди для реалізації конституційного права на об'єднання у профспілки. При цьому варто зауважити, що нинішні вимоги до створення профспілок у Латвії є вже відносно більш м'якими порівняно з вимогами Закону Латвії «Про профспілки» в редакції 1990 р. [391]. Зокрема, на відміну від закону 1990 р., який визначав, що право на створення профспілок мають громадяни Латвійської Республіки, які працюють або навчаються, новий закон про профспілки проголошує, що кожен має право вільно створювати профспілку або вступати до неї без будь-якої дискримінації. Ця зміна пояснюється тим, що саме термін «кожен» використовується у ст. 102 Конституції Латвійської Республіки [423]. По-новому сформульовані також законодавчі вимоги щодо мінімальної кількості членів профспілки (у законі 1990 р. умовою для легалізації профспілки було те, що вона має бути створена щонайменше 50 особами або принаймні 1/4 працівників відповідного підприємства чи установи).

Мінімальна кількість засновників профспілки закріплюється в законодавстві багатьох країн ЄС. Наприклад, відповідно до ст. 6 Закону Литви «Про професійні спілки» [225] профспілки можуть утворюватися на професійній, територіальній чи іншій основі, встановленій самими профспілками. Профспілка може бути створена щонайменше 20 засновниками або не менше 1/10 від загальної кількості працівників (у цьому випадку кількість засновників не може бути менше 3 осіб). Згідно з § 7 Закону Естонії «Про професійні спілки» [226] профспілку можуть заснувати щонайменше 5 працівників.

Натомість в Україні законодавство не містить положення стосовно того, що для створення профспілки необхідна певна кількість осіб, які відповідно до законодавства мають право на таке створення. Хоча окремі вчені звертають увагу на те, що відсутність в українському законодавстві такого припису вносить невизначеність у порядок створення профспілки, і пропонують законодавчо передбачити мінімальну кількість осіб, які необ-

хідні для створення профспілки, оскільки це сприятиме реальній наявності профспілкового плюралізму [46, с. 332]. З одного боку, відсутність такої законодавчої вимоги підсилює гарантування реалізації права на об'єднання у профспілки, а з іншого – сприяє надмірній роздробленості профспілок, що, своєю чергою, розглядається як одна з причин слабкої позиції профспілок [637]. У цьому питанні низка міжнародних органів та організацій не вважають обмеження права на об'єднання у профспілки встановлення вимог щодо мінімального членства, якщо ці вимоги встановлені в розумних межах (наприклад, 15 осіб у Румунії, при цьому мінімальна кількість членів профспілки в кількості 30 осіб уже вважається надмірною та такою, що обмежує реалізацію права на об'єднання у профспілки) [638].

Отже, як впливає з наведеного, у законодавстві України та низки країн ЄС спостерігаються різні підходи до формулювання статусу осіб, які мають право на створення профспілок. Якщо в законодавстві Польщі та Латвії досить чітко розділяються такі особи, як «засновник профспілки» та «член профспілки» (Закон Польщі «Про професійні спілки» [197] під час регулювання порядку створення профспілок оперує поняттям «особи, які прийняли рішення про створення профспілки», а Закон Латвії «Про професійні спілки» [216] – терміном «засновники профспілки»), то в чинному законодавстві України така чіткість наразі відсутня, хоча за логікою цього законодавства також передбачається різний статус засновників і членів профспілки (яскравим прикладом цього є положення Закону України «Про профспілки», відповідно до якого іноземці не можуть бути засновниками профспілок, проте можуть бути членами профспілок). Закон України «Про профспілки» оперує поняттям «засновник профспілки», проте не наводить його визначення, а зі змісту його ст. ст. 15 та 16 постає, що термін «засновники» ним застосовується виключно для означення профспілок, які створюють об'єднання профспілок. Відповідно до «Великого тлумачного словника сучасної української мови» слово «засновник» означає того, хто заснував

що-небудь, поклав початок чомусь [444, с. 423]. Тобто терміном «засновник» охоплюються особи, які створюють не тільки об'єднання профспілок, а й будь які профспілкові організації на території країни.

На нашу думку, така законодавча невизначеність щодо розуміння засновників профспілки зумовлена положенням ч. 3 ст. 36 Конституції України, відповідно до якого профспілки створюються «на основі вільного вибору їх членів». Як постає з наведеного, профспілки створюються саме їх членами, водночас таке твердження викликає певні сумніви. Як ми вже зазначали в попередніх підрозділах, поняття «член профспілки» передбачає особу, яка входить до складу вже *створеної* відповідно до чинного законодавства профспілки. Таке розуміння поняття «член профспілки» прямо постає із ч. 5 ст. 1 Закону України «Про профспілки», згідно з якою «член профспілки – особа, яка входить до складу профспілки, визнає її статут та сплачує членські внески». Це ж постає з положенням ч. 2 ст. 7 цього закону, згідно з яким «при створенні профспілки прийом до неї здійснюється установчими зборами», тобто для того щоб здійснити прийом до створюваної профспілки, про який ідеться, певні особи попередньо повинні організувати проведення цих установчих зборів.

Тобто за логікою українського законодавства про профспілки особи, які створюють профспілки, автоматично стають членами профспілки і на них поширюється статус членів профспілок із моменту прийняття ними рішення про створення профспілки незалежно від того, чи вважається профспілка створеною з позиції чинного законодавства. Натомість за законодавством Польщі та Латвії особи, які беруть участь у створенні нової профспілки, вважаються не її членами, а засновниками, при цьому вони перебувають у такому статусі до моменту легалізації профспілки у встановленому законом порядку (у Польщі засновники, окрім того, що приймають рішення про створення профспілки та ухвалюють її статут, обирають зі свого складу засновницький комітет профспілки, який має виключне право представляти профспілку до моменту її легалізації).

Як член профспілки, так і її засновник є особами, які реалізують конституційне право на об'єднання у профспілки, проте варто мати на увазі, що вони використовують різні форми реалізації цього права. Так, засновники профспілок реалізують це право у формі створення профспілки, а члени профспілки – у формах вступу до вже створених профспілок, участі в роботі профспілок, вільного й безперешкодного виходу з профспілки та участі у припиненні діяльності профспілок шляхом їх реорганізації чи ліквідації. Отже, така форма реалізації конституційного права на об'єднання у профспілки, як створення профспілок, може бути реалізована тільки засновниками профспілки. Відповідно, члена профспілки можна визначити як особу, яка входить до складу профспілки, наділена правами й обов'язками, що передбачені статутом профспілки, та регулярно сплачує членські внески. Засновники профспілки – це особи, які скористувались конституційним правом на створення профспілки, виявили бажання створити профспілку та здійснюють для цього передбачені чинним законодавством передлегалізаційні заходи (готують статут профспілки, організують і проводять установчі збори тощо). Отже, закріплення в тексті Конституції України положення про те, що профспілки створюються їх членами, є недоцільним, оскільки воно не дає змогу на законодавчому рівні належним чином закріпити статус засновників профспілок.

Водночас вимоги до створення профспілок в Україні, які ми наводили вище, стосуються первинних профспілок (відповідно до ч. 2 ст. 11 Закону України «Про профспілки» [2]) статус первинних мають профспілки чи організації профспілки, які діють на підприємстві, в установі, організації, закладі освіти або об'єднують членів профспілки, які забезпечують себе роботою самостійно чи працюють на різних підприємствах, в установах, організаціях або у фізичних осіб). Проте для профспілок з іншими статусами законодавство висуває відповідні вимоги. Так, для отримання статусу місцевої профспілки повинна: об'єднувати не менш як дві первинні профспілкові організації, які діють на різних підприємствах (установах, організаціях) однієї

адміністративно-територіальної одиниці (міста, району в місті, району, села, селища). Статус обласних мають профспілки, організації яких є в більшості адміністративно-територіальних одиниць однієї області, міст Києва та Севастополя (у більшості адміністративно-територіальних одиниць однієї області, міст Києва та Севастополя, де розташовані підприємства, установи чи організації певної галузі), а статус регіональних мають профспілки, організації яких є в більшості адміністративно-територіальних одиниць двох або більше областей. Для визнання за профспілкою статусу всеукраїнської, відповідно до ч. 6 ст. 11 Закону України «Про профспілки» [2], вона повинна відповідати одній із таких ознак: а) наявність організацій профспілки в більшості адміністративно-територіальних одиниць України, визначених ч. 2 ст. 133 Конституції України; б) наявність організацій профспілки в більшості з тих адміністративно-територіальних одиниць України, де розташовані підприємства, установи або організації певної галузі. Як бачимо, в Україні критерієм для набуття профспілкою відповідного статусу (окрім статусу місцевої) є наявність її організацій у відповідній кількості адміністративно-територіальних одиниць.

Варто зауважити, що чинні положення Закону України «Про профспілки», наведені вище, були прийняті у 2001 р., як наслідок визнання КСУ неконституційними низки положень ст. 11 названого закону. Так, у межах справи про свободу утворення профспілок [178] розглядалося питання відповідності Конституції України ст. ст. 8, 11 і 16 Закону України «Про профспілки». Суб'єкти права на конституційне подання стверджували, що зазначені вище статті закону про профспілки суперечать ч. 3 ст. 36 та ст. 22 Конституції України. За результатами розгляду справи КСУ визнав неконституційними низку положень Закону України «Про профспілки», зокрема: положення, що унеможлиблює створення самостійної профспілки на окремому підприємстві, в установі або організації; положення, згідно з яким встановлюється кількісний критерій для об'єднання у профспілку відповідного статусу членів профспілки, які працюють за цією професією, фахом в області, містах

Києві та Севастополі; положення, яке встановлювало мінімальну кількість для об'єднання у профспілці із всеукраїнським статусом членів профспілок галузі або членів профспілки певного фаху, професії; положення щодо обов'язкової реєстрації профспілок. Зазначені положення, безумовно, варто розцінювати позитивно та як такі, що сприяли подальшому розвитку свободи профспілок в Україні [639, с. 96]. Хоча внесені ВРУ зміни до Закону України «Про профспілки», спрямовані на узгодження процедури легалізації профспілок з висновками, висловленими в наведеному рішенні КСУ, призвели до певних колізій у законодавстві України, яке регулює цю сферу суспільних відносин за участю профспілок²⁵. Також варто згадати рішення КСУ у справі про профспілку, що діє на підприємстві, де КСУ визначив, що саме охоплюється поняттям «професійна спілка, що діє на підприємстві, в установі, організації» [640].

Законодавство більшості країн ЄС не містить заборони щодо можливості перебування особи у статусі члена більш як однієї профспілки (а ч. 5 ст. 7 Закону України «Про профспілки» прямо передбачає, що статутами (положеннями) може бути передбачене обмеження щодо подвійного членства у профспілках). Проте такі обмеження часто встановлюються безпосередньо самими профспілками в їхніх статутах, де вони формулюються як недопущення подвійного членства або неможливість мати членство в інших профспілках [641; 642; 643; 644].

В аспекті розгляду членства у профспілках цікавими видаються результати досліджень основних типів мотивації для перебування у профспілковому членстві, які були сформульовані на основі відповідного анкетування та опитування членів різних профспілок. Зокрема, запропоновано виділяти такі типи мотивації серед членів профспілки:

– солідаристський мотив (члени профспілки, які належать до цього типу, вступають у профспілку на основі усвідомленого внутрішнього вибору та, як правило, є активними учасниками профспілкового життя);

²⁵ Більш детально про це йтиметься в підрозділі 3.2.

– інерційно-страхувальний мотив (представники цього типу перебувають у профспілковому членстві внаслідок інерції, звички);

– споживчий мотив (представники цього типу розглядають членство у профспілці як можливість отримати певні додаткові матеріальні блага);

– творчий мотив;

– кар'єрний мотив [645, с. 11–13].

О.С. Песцова-Світалка, вивчаючи теоретичні засади та практичні аспекти визначення місця й ролі профспілок на ринку праці з позиції економічної науки, зазначає: «Незважаючи на досить високі показники охоплення підприємств України профспілками, членство в них є для громадян значною мірою формальним і не визначає орієнтацію профспілкових організацій на захист соціально-трудова і соціально-економічних інтересів працюючих, про що свідчить скорочення чисельності їх членів як в Україні, так і країнах колишнього Радянського Союзу і Східної Європи» [646, с. 210]. Отже, як показують спеціальні дослідження, як у членів профспілок, так і в їх засновників можуть бути різноманітні мотиви для створення профспілки або вступу до неї, при цьому не завжди серед таких мотивів провідну роль відіграє бажання особи підвищити рівень захисту своїх трудових та соціально-економічних прав. Однак у жодному разі такі мотиви не можуть впливати як на реалізацію права на об'єднання у профспілки, так і на обсяг прав членів профспілки.

Важливим елементом ініціативно-організаційного етапу створення профспілки є прийняття її статуту. Спеціальні закони про профспілки зазвичай містять перелік положень, які обов'язково повинні бути відображені у статуті профспілки. Наприклад, ці положення закріплені у ст. 14 Закону України «Про профспілки» [2] та у ст. 13 Закону Польщі «Про професійні спілки» [197]. Розглянемо та порівняємо їх. Отже, статут профспілки повинен містити такі відомості:

– статус та повну (а за наявності також скорочену) назву профспілки, місцезнаходження її виборних органів. За законо-

давством Польщі профспілка може вільно обирати найменування, проте воно не повинне вводити в оману або порушувати особисті немайнові права інших юридичних осіб, тобто ця назва повинна дати можливість відрізнити профспілку від інших існуючих спілок [269, с. 71]. Верховний Суд Польщі під час розгляду справ, що стосуються назви профспілок, дотримується позиції, що можливо зареєструвати профспілку, назва якої схожа на назву іншої профспілки, якщо вона дає змогу належним чином ідентифікувати профспілку [647];

– мету та завдання профспілки (Закон Польщі «Про професійні спілки» визначає це положення більш розгорнуто, а саме вживає конструкцію «цілі та завдання профспілок, а також способи та форми їх реалізації». Тобто польське законодавство вимагає не тільки простого декларування у статутах профспілок їхніх цілей та завдань, а й наведення конкретних шляхів їх досягнення);

– умови, правила набуття та втрати членства у профспілці;
– права та обов'язки членів профспілки;
– територіальну, галузеву або фахову сферу діяльності профспілки;

– організаційну структуру профспілки, повноваження її організацій, виборних органів, порядок формування їх складу (Закон Польщі «Про професійні спілки» містить низку додаткових вимог, зокрема вимогу щодо обов'язкового зазначення того, хто з організаційних підрозділів профспілки має статус юридичної особи, вимоги про спосіб представництва профспілки та осіб, які уповноважені здійснювати майнові операції від імені профспілки, а також про термін повноважень профспілкових органів);

– умови, терміни, порядок скликання з'їздів, конференцій чи загальних зборів членів профспілки та порядок прийняття ними рішень;

– порядок і терміни надання виборними органами профспілки звітності для членів профспілки, порядок здійснення контролю за діяльністю виборних органів профспілки;

– джерела фінансування профспілки та напрями їх використання (Закон Польщі «Про професійні спілки» містить таку додаткову вимогу, як відображення у статуті способу встановлення членських внесків);

– порядок здійснення господарської діяльності, яка необхідна для належного виконання профспілкою своїх статутних завдань;

– порядок внесення змін до статуту;

– умови й порядок припинення діяльності профспілки та вирішення майнових питань.

Закон України «Про профспілки» окремо визначає положення, які обов'язково повинні міститися у статуті об'єднання профспілок (ст. 15). Натомість законодавство Польщі таких окремих вимог для статутів об'єднань профспілок не містить. Як бачимо, законодавчі вимоги до положень, які обов'язково повинні бути відображені у статуті профспілки, в Україні та в Польщі є практично ідентичними (хоча окремі з таких вимог викладені більш розгорнуто або в Законі України «Про профспілки», або в Законі Польщі «Про професійні спілки»). Натомість Закон Латвії «Про професійні спілки» не містить статті з вимогами, які обов'язково повинні відобразитися у статуті профспілки, хоча окремі із цих вимог можна ідентифікувати зі змісту окремих статей цього закону (наприклад, відповідно до ст. 2 згаданого закону у статуті має зазначатися порядок набуття та припинення членства, компетенція загальних зборів і зборів представників, права й обов'язки членів та порядок внесення змін до статутів, а згідно зі ст. 11 наведеного акта – відомості про організаційну структуру незалежного підрозділу профспілки, його компетенцію, порядок заснування та прийняття рішень тощо).

Отже, варто виділяти такі два основні етапи створення профспілок, як ініціативно-організаційний та легалізаційний. Хоча ці етапи досить детально врегульовані в законодавстві, проте таке регулювання в Україні, Польщі й Латвії досить суттєво різниться та має низку особливостей. Проведений порівняльний аналіз дає змогу виділити певні недоліки, суперечливі й неодно-

значні положення законодавства України, які стосуються регулювання процедури створення профспілок. На ініціативно-організаційному етапі до таких недоліків насамперед варто віднести заборону на створення профспілок іноземцями та особами без громадянства, що певним чином обмежує можливості захисту трудових прав цих осіб. Також у Законі України «Про профспілки» не зовсім чітко сформульовані вимоги до осіб, які мають право на створення профспілок.

3.2. Конституційно-правові засади легалізації професійних спілок

Для використання у своїй діяльності всіх можливих інструментів для ефективного захисту трудових і соціально-економічних прав профспілки повинні отримати відповідний легальний статус у визначеному чинним законодавством порядку. Хоча профспілки й належать до громадських організацій, проте порядок їх легалізації має низку особливостей порівняно з іншими громадськими організаціями. Варто погодитися з думкою, що питання теорії та практики легалізації профспілок є дискусійними та потребують всебічного, ретельного вивчення й аналізу стереотипів, що склалися в реальному житті, а вирішення цих питань диктується суспільними відносинами, які формуються в демократичній Україні [23, с. 125]. Отже, розглянемо теоретико-правові засади легалізації профспілок та проаналізуємо особливості її законодавчого регулювання в окремих країнах.

Під час регулювання процедури створення профспілки й надання їй відповідного статусу законодавство різних країн використовує такі терміни, як «легалізація профспілок» та «реєстрація профспілок». При цьому положення відповідних законодавчих актів не завжди чітко й однозначно окреслюють зміст цих понять, а у вітчизняній юридичній літературі, як показує аналіз наукових напрацювань щодо правового регулювання

порядку створення профспілок, є різні підходи до розуміння наведених термінів. Отже, насамперед проаналізуємо правову сутність понять «легалізація профспілок» і «реєстрація профспілок» та з'ясуємо практичні й теоретичні проблеми їх співвідношення.

В Україні засади легалізації профспілок урегульовані в Законі України «Про профспілки» [2]. На жаль, спеціальний закон про профспілки передбачає, що профспілки та їх об'єднання легалізуються шляхом повідомлення на відповідність заявленому статусу, проте не містить визначення поняття «легалізація профспілок». У першій редакції Закону України «Про профспілки» легалізація профспілок визначалася обов'язковою та здійснювалася шляхом їх реєстрації. Підставою для відповідних законодавчих змін, які є чинними сьогодні, слугувало рішення КСУ у справі про свободу утворення профспілок [178], у якому КСУ постановив, що положення ст. 16 Закону України «Про профспілки», які пов'язують початок діяльності створеної профспілки з моментом її реєстрації у відповідних органах, рівнозначні вимозі про попередній дозвіл на утворення профспілки та не відповідають ст. 36 Конституції України (більш детально положення цього рішення КСУ та його вплив на порядок легалізації профспілок в Україні проаналізуємо пізніше).

Натомість у законодавстві про профспілки більшості країн-членів ЄС ідеться саме про реєстрацію профспілок, а не про їх легалізацію. Наприклад: «профспілка підлягає реєстрації в Національному судовому реєстрі» (ст. 14 Закону Польщі «Про професійні спілки» [197]); «профспілка набуває правосуб'єктності з моменту її внесення до реєстру об'єднань та фондів» (ст. 10 Закону Латвії «Про професійні спілки» [216]); «правосуб'єктність профспілки виникає після реєстрації в реєстрі профспілок за місцем її перебування та припиняється після скасування запису в реєстрі» (ст. 6 Закону Естонії «Про професійні спілки» [226]). Як бачимо, у законодавстві про профспілки різних країн для позначення процесів із набуття профспілками легального статусу використовуються терміни «легалізація профспілок» та «реє-

страція профспілок». При цьому законодавче визначення цих термінів, як правило, не наводиться. Отже, для з'ясування їх правової сутності звернемося до наукових доробків у цій сфері.

Сам термін «легалізація» походить від латинського слова “legalis”, що означає «законний» [648, с. 79]. Д.Г. Манько зазначає, що легалізація являє собою правову процедуру, що здійснюється в межах правозастосувальної діяльності, її властивий специфічний суб'єкт, наділений певними повноваженнями; вона є діяльністю, пов'язаною з розглядом конкретної юридичної справи, а її процедура та результати вимагають нормативної регламентації [649, с. 14]. І.В. Бондарчук слушно зауважує, що процедура легалізації не тільки включає складники адміністративно-правових відносин між громадянами та відповідними державними органами щодо утворення чи реєстрації об'єднань громадян, а й поширюється на регламентовані конституційно-правовими нормами відносини між такими об'єднаннями та державою з приводу набуття і втрати правового статусу [51, с. 5]. Пропонуються такі ознаки легалізації, які виокремлюють її з-поміж інших правових форм діяльності: а) виступає як розгляд конкретної юридичної справи; б) є діяльністю, що пов'язана з вчиненням операцій, регламентованих нормами права; в) є формою діяльності уповноважених суб'єктів; г) об'єктивною потребою легалізації є процедурно-процесуальна регламентація [650, с. 57]. Легалізація є виключно функцією держави, яку пропонується виділяти на трьох рівнях: статусному (проявляється у процесі законодавчого закріплення принципів утворення й діяльності громадських організацій, гарантій їх діяльності, прав та обов'язків), процедурному (передбачає реалізацію механізму утворення громадських організацій) і функціональному (передбачає відповідні критерії демократичності внутрішньої діяльності, за якими соціальне об'єднання визнаватиметься громадською організацією) [51, с. 11]. Отже, легалізація є виключною компетенцією держави в особі відповідних органів, являє собою комплекс передбачених та врегульованих законодавством дій, за результатом яких суб'єкт, який ініціював її проведення, набуває відповідного статусу [651].

Термін «реєстрація» походить від латинського “registrum”, що означає «внесене, записане; вносити кого-, що-небудь у список, книгу для запису справ» [444, с. 1208]. О.С. Лазаріді під державною реєстрацією пропонує розуміти спеціальну функцію державного управління, спрямовану на дотримання балансу державних і приватних інтересів, урегульовану процедурними нормами, мета якої полягає в реалізації механізму загальнодержавного обліку й контролю у процесі легалізації, визначення правового статусу в системі права суб'єктів та об'єктів державно-реєстраційних правовідносин [652, с. 54]. А.Д. Черкесов зауважує, що державна реєстрація є однією з форм державно-управлінської виконавчо-розпорядчої діяльності, що полягає в офіційному визнанні за заявниками їх правового статусу та є способом реалізації публічного інтересу в нормативно врегульованих процедурах спеціально уповноваженими на те органами виконавчої влади [653, с. 12]. Д.М. Бахрах акцентує увагу на тому, що державна реєстрація покликана легально підтвердити певний факт, а задля цього варто перевірити достовірність відомостей, що містяться в документах, які необхідні для офіційного посвідчення фактів, встановити, чи відповідають ці відомості дійсності на цей момент, чи правильно оформлені документи, оскільки без цього державна реєстрація позбавляється сенсу та навіть стає шкідливою, оскільки державою буде визнано й ті факти, які не відповідають дійсності та вимогам закону [654, с. 123]. На думку Н.Г. Клименко, державна реєстрація є правовстановлюючим фактом визнання державою законного статусу недержавної інституції, який має вирішальне значення для можливості легального здійснення недержавною інституцією господарської, підприємницької або громадської діяльності [49].

Зауважимо, що в Законі України «Про державну реєстрацію юридичних осіб, фізичних осіб – підприємців та громадських формувань» [195] також немає визначення терміна «легалізація», проте наводиться визначення поняття «реєстрація». Так, відповідно до ст. 1 цього закону державна реєстрація юридичних осіб, громадських формувань, що не мають статусу юридичної особи, – це офі-

ційне визнання шляхом засвідчення державою факту створення або припинення юридичної особи, громадського формування, що не має статусу юридичної особи, засвідчення факту наявності відповідного статусу громадського об'єднання, професійної спілки, її організації або об'єднання, політичної партії, організації роботодавців, об'єднань організацій роботодавців та їхньої символіки, засвідчення факту набуття або позбавлення статусу підприємця фізичною особою, зміни відомостей, що містяться в Єдиному державному реєстрі юридичних осіб, фізичних осіб – підприємців та громадських формувань, про юридичну особу та фізичну особу – підприємця, а також проведення інших реєстраційних дій [195]. Отже, у юридичній науці та законодавстві державна реєстрація розуміється як офіційне підтвердження державою в особі відповідного компетентного органу державної влади певного факту шляхом внесення відповідних даних до державного реєстру за визначеною чинним законодавством процедурою.

Як показує аналіз існуючих наукових праць, присвячених проблемам легалізації профспілок, у них не завжди належним чином розмежовуються поняття «легалізація профспілок» і «реєстрація профспілок». Так, А.Ю. Шакірова слушно резюмує, що легалізація профспілок здійснюється відповідно до норм Закону України «Про профспілки» органами юстиції, а реєстрація юридичної особи – державним реєстратором відповідно до Закону України «Про державну реєстрацію юридичних осіб та фізичних осіб-підприємців» [23, с. 137], проте водночас стверджує: «Легалізація, або реєстрація профспілок полягає у проведенні правової експертизи установчих документів на відповідність їх Конституції та іншим актам законодавства України, прийнятті рішення про легалізацію (реєстрацію) профспілок, внесенні відомостей до реєстру та присвоєнні реєстраційного номера, видачі свідоцтва або довідки» [23, с. 140]. Ю.М. Щотова вважає за доцільне закріпити у спеціальному законодавстві про профспілки чітке визначення наслідків легалізації та реєстрації цих громадських організацій [48, с. 59], при цьому під реєстрацією авторка розуміє виключно реєстрацію профспілки як юридич-

ної особи [16, с. 137–139]. У наведених підходах чітко розмежовуються легалізація профспілки як громадської організації та її реєстрація як юридичної особи, проте цілковито ототожнюються реєстрація профспілки як громадської організації та легалізація профспілки як громадської організації.

Т.В. Журенок стверджує, що реєстрацію не варто ототожнювати з легалізацією, оскільки в деяких випадках (наприклад, у разі легалізації громадських формувань) реєстраційні процедури є різновидом легалізаційних, а інколи реєстраційні провадження не передбачають офіційне визнання (узаконення), що є притаманним процесу легалізації [648, с. 81]. Ми цілковито підтримуємо позицію, що ці поняття є схожими за своїми завданнями, проте не тотожними, і при цьому вважаємо, що стосовно громадських формувань реєстраційні процедури не є різновидом легалізаційних. Як уже зазначалося, легалізація профспілки вважається завершеною після її внесення до відповідного реєстру; інакше кажучи, альтернативи отриманню профспілкою легального статусу поза процедурою її внесення до реєстру немає. Отже, щодо громадських формувань, у тому числі профспілок, реєстрація є не різновидом легалізаційних процедур, а їх ключовим елементом [651]. Відповідно до ч. 3 ст. 16 Закону України «Про профспілки» до заяви про легалізацію профспілки додаються статут (положення), протокол з'їзду, конференції, установчих або загальних зборів членів профспілки з рішенням про його затвердження, відомості про виборні органи, наявність організацій профспілки у відповідних адміністративно-територіальних одиницях, про засновників об'єднання. До процедури легалізації профспілки варто відносити не тільки діяльність відповідних компетентних державних органів, а й діяльність самих профспілок щодо підготовки, оформлення та подання відповідних документів, яка спрямована на набуття профспілкою легального статусу. Отже, легалізація профспілок є ширшим поняттям, ніж реєстрація профспілок, і включає в себе всю сукупність дій (як самої профспілки в особі засновників та(або) виборних органів, так і відповідного державного органу).

Розглянемо більш детально нормативно-правове регулювання легалізації профспілок за законодавством України та окремих країн-членів ЄС. Відповідно до ст. 16 Закону України «Про профспілки» [2] профспілки, їх об'єднання легалізуються шляхом повідомлення на відповідність заявленому статусу. Легалізація всеукраїнських профспілок та їх об'єднань, інших профспілок та їх об'єднань здійснюється центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері державної реєстрації (легалізації) об'єднань громадян, інших громадських формувань.

За чинним нині положенням Закону України «Про профспілки» для легалізації профспілок, об'єднань профспілок їх засновники або керівники виборних органів подають заяву, до якої додаються статут (положення), протокол з'їзду, конференції, установчих або загальних зборів членів профспілки з рішенням про його затвердження, відомості про виборні органи, наявність організацій профспілки у відповідних адміністративно-територіальних одиницях, про засновників об'єднань. На підставі поданих профспілкою, об'єднанням профспілок документів легалізуючий орган у місячний термін підтверджує заявлений статус, включає профспілку, об'єднання профспілок до реєстру об'єднань громадян і видає профспілці, об'єднанню профспілок свідоцтво про легалізацію із зазначенням відповідного статусу. Водночас зауважимо, що відповідно до п. 6 ч. 1 ст. 26 Закону України «Про державну реєстрацію юридичних осіб, фізичних осіб – підприємців та громадських формувань» [195] розгляд документів, поданих для державної реєстрації та проведення інших реєстраційних дій, щодо профспілки, її організації або об'єднання, організації роботодавців, її об'єднання здійснюється у строк не пізніше 15 робочих днів із дати подання документів для державної реєстрації. Хоча ч. 2 цієї ж статті передбачає, що строк розгляду документів щодо легалізації профспілки може бути продовжений суб'єктом державної реєстрації за необхідності, проте не більше ніж на 15 робочих днів. Тобто максимальний строк легалізації профспілки становить 30 днів.

Розглянемо окремі особливості легалізації профспілок у Польщі. Насамперед зазначимо, що реєстрація профспілок

передбачена безпосередньо в Конституції Польщі [179], відповідно до ст. 58 якої рішення про відмову в реєстрації об'єднань (у тому числі профспілок) приймає виключно суд. У Польщі порядок легалізації профспілок регулюється другим розділом Закону Польщі «Про професійні спілки» [197]. Згідно зі ст. 12 цього закону підставою для створення профспілки є рішення про її створення, яке прийняте щонайменше 10 особами, які відповідно до законодавства мають право створювати профспілки. Особи, які прийняли рішення про створення профспілки, приймають її статут та обирають засновницький комітет у кількості від 3 до 7 осіб. Профспілки підлягають обов'язковій реєстрації в Національному судовому реєстрі Польщі. Якщо засновницький комітет профспілки упродовж 30 днів із моменту прийняття рішення про створення профспілки не подає заявку на реєстрацію, то таке рішення про створення профспілки втрачає чинність. За реєстрацію профспілок у Польщі оплата за внесення даних до Національного судового реєстру не здійснюється. Процедура державної реєстрації профспілок у Польщі визнається Законом Польщі «Про Національний судовий реєстр» [198]. Так, відповідно до ст. 1 названого акта Національний судовий реєстр складається з реєстру підприємців, реєстру об'єднань, інших соціальних і професійних організацій, фондів та реєстру неплатоспроможних боржників. Безпосередньо порядок внесення записів до Національного судового реєстру регламентується Розпорядженням Міністра юстиції Польщі «Про порядок ведення реєстрів, що входять до Національного Судового Реєстру та зміст записів у цих реєстрах» від 17 листопада 2014 р. [215].

Також варто зазначити, що згідно зі ст. 50 Закону Польщі «Про Національний судовий реєстр» [198] на профспілки, які здійснюють підприємницьку діяльність, поширюється обов'язок щодо їх внесення до реєстру підприємців. Причому зобов'язання для профспілки з її внесення до реєстру підприємців викликає не сам факт наявності у статуті профспілки підприємницької діяльності як джерела фінансування, а фактичне здійснення профспілкою підприємницької діяльності внаслідок рішення, прийнятого відповідним

органом профспілки [269, с. 78]. Реєстрація профспілки в реєстрі підприємців здійснюється за заявою профспілки (форма заяви встановлена розпорядженням Міністра юстиції Польщі [655]). Проте якщо відповідний суд встановить, що профспілка не подала заяву на реєстрацію, незважаючи на фактичний початок підприємницької діяльності, то суд, відповідно до ст. 24 Закону Польщі «Про Національний судовий реєстр» [198], звертається до профспілки з відповідним попередженням про необхідність подання заяви про реєстрацію в реєстрі підприємців протягом 7-денного строку.

Профспілка в Польщі набуває статусу юридичної особи з дня її державної реєстрації. Тобто профспілка набуває правосуб'єктності тільки після її реєстрації в Національному судовому реєстрі, при цьому повноваження засновницького комітету профспілки фактично зводяться до права подавати відповідну заяву про реєстрацію профспілки. Отже, у Польщі, на відміну від України, реєстрація посідає ключове місце у процесі легалізації профспілок, а внесення даних про профспілку до Національного судового реєстру є не простою формальністю, а повноцінним реєстраційним процесом, за результатами якого в реєстрації може бути відмовлено (наприклад, якщо рішення про створення профспілки прийняте менше ніж 10 особами).

У Латвії порядок легалізації регламентується Законом Латвії «Про професійні спілки» [216]. Відповідно до ст. 9 названого закону інформація про профспілки або їх об'єднання вноситься до Реєстру асоціацій та фондів із зазначенням сфери діяльності й виду профспілки. Реєстрація профспілки в Латвії є обов'язковою, профспілка набуває статусу юридичної особи з моменту її внесення до реєстру. Також окремі аспекти легалізації профспілок у Латвії встановлюються або конкретизуються в низці підзаконних актів (наприклад, Положенні про заявки щодо внесення записів до Реєстру асоціацій та фондів і реєстраційних посвідчень профспілок, затвердженому Постановою Кабінету Міністрів Латвії від 28 жовтня 2014 р. [221], Правилах класифікації асоціацій та фондів, затверджених Постановою Кабінету Міністрів Латвії від 22 грудня 2015 р. [222], Положенні про державне мито

за внесення записів до Реєстру асоціацій та фондів, затвердженому Постановою Кабінету Міністрів Латвії від 15 квітня 2004 р. [223], тощо). Для реєстрації профспілки подаються такі документи: заява встановленої форми про внесення профспілки до Реєстру асоціацій та фондів, рішення про створення профспілки, статут профспілки, засвідчена згода членів статутного органу профспілки на членство в цьому органі та документ, що підтверджує сплату державного мита за реєстрацію.

Також необхідно зазначити, що латвійські вчені не бачать недоліків у тому, що реєстрація профспілок у Латвії є обов'язковою [423]. На підтвердження цієї тези вони наводять висновки Європейського соціально-економічного комітету [638] щодо того, що обов'язкова реєстрація профспілок не суперечить ст. 5 Європейської соціальної хартії [554], якщо профспілки мають належний адміністративний і правовий захист від зловживань із боку реєстраційних органів та мають право на оскарження рішення про відмову у проведенні реєстрації профспілки.

Отже, як показує аналіз законодавства України, Польщі та Латвії, легалізація профспілок у цих країнах суттєво різниться. Такі відмінності стосуються як самого підходу законодавця до розуміння легалізації профспілок, так і процедури легалізації та системи державних органів, які її здійснюють. Проаналізуємо більш детально окремі суперечливі й неоднозначні аспекти легалізації профспілок.

Як уже зазначалося, за чинною редакцією Закону України «Про профспілки», на відміну від первинної, реєстрація вже нібито не є необхідною передумовою для легалізації профспілок. Приводом для таких змін було рішення КСУ, у якому визнано неконституційними положення ст. 16 Закону України «Про профспілки» в частині встановлення таких умов легалізації профспілок, які фактично пов'язують початок діяльності створеної з метою забезпечення й захисту інтересів працівників організації як профспілки з моментом її реєстрації у відповідних органах, що рівнозначно вимозі про попередній дозвіл на утворення профспілки [178]. На думку КСУ, така реєстрація формально не

є стадією утворення профспілки, проте фактично зводиться до попереднього дозволу на її діяльність. Адже дозвіл на діяльність як профспілки така організація отримує лише після реєстрації, що загалом рівнозначно вимозі про попередній дозвіл, що своєю чергою є обмеженням передбаченого ч. 3 ст. 36 Конституції України [1] права громадян на утворення профспілок без попереднього дозволу на основі вільного вибору їх членів [178].

Отже, КСУ реєстрацію профспілки зводить до попереднього дозволу на її діяльність. Як відомо, у науковій літературі виділяють три основні способи легалізації громадських організацій: явочний (повідомний), дозвільний та явочно-реєстраційний [40, с. 53–55; 656, с. 147; 657, с. 121]. Аналіз цих способів легалізації дає змогу стверджувати, що сам факт необхідності реєстрації профспілки не може розглядатися як надання відповідного дозволу на створення профспілки (така практика характерна для країн, де діє дозвільна система, натомість в Україні до прийняття відповідних змін діяв явочно-реєстраційний спосіб).

Також мусимо зауважити, що як у законодавстві України, так і в правовій науці спостерігається певна термінологічна неточність та невизначеність. Так, поняття «попередній дозвіл», яке вжите в Конституції України та часто використовується в науковій літературі, не повинне пов'язуватися з процесами реєстрації або легалізації. Це поняття означає, що профспілки тільки створюються без попереднього дозволу, тобто для проведення установчих зборів членів профспілки та затвердження ними статуту профспілки не потрібен жоден попередній дозвіл із боку будь-яких державних органів. Інакше кажучи, легалізацію (реєстрацію) профспілки недоцільно зводити до надання попереднього дозволу на її створення.

Намагання законодавця узгодити законодавство про профспілки зі згаданим вище рішенням КСУ шляхом зміни в законодавстві терміна «реєстрація профспілки» на термін «легалізація профспілки» та запровадження заборони на відмову в легалізації профспілки [658, с. 154] навряд чи можна вважати вдалим. Річ у тім, що сьогоднішня «легалізація» профспілок, як і колишня

«реєстрація», здійснюється шляхом перевірки поданих для легалізації профспілки документів на предмет їх відповідності вимогам Конституції України й чинного законодавства та внесення відповідного запису до державного реєстру. Тобто реєстрація як була, так і залишається ключовим елементом легалізації. Це підтверджують положення Закону України «Про державну реєстрацію юридичних осіб, фізичних осіб – підприємців та громадських формувань» у якому взагалі відсутнє окреме згадування про «легалізацію» профспілки, натомість він оперує такими поняттями, як «державна реєстрація політичних партій, всеукраїнських професійних спілок, їх об'єднань», «державна реєстрація первинних, місцевих, обласних, регіональних та республіканських професійних спілок», «відмова у державній реєстрації (легалізації) професійної спілки» тощо.

Якщо ж трактувати положення ч. 3 ст. 36 Конституції України «утворюються без попереднього дозволу» як таке, що виключає всі елементи державного контролю у сфері створення профспілок, то в цьому випадку й чинні нині положення закону про профспілки щодо їх легалізації також не відповідають Конституції України. На нашу думку, трактування КСУ конструкції «утворюються без попереднього дозволу» є не зовсім вдалим. Так, якщо брати за основу традиційний поділ способів легалізації об'єднань громадян на явочний, дозвільний і явочно-реєстраційний [265, с. 274–277; 659, с. 133], то в Україні продовжує діяти саме явочно-реєстраційний порядок, оскільки явочний спосіб передбачає набуття легального статусу одностороннім волевиявленням громадян без будь-яких додаткових правових та організаційних процедур, а за дозвільного способу вимагається спеціальний попередній дозвіл відповідного державного органу [660, с. 75].

Водночас законодавство низки країн ЄС передбачає саме реєстрацію профспілок як необхідну передумову набуття ними легального статусу. Яскравим прикладом того, що «попередній дозвіл» жодним чином не пов'язується з реєстраційними процедурами щодо об'єднань громадян, можуть слугувати положення Закону Словаччини «Про об'єднання громадян» [233], § 1 якого

проголошує, що громадяни мають право вільно об'єднуватися, *дозвіл* державного органу не є необхідним для здійснення цього права, а § 6 встановлює, що об'єднання створюються шляхом їх *реєстрації*, тобто реєстрація профспілки є обов'язковою. Не відкидають можливість встановлення вимоги щодо обов'язкової реєстрації профспілок також ЄСПЛ та низка міжнародних органів та організацій. Як постає з положень Конвенції МОП «Про свободу асоціації та захист права на організацію» [177], у ній право створювати на свій вибір організації без попереднього на те дозволу також закріплюється не в контексті прирівнювання процедури реєстрації до такого попереднього дозволу.

Значення легалізації профспілок полягає також у тому, що саме з нею так чи інакше пов'язується виникнення їх правосуб'єктності. Хоча проблемам правового регулювання виникнення профспілок у вітчизняній юридичній науці приділялася значна увага, проте це питання досі залишається дискусійним. Наявна різниця в підходах до проблем правосуб'єктності профспілок зумовлюється самою юридичною природою профспілки як особливого виду громадської організації. Водночас при дослідженні проблематики виникнення профспілок часто поза увагою вчених залишається конституційно-правова природа профспілок як особливого виду громадської організації. Хоча профспілки є важливим суб'єктом трудового права та можуть бути учасниками цивільно-правових відносин, проте насамперед вони є громадською організацією.

Профспілки поряд з іншими інститутами громадянського суспільства є суб'єктами конституційних правовідносин, під якими своєю чергою розуміються учасники суспільних відносин, які наділені конституційною правосуб'єктністю, тобто правоздатністю та дієздатністю, що визначається нормами конституційного права [661, с. 28]. Правосуб'єктність визначає не просто моменти виникнення та припинення суб'єкта як учасника правовідносин, а шлях його формування, тому в юридичній літературі правосуб'єктність пропонується розглядати як родовий зв'язок суб'єкта правовідносин із правопорядком, у якому відбувається його юри-

дичне оформлення як учасника правових відносин [662, с. 124]. Під правосуб'єктністю профспілки розуміється визнана суб'єктами права, у тому числі державою через закріплення в нормах права, загальна (абстрактна) здатність мати права й обов'язки, бути їх носієм, реалізовувати та нести відповідальність (правоздатність і дієздатність) [573, с. 21]. В.Л. Костюк визначає трудову правосуб'єктність профспілки як визначену нормами трудового права правову властивість профспілки мати (здійснювати) трудові повноваження та пов'язані з ними трудові права й обов'язки, а також нести юридичну відповідальність за їх невиконання чи неналежне виконання [32]. Польські вчені вважають, що правосуб'єктність профспілки означає її здатність брати участь у цивільно-правових та публічно-правових правовідносинах шляхом набуття відповідних прав і виконання зобов'язань [663, с. 150].

У вітчизняній юридичній науці точиться жвава дискусія щодо моменту виникнення й розмежування цивільної та трудової правосуб'єктності профспілок. Підставою для виникнення таких дискусій слугує низка суперечливих положень Закону України «Про профспілки», зокрема положення ч. 9 ст. 16, за яким профспілки набувають права юридичної особи (тобто набувають цивільної правосуб'єктності) з моменту затвердження статуту (положення). Представники науки цивільного права слушно акцентують увагу на тому, що це положення не відповідає Цивільному кодексу України та Закону України «Про державну реєстрацію юридичних осіб та фізичних осіб – підприємців» [33, с. 33]. Неоднозначним також є питання щодо виникнення правосуб'єктності профспілок із позиції трудового права. При цьому думки представників науки трудового права різняться. Так, Ю.М. Щотова стверджує, що оформлення протоколу з'їзду, конференції, установчих або загальних зборів членів профспілки з рішенням про його затвердження – це юридичний факт, що тягне виникнення правоздатності професійної спілки як суб'єкта трудового права, а прийняття статуту профспілки пов'язується з виникненням трудової дієздатності, тобто оформлення протоколу та прийняття статуту означає виникнення профспілки як суб'єкта трудового права [48, с. 55].

Зауважимо, що у трудовому праві висловлюється й інша позиція із цього приводу. Так, Д.О. Зеньков вважає, що «правосуб'єктність профспілки – це визнана законом здатність професійної спілки з моменту її легалізації мати права і обов'язки із захисту трудових прав працівників та представництва їх інтересів, можливість набувати своїми діями відповідних суб'єктивних прав та обов'язків, а також здатність нести юридичну відповідальність» [34, с. 284], і пов'язує виникнення профспілки як суб'єкта трудового права з моментом її легалізації. В.Л. Костюк резюмує, що підхід, за яким трудова дієздатність профспілки виникає з моменту затвердження статуту, є дискусійним, оскільки профспілка діє у правових відносинах через уповноважені органи (посадових осіб), а трудова дієздатність профспілки тісно пов'язана з можливістю здійснення нею трудо-правових повноважень, якими вона наділяється відповідно до закону [56, с. 110]. Водночас, як показує аналіз наявних наукових розвідок із проблем виникнення профспілок, у них не завжди належним чином береться до уваги той факт, що профспілки, хоч і є важливим суб'єктом трудового права, насамперед є громадськими організаціями. Як справедливо зауважує О.М. Ващук, правове регулювання діяльності об'єднань громадян має комплексний характер і здійснюється нормами різних галузей права, пріоритетними серед яких є конституційно-правові норми [664, с. 321].

Стосовно регулювання виникнення правосуб'єктності профспілок у Польщі нагадаємо, що реєстрація профспілок передбачена безпосередньо в Конституції Польщі [179] (реєстрація профспілок передбачається також у тексті конституцій деяких інших країн ЄС, наприклад Конституції Італії²⁶). Відповідно до ст. 12 Закону Польщі «Про професійні спілки» [197] профспілки підлягають обов'язковій реєстрації в Національному судовому реєстрі

²⁶ У науковій літературі зазначається, що конституційні вимоги до об'єднань працівників в Італії поділяються на дві групи: загальні, які поширюються на всі об'єднання (наприклад, відповідність цілей профспілки кримінальному закону, відкритість її діяльності), і спеціальні, що передбачають законні умови діяльності профспілок (наприклад, обов'язкова реєстрація профспілки в порядку, встановленому законом, обов'язковість закріплення демократичних принципів у статуті як основи внутрішньої організації профспілки тощо) [665, с. 121].

Польщі. Причому важливо мати на увазі, що профспілка може набувати певної правоздатності як суб'єкт трудових правовідносин ще до моменту виникнення її цивільної та конституційної правосуб'єктності [666, с. 308].

У законодавстві України така однозначність щодо моменту виникнення правосуб'єктності профспілки наразі відсутня. Так, зі змісту ст. 16 Закону України «Про профспілки», яка регламентує порядок легалізації профспілок, постає, що реєстрація профспілок не є обов'язковою умовою для їх легалізації, оскільки «профспілки, їх об'єднання легалізуються шляхом повідомлення на відповідність заявленому статусу». Причому легалізуючий орган не може відмовити в легалізації профспілки, об'єднання профспілок. Отже, виникнення правосуб'єктності профспілки не пов'язується з фактом її державної реєстрації. Суперечливим є також положення ч. 9 ст. 16 Закону України «Про профспілки», згідно з яким профспілки набувають права юридичної особи (тобто набувають цивільної правосуб'єктності) з моменту затвердження статуту (положення).

У вітчизняній юридичній літературі не завжди належним чином розмежовуються цивільна, трудова та конституційна правосуб'єктність профспілок, що своєю чергою призводить до проблем у розумінні моменту виникнення відповідного виду правосуб'єктності. Досить часто висуваються такі твердження: «суттєвою проблемою є встановлення моменту набуття професійною спілкою статусу юридичної особи – правосуб'єктності» [667]; «при здійсненні державної реєстрації одночасно відбувається реєстрація організації як юридичної особи» [626, с. 7]. Тобто легалізація профспілки ототожнюється з набуттям нею статусу юридичної особи. У цьому аспекті ми цілковито згодні з думкою Ю.М. Щотової, що при цьому йдеться про два принципово відмінні види правосуб'єктності професійних спілок [16, с. 116], та з твердженням В.В. Соломінчук, що легалізація профспілки не є реєстрацією юридичної особи як суб'єкта господарювання [47, с. 22]. Тобто набуття профспілкою статусу юридичної особи – це окрема процедура, яку не варто ототожнювати з її легалізацією [668, с. 216].

На думку М.В. Менджул, легалізація профспілок як виду громадських організацій повинна здійснюватися двома способами – шляхом повідомлення про заснування та шляхом реєстрації, для чого до ст. 16 Закону України «Про профспілки» пропонується внести зміни та викласти її в такій редакції: «Профспілки, їх об'єднання легалізуються шляхом реєстрації або повідомлення про заснування. Профспілка, об'єднання профспілок набувають статусу юридичної особи з моменту державної реєстрації» [33, с. 34]. Ми цілком згодні з необхідністю більш чіткого законодавчого регулювання порядку набуття профспілкою статусу юридичної особи. Водночас не зовсім зрозуміло, з якою саме реєстрацією пропонується пов'язувати набуття профспілкою статусу юридичної особи (реєстрацією профспілки як громадського об'єднання чи її реєстрацією як юридичної особи). Щодо пропозиції легалізувати профспілки шляхом реєстрації або повідомлення про заснування зауважимо, що хоча в чинних нині положеннях Закону України «Про профспілки» законодавець намагається не вживати термін «реєстрація» (через рішення КСУ, про яке ми згадували вище), проте фактично легалізація профспілок і надалі відбувається через їх реєстрацію (внесення до реєстру). Так, відповідно до ч. 4 ст. 16 Закону України «Про профспілки» на підставі поданих профспілкою, об'єднанням профспілок документів легалізуючий орган у місячний термін підтверджує заявлений статус, включає профспілку, об'єднання профспілок до *реєстру* об'єднань громадян і видає свідоцтво про легалізацію. Тобто підтвердження заявленого статусу відбувається не автоматично, унаслідок самого факту подання профспілкою повідомлення про заснування, а через внесення профспілки до реєстру, для чого до заяви про легалізацію профспілка повинна надати низку передбачених законом документів. Саме для такого внесення до реєстру компетентний орган державної влади повинен, власне, провести реєстрацію профспілки.

На нашу думку, вітчизняний законодавець, прийнявши чинну нині редакцію закону про профспілки, вдався вже до інших крайнощів, оскільки прирівняв факт затвердження ста-

туту профспілки з набуттям нею прав юридичної особи. З позиції конституційно-правової процедури легалізації об'єднань громадян як суб'єктів конституційних правовідносин надання відповідному об'єднанню статусу юридичної особи є окремою процедурою та виводиться за межі процедури легалізації. Так, ч. 13 ст. 9 Закону України «Про громадські об'єднання» [186] чітко визначає, що для отримання статусу юридичної особи громадське об'єднання, яке здійснює свою діяльність без такого статусу, за рішенням відповідного вищого органу управління може звернутися для проведення процедури реєстрації в порядку, визначеному Законом України «Про державну реєстрацію юридичних осіб, фізичних осіб – підприємців та громадських формувань» [195]. Як бачимо з наведеного законодавчого положення, статус юридичної особи набувається громадським об'єднанням за окремою процедурою, якій повинна передувати процедура легалізації цього об'єднання, тобто набуття ним статусу суб'єкта конституційних правовідносин.

Також варто мати на увазі, що під час створення профспілки (як і будь-яке інше об'єднання) мають певну обмежену дієздатність і правоздатність, які виникають після прийняття рішення про створення відповідного об'єднання та є необхідними для вчинення передбачених законодавством дій, спрямованих на їх легалізацію [669, с. 84]. Цікавим у цьому аспекті є наведений вище приклад Польщі, де необхідною для легалізації профспілки обмеженою дієздатністю та правоздатністю наділяється засновницький комітет профспілки, який зобов'язаний протягом 30 днів із моменту прийняття рішення про створення профспілки підготувати й подати заявку про реєстрацію профспілки. Верховний Суд Польщі постановив, що до реєстрації профспілки саме засновницький комітет уповноважений представляти профспілку та тільки його члени користуються захистом від припинення трудових відносин, передбаченого п. 1 ч. 1 ст. 32 Закону Польщі «Про професійні спілки», а з моменту реєстрації профспілки діяльність засновницького комітету припиняється, на його місці з'являються органи, уповноважені представляти

профспілку відповідно до її статуту. Тобто, при цьому значення має саме факт легалізації профспілки, а не отримання нею статусу юридичної особи. Також Верховний Суд Польщі наголошує на тому, що профспілка може здійснювати свої завдання тільки після її реєстрації [670]. На відміну від України, у Польщі процес легалізації профспілки має чіткі, законодавчо прописані часові межі – тридцять днів на подання заявки для реєстрації та розгляд цієї заявки відповідним судом, який закінчується або внесенням запису про реєстрацію профспілки (легалізацією), або відмовою в такій легалізації.

Фактично в Україні трудові та соціально-економічні права громадян захищають і представляють об'єднання, які ще не набули конституційної правосуб'єктності. З одного боку, таке положення ніби сприяє підвищенню рівня захисту прав людини й громадянина, а з іншого – становить певні небезпеки для належного захисту та представництва трудових і соціально-економічних прав громадян. Потенційно положення статуту такої профспілки, яка перебуває у процесі своєї легалізації, можуть суперечити положенням ч. 1 ст. 37 Конституції України (тобто бути спрямованими на ліквідацію незалежності України, зміну конституційного ладу насильницьким шляхом, порушення суверенітету й територіальної цілісності держави, на пропаганду війни, насильства, на розпалювання міжетнічної, расової, релігійної ворожнечі, посягання на права і свободи людини, здоров'я населення) або ж просто не відповідати вимогам, які встановлюються до статуту профспілки ст. 15 Закону України «Про профспілки». Отже, у жодному із цих випадків профспілка не буде легалізованою [668, с. 216].

І в цьому цілковито проявляється інше сумнівне, на нашу думку, положення спеціального закону про профспілки, за яким легалізуючий орган не має права відмовити в легалізації профспілки, об'єднання профспілок. Це положення законодавства призводить до небезпідставних висновків, що через неможливість відмовити профспілці в реєстрації, коли профспілка виступає як суб'єкт трудових правовідносин, визнавати її діяльність без реє-

страції незаконною немає підстав [36, с. 119]. Причому головною проблемою в цій ситуації є не сам факт позбавлення компетентного органу права відмовити в легалізації профспілки, а відсутність яких-небудь часових меж функціонування профспілки як нелегалізованого об'єднання [668, с. 216]. Положення спеціального закону про профспілки, за яким легалізуючий орган не має права відмовити в легалізації профспілки, об'єднання профспілок, поряд із відсутністю накладення на профспілку зобов'язання усунути невідповідності поданих документів профспілки зазначеному статусу нівелює саму сутність і призначення інституту легалізації об'єднань громадян, завданням якого є не тільки недопущення надання легального статусу організаціям, статутні цілі й завдання яких суперечать вимогам Конституції України та чинному законодавству, а й інформування інших учасників суспільних відносин про статус відповідного об'єднання.

Таке положення, на нашу думку, є досить суперечливим. Так, з одного боку, легалізуючий орган не може відмовити в легалізації профспілки, а з іншого – цей орган не може внести профспілку до реєстру, якщо для легалізації подані не всі передбачені законом документи або оформлення чи зміст цих документів не відповідають вимогам законодавства. Звичайно, за такого підходу законодавства підвищуються гарантії діяльності профспілок, оскільки виключається можливість надання легалізуючим органом відмови в легалізації. Водночас не зовсім зрозуміло, яким чином повинен діяти легалізуючий орган, коли, наприклад, статут профспілки, поданий для легалізації, не містить даних, які встановлені як обов'язкові в ч. 3 ст. 15 Закону України «Про профспілки», а профспілка не виконує надані легалізуючим органом пропозиції щодо доповнення документації, необхідної для підтвердження статусу. Отже, чинний в Україні порядок легалізації профспілок навряд чи можна назвати повідомним, оскільки, відповідно до того ж Закону України «Про профспілки», для легалізації необхідно надати низку документів і самого факту повідомлення про створення профспілки не досить для її легалізації [658, с. 153].

У європейській практиці також є випадки, коли на законодавчому рівні легалізуючий орган фактично не може відмовити профспілці в легалізації. Показовим у цьому плані можна вважати досвід Словаччини. Так, згідно з § 230 Трудового кодексу Словаччини [236] профспілка є особливим видом об'єднання громадян. Профспілкова організація зобов'язана письмово повідомити роботодавця про початок своєї діяльності та подати список членів профспілкового органу, а роботодавець зобов'язаний забезпечити роботу профспілок. Відповідно до § 9а Закону Словаччини «Про об'єднання громадян» [233] профспілка є легалізованою наступного дня після одержання Міністерством внутрішніх справ Словаччини заяви про її реєстрацію. Заяву про реєстрацію може подати так званий Підготовчий комітет у складі не менше 3 громадян (щонайменше один із яких повинен бути старше 18 років). Заява підписується членами Підготовчого комітету із зазначенням їх прізвищ, імен, дат народження та з вказівкою на те, хто з них має право діяти від імені Підготовчого комітету. До заяви обов'язково додається статут об'єднання. За загальним правилом усі об'єднання громадян підлягають обов'язковій реєстрації Міністерством внутрішніх справ Словаччини, яке за відсутності підстав для відмови в реєстрації зобов'язане зареєструвати відповідне об'єднання. Проте це положення не поширюється на профспілки. Так, відповідно до § 9а Закону Словаччини «Про об'єднання громадян» профспілкова організація та організація роботодавців стають юридичною особою наступного дня після одержання Міністерством внутрішніх справ Словаччини заяви про їх реєстрацію.

З наведеного положення постає, що профспілка набуває статусу юридичної особи та вважається легалізованою незалежно від того, чи здійснило Міністерство внутрішніх справ Словаччини її реєстрацію. Тобто навіть за умови, що положення статуту профспілки суперечать вимогам чинного законодавства, Міністерство внутрішніх справ Словаччини фактично не має можливості завадити набуттю профспілкою статусу юридичної особи [671, с. 48].

Це положення законодавства Словаччини є дещо схожим із положенням ст. 16 Закону України «Про профспілки» [2], згідно з яким легалізаційний орган не може відмовити в легалізації профспілки, об'єднання профспілок. Проте, на нашу думку, положення законодавства України стосовно легалізації профспілок є більш неоднозначними й нечіткими порівняно із законодавством Словаччини. Так, якщо легалізаційний орган у Словаччині після подання заяви про реєстрацію виявить порушення в поданих для реєстрації документах, то, незважаючи на те, що профспілка все одно набуває статусу юридичної особи, цей орган може розпочати щодо такої профспілки процедуру ліквідації відповідно до положень § 12 Закону Словаччини «Про об'єднання громадян». Натомість законодавство України встановлює, що легалізаційний орган у разі виявлення невідповідності поданих документів профспілки, об'єднання профспілок зазначеному статусу пропонує профспілці, об'єднанню профспілок надати додаткову документацію, необхідну для підтвердження статусу. При цьому чинне законодавство України не накладає на профспілку, що легалізується, зобов'язання усунути виявлені недоліки протягом відповідного строку. Ускладнює це положення норма Закону України «Про профспілки», за якою профспілка, об'єднання профспілок набувають права юридичної особи з моменту затвердження статуту (положення). Тобто профспілка набуває права юридичної особи раніше, ніж відбувається її легалізація, і продовжує користуватися цим статусом, навіть якщо легалізуючий орган встановить порушення у статутних документах або невідповідність цілей діяльності профспілки вимогам Конституції України та чинному законодавству. Водночас неоднозначним, на нашу думку, є положення законодавства Словаччини про автоматичне набуття профспілкою статусу юридичної особи наступного дня після подання заяви про реєстрацію. Таке положення ніби то надає додаткові гарантії реалізації конституційного права на свободу об'єднання у профспілки, нівелюючи можливість зловживань Міністерством внутрішніх справ Словаччини через надання необґрунтованих відмов у реєстрації профспілок,

однак водночас надає можливість отримання легального статусу (хоча і не на тривалий час) профспілкою, діяльність якої суперечить вимогам чинного законодавства [671, с. 49].

Отже, як показує аналіз законодавства України, Польщі, Латвії та Словаччини, легалізація профспілок у цих країнах суттєво різниться. Такі відмінності стосуються як самого підходу законодавця до розуміння легалізації профспілок, так і процедури легалізації та системи державних органів, які її здійснюють. Попри спроби ВРУ узгодити порядок легалізації з рішеннями КСУ, зокрема, через запровадження заборони на відмову в легалізації профспілки, сама процедура легалізації профспілок за своїми принципами залишається такою ж, як і за явочно-реєстраційної системи легалізації.

Як вбачається, є два можливі варіанти покращення нормативно-правового регулювання легалізації профспілок, які фактично є законодавчим упровадженням явочного або явочно-реєстраційного способу легалізації. Суть першого варіанта полягає в запровадженні реального явочного способу легалізації, для чого із Закону України «Про профспілки» варто виключити слова «у разі невідповідності поданих документів профспілки, об'єднання профспілок зазначеному статусу легалізуючий орган пропонує профспілці, об'єднанню профспілок надати додаткову документацію, необхідну для підтвердження статусу» та прийняти положення, згідно з яким профспілка набуває легального статусу вже внаслідок подання заяви про легалізацію та передбачених законом документів (як це відбувається у Словаччині). Другий варіант полягає в запровадженні класичного явочно-реєстраційного способу. Для його запровадження із Закону України «Про профспілки» необхідно вилучити положення, за яким легалізуючий орган не може відмовити в легалізації профспілки, об'єднання профспілок, натомість закріпивши виключний перелік підстав для відмови в реєстрації профспілок, а також норму, згідно з якою профспілка набуває легального статусу з моменту її державної реєстрації.

Ми схилиємося саме до другого варіанта, проте зауважимо, що ця проблематика є більш складною й багатогранною, ніж може

здатися на перший погляд, а тому потребує подальших окремих досліджень. Обидва варіанти мають як свої переваги, так і недоліки, однак узгодження чинного законодавства про легалізацію профспілок із будь-яким із них у кінцевому підсумку приведе до більш чіткого й ефективного регулювання процедури легалізації профспілок.

3.3. Правові підстави та порядок припинення діяльності професійних спілок

З огляду на ключову роль профспілок у захисті трудових прав та їх важливість для формування й належного функціонування громадянського суспільства особливого значення для України набуває забезпечення демократичної та такої, що відповідає міжнародним стандартам, процедури припинення їх діяльності. У межах цього підрозділу розглянемо конституційно-правове регулювання процедури припинення діяльності профспілок і проаналізуємо особливості такого регулювання в Україні та окремих країнах-членах ЄС.

Хоча спеціальний закон України про профспілки містить термін «припинення діяльності профспілок», проте його законодавче визначення не наводиться. Водночас у юридичній науці під поняттям припинення діяльності профспілок пропонується розуміти процес завершення діяльності професійної спілки, регламентовану законом процедуру, яка здійснюється в добровільному чи примусовому порядку шляхом реорганізації або ліквідації профспілки зі скасуванням її державної реєстрації [22, с. 142].

У «Керівних принципах щодо свободи об'єднань», опублікованих Венеціанською комісією спільно з Бюро ОБСЄ з демократичних інститутів і прав людини, зазначається, що діяльність об'єднання може бути припинена за рішенням його членів чи за рішенням суду, тобто припинення діяльності може бути добровільним або примусовим [556]. Як показує аналіз законо-

давства України та окремих країн ЄС, ці два види припинення діяльності об'єднань цілковито застосовуються також стосовно припинення діяльності профспілок. Так, відповідно до ч. 1 ст. 18 Закону України «Про профспілки» [2] профспілки та об'єднання профспілок можуть припинити свою діяльність шляхом реорганізації чи ліквідації (саморозпуску, примусового розпуску). Рішення про саморозпуск приймається з'їздом (конференцією), загальними зборами відповідно до статуту профспілки, об'єднання профспілок. Діяльність профспілок, їх об'єднань, яка порушує Конституцію України та закони України, може бути заборонена лише за рішенням місцевого суду, а така ж діяльність профспілок зі статусом всеукраїнських і республіканських та об'єднань профспілок із відповідним статусом – лише за рішенням Верховного Суду України. Не допускається примусовий розпуск, припинення, а також заборона діяльності профспілок, їх об'єднань за рішенням будь-яких інших органів. Загалом у всіх демократичних країнах питання заборони об'єднань громадян належить до компетенції судових органів і загального підходу, які саме судові органи повинні розглядати таку категорію справ, немає [528, с. 285].

У Польщі підстави припинення діяльності профспілок визначаються у ст. 17 Закону Польщі «Про професійні спілки» [197], відповідно до якої суд виключає профспілку з Національного судового реєстру Польщі за таких умов:

- якщо профспілковий орган, визначений у статуті прийняв рішення про припинення діяльності профспілки;
- якщо кількість членів профспілки залишається нижчою ніж 10 осіб упродовж 3 місяців;
- якщо підприємство, на якому функціонувала профспілка, виключене з відповідного реєстру внаслідок його ліквідації, банкрутства або реорганізації, що робить неможливим подальше функціонування цієї профспілки.

Як бачимо, законодавство Польщі визначає мінімальну кількість членів, які необхідні для функціонування профспілки. Така особливість, як виключення профспілки з реєстру безпосередньо

судом, зумовлена тим, що відповідно до польського законодавства профспілки підлягають обов'язковій реєстрації, яка здійснюється судом у Національному судовому реєстрі Польщі.

Відповідно до ст. 6 Закону Литви «Про професійні спілки» [225] діяльність профспілок та їх об'єднань може бути зупинена або призупинена в порядку, що встановлений їхнім статутом, або за рішенням суду. Якщо профспілка чи їх об'єднання порушує Конституцію Литви [672] або інші закони Литви, прокурор письмово повідомляє про це керівні органи профспілки, органи управління об'єднанням профспілок і зазначає термін, протягом якого ці порушення повинні бути усунуті. Якщо порушення не будуть усунуті у визначений термін, прокурор має право звернутися до суду із заявою про призупинення діяльності відповідної профспілки або об'єднання профспілок. Своєю чергою за рішенням суду діяльність профспілки або об'єднання профспілок може бути призупинена, проте не більше як на 3 місяці. Якщо протягом цього терміну порушення не будуть усунуті, то діяльність профспілки або об'єднання профспілок може бути припинена за рішенням суду.

Як бачимо, у спеціальному законі України про профспілки дещо детальніше врегульовується порядок добровільного припинення діяльності профспілок. Водночас у Законі Литви «Про професійні спілки» більш вдало визначено процедуру примусового припинення діяльності профспілок, зокрема чітко передбачено, хто має право звертатися до суду із заявою про припинення діяльності профспілки [673, с. 63].

Дещо інакше врегулює підстави й порядок припинення діяльності об'єднань громадян (у тому числі профспілок) законодавство Словаччини. Так, відповідно до § 12 Закону Словаччини «Про об'єднання громадян» асоціації припиняють своє існування на таких підставах:

- прийняття рішення про добровільне припинення своєї діяльності або про злиття з іншою асоціацією (якщо статут об'єднання не визначає порядок добровільного припинення діяльності чи реорганізації, то це питання вирішується її вищим орга-

ном, який повинен повідомити про це Міністерство внутрішніх справ Словаччини протягом 15 днів після припинення асоціації);

– прийняття рішення Міністерства внутрішніх справ Словаччини про його розпуск. Якщо Міністерство внутрішніх справ Словаччини встановить, що діяльність об'єднання спрямована на досягнення цілей, які визначаються основною метою діяльності політичних партій чи релігійних організації, або порушує принципи, викладені в § 3 Закону Словаччини «Про об'єднання громадян» (ніхто не може бути примушений створювати об'єднання, вступати до них або брати участь у їх діяльності; усі можуть вільно припиняти членство в об'єднанні), або таке об'єднання діє всупереч § 4²⁷ чи § 5²⁸ названого закону, то воно повинне негайно повідомити про це об'єднання та запропонувати йому утриматися від таких дій або припинити їх. Якщо об'єднання після отримання зазначеного повідомлення продовжує протиправну діяльність, то Міністерство внутрішніх справ Словаччини приймає рішення про розпуск такого об'єднання;

– ухвалення остаточного рішення суду.

Як бачимо, однією з підстав припинення діяльності профспілок законодавство різних країн визначає порушення ними положень конституції та законодавства відповідної країни. Як уже зазначалося, на профспілки цілковито поширюється дія ст. 37 Конституції України, якою забороняється створення й діяльність громадських організацій, програмні цілі або дії яких спрямовані на такі результати: ліквідацію незалежності України; зміну конституційного ладу насильницьким шляхом; порушення суверенітету й територіальної цілісності держави, підрив

²⁷ § 4 Закону Словаччини «Про об'єднання громадян» декларує, що забороняється діяльність об'єднань, метою яких є заперечення або обмеження особистих, політичних чи інших прав громадян, сприяння насильству, розпалювання ненависті та нетерпимості на підставах національності, статі, раси, походження, релігії, соціального статусу тощо, а також діяльність об'єднань, які переслідують досягнення своїх цілей способами, що суперечать Конституції та законам Словаччини.

²⁸ § 5 Закону Словаччини «Про об'єднання громадян» передбачає, що об'єднання не можуть виконувати функції органів державної влади, якщо спеціальним законом не передбачено інше. Вони не повинні керуватися державними органами та покладати обов'язки на громадян, які не є їх членами.

її безпеки; незаконне захоплення державної влади; пропаганду війни, насильства; розпалювання міжетнічної, расової, релігійної ворожнечі; посягання на права та свободи людини, здоров'я населення.

Варто мати на увазі, що наведений вище перелік, попри те, що слугує підставою для припинення діяльності профспілок, також спрямований на попередження випадків, коли профспілки, що пропагують вказані цілі діяльності, можуть набути легального статусу. Це зовсім не означає, що діяльність профспілки може бути примусово припинена лише за наявності порушення наведених вище положень. Наприклад, Тернівський районний суд м. Кривого Рогу у справі № 215/3838/13-ц розглядав позов до Первинної профспілкової організації Товариства з обмеженою відповідальністю «АТБ-МАРКЕТ» про визнання незаконними та скасування рішення установчих зборів первинної профспілкової організації, припинення громадського об'єднання [674]. Судом було встановлено, що установчі збори не проводилися, відповідно, на підставі незаконних зборів засновників було створено профспілку, затверджено її статут, обрано голову та ревізора, а тому рішення, зазначені в протоколі № 1, необхідно визнати незаконними та скасувати їх як такі, що суперечать вільному волевиявленню учасників, а створення профспілки суперечить закону. Також суд вирішив, що позов підлягає тільки частковому задоволенню, оскільки в цьому випадку необхідно заборонити діяльність профспілки, а не припинити громадське об'єднання, як того вимагає позивач. У підсумку суд визнав незаконним і скасував рішення установчих зборів Первинної профспілкової організації Товариства з обмеженою відповідальністю «АТБ-МАРКЕТ» про створення Первинної профспілкової організації Товариства з обмеженою відповідальністю «АТБ-МАРКЕТ», затвердження її статуту та обрання голови й ревізора профспілки та прийняв рішення заборонити діяльність Первинної профспілкової організації Товариства з обмеженою відповідальністю «АТБ-МАРКЕТ», а в частині позову про припинення громадського об'єднання відмовив [674]. Своєю чергою Апеляційний суд Дніпропетровської

області відхилив апеляційну скаргу представника відповідача Первинної профспілкової організації Товариства з обмеженою відповідальністю «АГБ-маркет» і залишив рішення Тернівського районного суду м. Кривого Рогу від 30 жовтня 2013 р. без змін [675]. Як бачимо, у цьому випадку діяльність профспілки було заборонено у зв'язку з тим, що протокол установчих зборів був підроблений, а самі установчі збори профспілки фактично не були проведені.

Також у контексті вивчення заборони діяльності профспілки варто мати на увазі, що суди України досить часто приймають рішення про припинення юридичної особи профспілки. Наприклад, Державна податкова інспекція у м. Сумах Головного управління Міндоходів у Сумській області звернулася до Сумського окружного адміністративного суду з позовом до Всеукраїнської профспілки «Підприємці України» про припинення юридичної особи Всеукраїнської профспілки «Підприємці України», оскільки профспілка як юридична особа не подає податкову звітність у порядку, визначеному законодавством. За результатом розгляду справи суд задовольнив позов та припинив юридичну особу – Всеукраїнську профспілку «Підприємці України» [676]. Проте варто мати на увазі, що таке припинення юридичної особи профспілки за рішенням суду не означає її припинення (заборону) як громадської організації.

Отже, примусове припинення діяльності профспілки – це здійснюване всупереч волі членів та керівних органів профспілки припинення їх діяльності за визначеною чинним законодавством процедурою, яке застосовується внаслідок порушення профспілкою вимог конституції та законодавства держави. Натомість у разі добровільного припинення діяльності профспілок ініціатором такого припинення діяльності є саме профспілки.

Закон України «Про профспілки» у ст. 18 передбачає, що одночасно з прийняттям рішення про реорганізацію чи ліквідацію з'їзд (конференція), загальні збори приймають рішення про використання майна та коштів профспілок або об'єднань проф-

спілок, що залишилися після проведення всіх необхідних розрахунків, на статутні чи благодійні цілі [2]. Як бачимо, добровільне припинення діяльності профспілок у спеціальному законі про профспілки врегульоване в найбільш загальних рисах. А спеціальні закони про профспілки Польщі та Латвії приділяють регламентації цього питання ще менше уваги (вказується тільки, що діяльність профспілки може бути припинена на підставі прийняття уповноваженим на те профспілковим органом рішення про ліквідацію або реорганізацію профспілки).

Отже, як законодавство України, так і законодавство окремих країн-членів ЄС передбачає два способи добровільного припинення діяльності профспілок – ліквідацію та реорганізацію. При цьому, як зазначає А.М. Білоус, мотиви такого добровільного припинення діяльності профспілки можуть бути різними: зміни профілю діяльності, конкуренція, досягнення мети або, навпаки, принципова недосяжність статутних цілей [22, 133]. У юридичній науці під ліквідацією юридичної особи розуміють форму припинення юридичної особи, за якої вона перестає існувати з усіма належними їй правами та наявними в неї обов'язками [677, с. 16], тобто ці права й обов'язки не переходять до інших юридичних осіб [678, с. 14]. Відповідно, у разі добровільного припинення діяльності профспілки шляхом ліквідації її права та обов'язки не переходять до правонаступників. Водночас реорганізація є формою припинення юридичної особи, за якої змінюється правосуб'єктність юридичної особи та виникає правонаступництво, обсяг якого залежить від виду реорганізації [677, с. 16]. Цивільний кодекс України [340] визначає такі форми реорганізації, як злиття, приєднання, поділ та перетворення. А відповідно до ч. 2 ст. 104 цього кодексу юридична особа, яка не має права розподіляти прибуток між учасниками, не може бути реорганізована, якщо серед правонаступників є юридична особа, наділена таким правом. Інакше кажучи, правонаступниками профспілки можуть бути тільки профспілки або інші об'єднання громадян.

Що стосується законодавчого регулювання процедури добровільного припинення діяльності профспілок у Польщі та Латвії,

то, попри відсутність у їхніх спеціальних законах про профспілки положень щодо такого припинення діяльності, варто мати на увазі, що на них поширюється дія законів про об'єднання громадян, які регулюють ці процеси. Як уже зазначалося, у Латвії порядок припинення діяльності профспілок цілковито регулюється Законом Латвії «Про асоціації та фонди» [217] (причому таке регулювання є досить розгорнутим). Так, проблемі реорганізації об'єднань присвячена глава VII Закону Латвії «Про асоціації та фонди». Стаття 73 названого закону передбачає два можливі види реорганізації об'єднань (у тому числі профспілок) – злиття та поділ. Асоціація може бути об'єднана з іншою асоціацією шляхом приєднання або злиття (приєднання визначається як процес, за допомогою якого асоціація, яка приєднується, передає все своє майно іншій асоціації, а злиття – це процес, за допомогою якого дві чи більше асоціації передають усе своє майно новоствореній асоціації, яка його набуває). Поділ – це процес, за допомогою якого асоціація передає своє майно одній або декільком іншим об'єднанням шляхом поділу. При цьому Закон Латвії «Про асоціації та фонди» [217] також передбачає два різні варіанти поділу: а) безпосередньо сам поділ, за якого асоціація, яка поділяється, передає все своє майно (права й обов'язки) двом або більше новим асоціаціям та припиняє своє існування без ліквідації, а члени асоціації, що поділяється, стають членами асоціації, яка відповідно до договору про реорганізацію чи рішення про реорганізацію набуває права та обов'язки; б) виділ, у разі якого асоціація, що поділяється, передає частину свого майна (права й обов'язки) одному або декільком об'єднанням, що виділяються, а сама ця асоціація продовжує функціонувати. Проект договору про реорганізацію²⁹ розглядається, а рішення про реорганізацію приймається зборами членів кожної асоціації, які беруть участь у процесі реорганізації. Не менше ніж за місяць до дати прове-

²⁹ У законодавстві Латвії встановлено, що якщо у процесі реорганізації беруть участь дві або більше асоціації, то вони укладають договір про реорганізацію, у якому має бути зазначено їх найменування та номери їх реєстрації, права, які передаються асоціацією, наслідки реорганізації для працівників об'єднань, що беруть участь у процесі реорганізації, тощо.

дення зборів для затвердження угоди всім членам асоціації надається можливість ознайомитися з проектом договору, а рішення про реорганізацію вважається прийнятим, якщо за нього проголосували більш ніж 2/3 присутніх членів асоціації [217].

Як бачимо, у Латвії порядок прийняття рішення про реорганізацію профспілки закріплений безпосередньо в законодавстві. В Україні регулювання цього питання виносить на розсуд самих профспілок через закріплення відповідних положень у їхніх статутах. Отже, розглянемо, яким чином до можливого добровільного припинення своєї діяльності підходять українські профспілки. Так, відповідно до Статуту Всеукраїнської незалежної професійної спілки «Захист праці» [642] шляхами припинення діяльності профспілки можуть бути її реорганізація чи ліквідація. Рішення про реорганізацію або ліквідацію Всеукраїнської незалежної професійної спілки «Захист праці» приймається з'їздом (при цьому воно вважається прийнятим, якщо за нього проголосували не менше ніж 2/3 делегатів з'їзду за наявності кворуму). У разі припинення діяльності Всеукраїнської незалежної професійної спілки «Захист праці» майно та кошти, що залишилися після проведення всіх необхідних розрахунків, не підлягають розподілу між їх засновниками, учасниками або членами та не можуть використовуватися для вигоди будь-якого окремого засновника, учасника або члена такої неприбуткової організації, її посадових осіб (крім оплати їх праці та відрахувань на соціальні заходи), а в разі ліквідації профспілки її активи мають бути передані іншій неприбутковій організації або зараховані до доходу бюджету [642]. Домінанта про те, що рішення про припинення діяльності профспілки повинне прийматися не менше як 2/3 голосів делегатів, є поширеною у статутах українських профспілок [679; 680; 681; 682; 683], хоча статuti багатьох профспілок декларують, що рішення про їх ліквідацію чи реорганізацію має прийматися не менше як 3/4 голосів делегатів з'їзду [643; 684].

Розглянемо більш детально підстави та порядок примусового припинення діяльності профспілок. Як постає з наведених раніше положень, Закон України «Про профспілки» декларує, що

діяльність профспілок може бути заборонена лише за рішенням суду, і при цьому не містить вказівку на орган державної влади, який ініціює такий судовий розгляд. Ситуація, коли спеціальний закон про профспілки не регламентує певний аспект їх діяльності, спостерігається й у низці країн ЄС. У таких випадках в тексті закону про профспілки міститься або вказівка на інший закон, що регламентує окремий, конкретно взятий аспект діяльності профспілок, або загальне положення про те, що порядок створення, діяльності та припинення діяльності профспілок регулюється загальним законом про асоціації в частині, що не суперечить спеціальному закону.

Частина 3 ст. 4 Закону України «Про профспілки» передбачає, що Закон України «Про об'єднання громадян» [339] застосовується до профспілок, якщо інше не передбачено законом про профспілки. Таке положення Закону України «Про профспілки» є неоднозначним та не зовсім зрозумілим. Річ у тім, що Закон України «Про об'єднання громадян» втратив чинність із прийняттям Закону України «Про громадські об'єднання» [186] ще в 2013 р. Тобто у спеціальному законі про профспілки міститься вказівка на те, що діяльність профспілок певним чином регламентується законом, який втратив чинність ще 6 років тому, і жодним чином не обумовлюється, як регулюється діяльність профспілок чинним нині Законом України «Про громадські об'єднання».

У Законі України «Про громадські об'єднання» профспілки не належать до числа організацій, на які дія цього закону не поширюється. Оскільки відповідно до ч. 3 ст. 36 Конституції України профспілки є громадськими організаціями, то можна стверджувати, що для визначення органу державної влади, який ініціює розгляд судом питання про примусове припинення діяльності профспілок, необхідно звернутися до положень Закону України «Про громадські об'єднання». Відповідно до ст. 28 цього закону громадське об'єднання може бути заборонене судом за позовом уповноваженого органу з питань реєстрації, а справа про заборону громадського об'єднання розглядається в порядку, встанов-

леному Кодексом адміністративного судочинства України [685]. Тобто ініціатором примусового припинення діяльності громадського об'єднання є відповідний орган, який здійснив його державну реєстрацію. Згідно зі ст. 1 Закону України «Про державну реєстрацію юридичних осіб, фізичних осіб – підприємців та громадських формувань» [195] реєстрацію всеукраїнських професійних спілок, їх об'єднань здійснює Міністерство юстиції України, а реєстрацію первинних, місцевих, обласних, регіональних та республіканських професійних спілок – територіальні органи Міністерства юстиції України в Автономній Республіці Крим, областях, містах Києві та Севастополі. Відповідно, ці ж органи наділяються правом на ініціювання процедури примусового припинення діяльності профспілок.

Розглянемо особливості правового регулювання примусового припинення діяльності профспілок в окремих країнах ЄС. Як уже відзначалося, Закон Польщі «Про професійні спілки» виокремлює три підстави для виключення профспілки з Національного судового реєстру Польщі, дві з яких можна віднести до підстав примусового припинення діяльності профспілок. Зокрема, такою підставою є виключення з відповідного реєстру підприємства, на якому функціонувала профспілка, унаслідок його ліквідації, банкрутства або реорганізації, що робить неможливим подальше функціонування цієї профспілки. Що стосується останнього положення, то воно може бути підставою для виключення профспілки з Національного судового реєстру Польщі, тільки якщо сфера діяльності відповідної профспілки обмежується лише роботодавцем або роботодавцями, які були вилучені з реєстру. Якщо хоча б одного роботодавця, з яким працює профспілка, не було виключено з реєстру, то, відповідно, профспілка не може бути виключена з Національного судового реєстру [269, с. 89]. Верховний Суд Польщі у своїй практиці виходить із того, що здатність профспілки продовжувати свою діяльність залежить від збереження робочих місць за умови припинення діяльності роботодавця [686]. Тобто в разі ліквідації роботодавця, проте за умови «переходу» робочих місць до іншого роботодавця,

немає підстав для виключення профспілки з Національного судового реєстру, якщо вона може продовжувати свою діяльність з іншим роботодавцем, до якого «перейшли» робочі місця. Інакше кажучи, припинення діяльності через аналізовану підставу безпосередньо залежить від збереження відповідних робочих місць. Також варто зазначити, що положення національного законодавства Польщі та Латвії, які регламентують порядок діяльності профспілок і їх представництва та захисту працівників на підприємствах, що реорганізуються, повинні відповідати нормам права ЄС, наприклад вимогам Директиви 2001/23/ЄС від 12 березня 2001 р. про зближення законодавства держав-членів щодо захисту прав працівників у випадках передачі підприємств, бізнесу або частини підприємства або бізнесу [246]. Зокрема, ст. 4 названої директиви декларує, що передача підприємства, бізнесу або частини підприємства чи бізнесу не є підставою для звільнення працівників правонаступником або правонаступником. Стаття 6 цього ж акта передбачає, що якщо підприємство, бізнес або частина підприємства чи бізнесу зберігає автономію, то будуть збережені статус і функції представників або представництва працівників, права яких зачіпаються передачею, на тих же умовах, що існували до моменту передачі, а якщо підприємство, бізнес або частина підприємства чи бізнесу не зберігає автономію, то держави-члени вживають заходів для забезпечення безпосереднього представництва працівників, які здійснювали представництво до передачі, протягом періоду, що необхідний для відтворення або перепризначення представництва працівників відповідно до національного законодавства чи практики [246].

Також варто навести ст. 26-1 Закону Польщі «Про професійні спілки» [197], згідно з якою під час передачі робочого місця чи його частини новому роботодавцю діючий та новий роботодавець зобов'язані щонайменше за 30 днів письмово повідомити профспілкові організації, які діють у кожного з роботодавців, про дату такої передачі, її причини, правові, економічні й соціальні наслідки для своїх працівників, а також про передбачувані дії

щодо умов працевлаштування цих працівників, зокрема умов праці, оплати праці та перекваліфікації.

Як уже зазначалося, профспілки виключаються з Національного судового реєстру Польщі, якщо кількість членів профспілки залишається нижчою ніж 10 осіб упродовж 3 місяців. При цьому кількість членів профспілки менше 10 осіб повинна бути безперервною протягом 3 місяців [269, с. 93]. Проте, враховуючи положення ст. 316 Цивільного процесуального кодексу Польщі [687], якщо до моменту винесення рішення про вилучення профспілки з реєстру кількість членів профспілки збільшилася до встановленого законодавством необхідного мінімуму, то ця профспілка не може бути виключена з Національного судового реєстру Польщі на цій підставі, навіть якщо до цього кількість членів профспілки була меншою ніж 10 осіб протягом більше як 3 місяці.

Відповідно до ст. 6 Закону Литви «Про професійні спілки» [225], якщо профспілка чи їх об'єднання порушує Конституцію Литви або інші закони Литви, прокурор письмово повідомляє про це керівні органи профспілки, органи управління об'єднанням профспілок і зазначає термін, протягом якого ці порушення повинні бути усунуті. Якщо порушення не будуть усунуті у визначений термін, прокурор має право звернутися до суду із заявою про призупинення діяльності відповідної профспілки або об'єднання профспілок. Отже, законодавство Литви передбачає, що компетентний орган державної влади може звернутися до суду із заявою про призупинення діяльності профспілки тільки за наявності двох передумов: а) попередження профспілки про порушення законодавства з вказівкою на необхідність їх усунення; б) якщо зазначені правопорушення не усунуті у відповідний строк. Своєю чергою суд може припинити діяльність профспілки тільки за умови попереднього призупинення діяльності профспілки та невиконання нею протягом строку, на який було призупинено її діяльність, вимог щодо усунення порушень.

Зауважимо, що в Законі України «Про об'єднання громадян» [339] також була передбачена процедура тимчасового призупи-

нення діяльності об'єднання громадян. Так, ст. 31 Закону України «Про об'єднання громадян» декларувала, що з метою припинення незаконної діяльності об'єднання громадян за поданням легалізуючого органу або прокурора суд може тимчасово заборонити окремі види діяльності або тимчасово заборонити діяльність об'єднання громадян на строк до 3 місяців із можливістю продовження цього строку за поданням органу, який звернувся до суду. Стаття 32 названого закону передбачала випадки, коли рішенням суду за поданням легалізуючого органу або прокурора об'єднання громадян примусово розпускається [339].

В юридичній літературі обґрунтовувалася думка, що тимчасова заборона (призупинення) окремих видів або всієї діяльності громадської організації може бути застосована, якщо після письмового попередження громадська організація не припинить протиправну діяльність у розумний строк, встановлений письмовим попередженням [688, с. 312], а примусова ліквідація громадської організації можлива на підставі продовження нею протиправної діяльності після накладення стягнення у вигляді тимчасової заборони окремих видів або всієї діяльності громадської організації [53, с. 91]. Інакше кажучи, пропонувався схожий на чинний нині в Литві порядок примусового припинення громадської організації, за якого компетентний орган державної влади матиме право на звернення до суду із заявою про припинення діяльності організації тільки за умови її попереднього попередження про протиправну діяльність, а суд матиме можливість заборонити організацію тільки після попереднього призупинення її діяльності. Отже, чинний на сьогодні в Україні порядок примусового припинення діяльності профспілок потребує вдосконалення. Водночас запровадження процедури примусового припинення діяльності профспілок, яка передбачає надання профспілці терміну на усунення порушень спочатку уповноваженим органом державної влади, а потім ще й судом, вбачається не дуже вдалою. На нашу думку, надання профспілці терміну на усунення порушень закону судом доцільно застосовувати в тих країнах, де

суд не тільки приймає рішення про примусове припинення діяльності профспілки, а й здійснює легалізацію профспілок (наприклад, у Польщі).

Варто також зазначити, що порядок примусового припинення діяльності профспілок, у якому передбачене обов'язкове попереднє повідомлення про необхідність усунення виявлених порушень, може призвести до зловживань уже з боку профспілок. Так, отримавши повідомлення про необхідність усунення виявлених порушень, профспілка може їх тимчасово усунути, що унеможливить подання відповідним органом заяви до суду. Відповідно, у разі повторного виявлення порушення компетентний орган державної влади знову повинен надавати профспілці попереднє повідомлення про необхідність усунення виявлених порушень. У законодавстві країн, де передбачається попереднє повідомлення профспілки про необхідність усунення порушень, доцільно закріпити положення, що в разі повторного впродовж одного року виявлення порушень у діяльності профспілки відповідний орган державної влади має право подавати заяву до суду про припинення діяльності профспілки без надання їй повідомлення про усунення виявлених порушень [58, с. 214].

Відповідно до ст. 36 Закону Польщі «Про професійні спілки» [197] суд, який здійснює реєстрацію профспілок, встановлює для неї термін (не менше 14 днів) для приведення профспілкою своєї діяльності у відповідність до чинного законодавства. Розгляд такої справи ініціюється за заявою прокурора. Після закінчення встановленого терміну суд може призначити штраф окремим членам профспілкового органу в розмірі, зазначеному у ст. 163 Цивільного процесуального кодексу Польщі [687], або призначити дату проведення перевиборів керівного органу профспілки. Якщо ці заходи не привели до усунення профспілкою порушень законодавства у своїй діяльності, то суд за заявою Міністра юстиції Польщі приймає рішення про вилучення профспілки з реєстру (тобто про припинення діяльності профспілки, оскільки за законодавством Польщі не допускається

діяльність незареєстрованих профспілок). Отже, у Польщі, як і в Литві, ініціатором розгляду судом справи щодо примусового припинення діяльності є прокурор. Водночас у Польщі за ініціативою прокурора суд приймає тільки рішення щодо накладення штрафу або перевибори профспілкового органу, а рішення про примусове припинення діяльності профспілки приймається за заявою Міністра юстиції Польщі.

Проаналізуємо особливості примусового припинення діяльності профспілки в Латвії. Насамперед варто зауважити, що спеціальний Закон Латвії «Про професійні спілки» [216] жодним чином не регулює питання примусового припинення діяльності профспілок. Натомість відповідно ч. 2 ст. 2 цього закону діяльність профспілок регулюється Законом Латвії «Про асоціації та фонди» [217], якщо інше не передбачено спеціальним законом про профспілки. Тобто в Латвії порядок примусового припинення діяльності профспілок цілковито регулюється Законом Латвії «Про асоціації та фонди». Відповідно до ст. 57 зазначеного закону діяльність об'єднання може бути припинена за рішенням суду в таких випадках: якщо діяльність об'єднання загрожує національній безпеці або іншим чином суперечить вимогам Конституції та законодавству Латвії; якщо підприємницька діяльність об'єднання стала його основною діяльністю; якщо компетентний орган об'єднання не подав заяву про припинення його діяльності у випадках та в порядку, передбаченому законодавством; в інших випадках, передбачених законодавством. Заява до суду подається прокурором або Державною податковою службою Латвії за умови, що об'єднання були попереджені про порушення та не усунули їх у термін, вказаний у попередженні (такий термін не може бути меншим ніж 15 днів і більшим ніж 3 місяці).

Окремо регулюється порядок примусового припинення діяльності об'єднань (у тому числі профспілок), коли їх діяльність загрожує національній безпеці, спрямована проти незалежності та територіальної цілісності Латвії, пропагує насильство або тероризм, нацизм, ідеологію фашизму чи комунізму. У цьому

разі прокурор надає профспілці письмове повідомлення про порушення. Якщо порушення не усунуті у вказаний у повідомленні термін, прокурор звертається з позовом про припинення діяльності профспілки виключно до Районного суду Відземського передмістя Риги [217].

Отже, як показує порівняльний аналіз законодавства України, Польщі, Латвії та Литви, у цих країнах використовуються різні підходи до процедури примусового припинення діяльності профспілок. Найбільш повно процедура примусового припинення діяльності профспілок урегульована в законодавстві Латвії, однак не спеціальним законом про профспілки, а законом про асоціації. Що ж стосується регулювання зазначеного питання у спеціальному законі про профспілки, то найбільш детально та всебічно процедура примусового припинення діяльності профспілок регламентується в Законі Польщі «Про професійні спілки». Ініціатором розгляду судом справи щодо примусового припинення діяльності профспілок за законодавством аналізованих країн Європейського Союзу є прокурор відповідного рівня. Натомість в Україні цим повноваженням наділений орган, який здійснює легалізацію профспілки з відповідним статусом. Закон України «Про профспілки» декларує, що діяльність профспілок може бути заборонена лише за рішенням суду, проте не містить вказівку на орган державної влади, який ініціює такий судовий розгляд.

Позитивним моментом у законодавстві багатьох країн ЄС є обов'язковість надання профспілці або об'єднанню профспілок відповідних термінів для усунення виявлених порушень закону. Відповідно, контролюючі органи державної влади мають право звертатися до суду із заявою про примусове припинення діяльності профспілки тільки за умови, що відповідна профспілка не усунула порушення законодавства у вказані терміни. Така практика посилює гарантії діяльності профспілок та заслуговує на її впровадження в законодавстві України. Для цього ст. 18 Закону України «Про профспілки» необхідно доповнити трьома новими частинами:

– частиною 4 в такій редакції: «У разі виявлення в діяльності профспілок, їх об'єднань порушень Конституції України та законів України уповноважений орган з питань реєстрації письмово повідомляє відповідну профспілку, об'єднання профспілок про необхідність їх усунення. У повідомленні вказується строк, протягом якого має бути усунуто виявлене порушення Конституції України та законів України, який не може бути меншим ніж 1 місяць і більшим ніж 3 місяці. Якщо профспілкою, об'єднанням профспілок не усунуто порушення в термін, вказаний у повідомленні, то уповноважений орган з питань реєстрації звертається до місцевого суду із заявою про заборону діяльності профспілки, об'єднання профспілок»;

– частиною 5 в такій редакції: «У разі виявлення в діяльності профспілки зі статусом всеукраїнської і республіканської та об'єднань профспілок із відповідним статусом порушень Конституції України та законів України уповноважений орган з питань реєстрації письмово повідомляє відповідну профспілку, об'єднання профспілок про необхідність їх усунення. У повідомленні вказується строк, протягом якого має бути усунуто виявлене порушення Конституції України та законів України, який не може бути меншим ніж 1 місяць і більшим ніж 3 місяці. Якщо профспілкою зі статусом всеукраїнської та республіканської чи об'єднанням профспілок із відповідним статусом не усунуто порушення в термін вказаний у повідомленні, то уповноважений орган з питань реєстрації звертається до Верховного Суду України із заявою про заборону діяльності профспілки, об'єднання профспілок»;

– частиною 6 в такій редакції: «Якщо протягом одного року профспілка, об'єднання профспілок здійснили повторне порушення Конституції України та законів України, уповноважений орган з питань реєстрації звертається до відповідного місцевого суду або до Верховного Суду України із заявою про заборону діяльності профспілки без попереднього повідомлення профспілки, об'єднання профспілок про необхідність усунення виявлених порушень».

Висновки до розділу 3

1. Для вдосконалення законодавчого терміна «профспілка» ч. 1 ст. 1 Закону України «Про профспілки» варто викласти у такій редакції: «Професійна спілка (профспілка) – добровільна неприбуткова громадська організація, яка об'єднує громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної (трудової) діяльності (навчання), та створюються з метою здійснення представництва й захисту трудових, соціально-економічних прав та інтересів своїх членів». При цьому необхідно виключити ч. 1 ст. 2 цього закону.

2. Необхідно виділяти два основні етапи створення профспілок: ініціативно-організаційний та легалізаційний. Конституційно-правове регулювання обох названих етапів в Україні потребує істотного вдосконалення. Зокрема, на ініціативно-організаційному етапі необхідно чітко розмежувати статус засновників та членів профспілки. Як член профспілки, так і засновник профспілки є особами, які реалізують конституційне право на об'єднання у профспілки, проте ними використовуються різні форми реалізації цього права. Так, засновники профспілок реалізують це право у формі створення профспілки, а члени профспілки – у формах вступу до вже створених профспілок, участі в роботі профспілок, вільного й безперешкодного виходу з профспілки та участі у припиненні діяльності профспілок шляхом їх реорганізації чи ліквідації. Така форма реалізації конституційного права на об'єднання у профспілки, як створення профспілок, може бути реалізована тільки засновниками профспілки. Член профспілки – це особа, яка входить до складу профспілки, наділена правами та обов'язками, що передбачені статутом профспілки, і сплачує членські внески. Своєю чергою засновники профспілки – це особи, які, користуючись конституційним правом на створення профспілки, виявили бажання створити профспілку та здійснюють для цього передбачені чинним законодавством передлегалізаційні заходи (готують статут

профспілки, організують і проводять установчі збори тощо). Отже, закріплення в тексті Конституції України положення про те, що профспілки створюються їх членами, є недоцільним, оскільки воно не дає змогу на законодавчому рівні належним чином закріпити статус засновників профспілок.

3. У вітчизняній юридичній науці належним чином не розмежовуються поняття «реєстрація профспілок» та «легалізація профспілок». Часто ці поняття ототожнюються або ж реєстрація профспілки асоціюється виключно з її реєстрацією як юридичної особи. Термін «реєстрація профспілок» (як і реєстрація об'єднань громадян загалом) у науковій літературі розуміється в широкому й вузькому значенні. У своєму широкому розумінні це поняття фактично є тотожним поняттю «легалізація», а у вузькому розумінні позначає безпосередньо процедуру внесення даних про профспілку у відповідні розділи державного реєстру, тобто є ключовим елементом процедури легалізації профспілки (саме з внесенням профспілки до реєстру пов'язується набуття нею легального статусу). При цьому важливо належним чином відмежовувати реєстрацію профспілки як громадської організації (і у вузькому, і в широкому значенні) від реєстрації профспілки як юридичної особи.

Легалізація є ширшим поняттям, ніж реєстрація і включає в себе всю сукупність дій (як самої профспілки в особі засновників та(або) виборних органів, так і відповідного державного органу), які спрямовані на набуття профспілкою відповідного статусу, а реєстрація зводиться до перевірки відповідності поданих документів вимогам чинного законодавства та внесення за результатами такої перевірки відповідного запису до державного реєстру, зі здійсненням якого пов'язується завершення процесу легалізації профспілки та набуття нею легального конституційно-правового статусу.

4. Систему легалізації профспілок, яка діє зараз в Україні, не можна віднести до жодного з основних способів легалізації громадських організацій. Запровадження реального явочного (повідомного) способу легалізації потребує виключення із законодав-

ства про профспілки положення про те, що легалізуючий орган пропонує профспілці, об'єднанню профспілок надати додаткову документацію, необхідну для підтвердження статусу, та прийняття положення, за яким профспілка набуває легального статусу внаслідок самого подання заяви про легалізацію та передбачених законом документів (як це відбувається, наприклад, у Словаччині). А для запровадження (повернення) класичного явочно-реєстраційного способу із Закону України «Про профспілки» необхідно вилучити положення, згідно з яким легалізуючий орган не може відмовити в легалізації профспілки.

5. Конституційна правосуб'єктність профспілок виникає з моменту їх легалізації. Чинні нині положення Закону України «Про профспілки» зумовлюють ситуацію, коли профспілки набувають цивільної та трудової правосуб'єктності, маючи при цьому тільки обмежену конституційну правосуб'єктність, спрямовану на їх легалізацію. Для належного розмежування виникнення цивільної та конституційної правосуб'єктності профспілок, а також усунення суперечностей між положеннями Закону України «Про профспілки» та іншими законодавчими актами України на профспілки варто поширити механізм отримання статусу юридичної особи, передбачений Законом України «Про громадські об'єднання» для громадських об'єднань, за яким легалізована профспілка для отримання статусу юридичної особи може звернутися для проведення процедури реєстрації в порядку, визначеному законодавством. Для цього варто викласти ч. 9 ст. 16 Закону України «Про профспілки» в такій редакції: «Для отримання статусу юридичної особи профспілка, що здійснює діяльність без статусу юридичної особи, за рішенням вищого органу управління може звернутися для проведення процедури реєстрації в порядку, визначеному Законом України «Про державну реєстрацію юридичних осіб, фізичних осіб – підприємців та громадських формувань».

У чинному законодавстві України порядок виникнення профспілок як суб'єктів конституційно-правових відносин є досить суперечливим та неоднозначним. Якщо всі громадські об'єд-

нання набувають статусу юридичної особи за окремою процедурою, якій повинна передувати процедура легалізації цього об'єднання, тобто набуття ним статусу суб'єкта конституційних правовідносин, то стосовно профспілок встановлений зворотний порядок: спочатку набуваються права юридичної особи, а потім здійснюється їх легалізація. Натомість у законодавстві більшості країн ЄС момент виникнення конституційної правосуб'єктності профспілок чітко окреслений, а процедура легалізації, із завершенням якої й пов'язується виникнення конституційної правосуб'єктності профспілок, має законодавчо прописані часові межі та закінчується або внесенням запису про реєстрацію профспілки (легалізацією), або відмовою в такій легалізації. В Україні ці законодавчі положення не є такими однозначними, оскільки відсутність у Законі України «Про профспілки» чіткої вказівки на обов'язковість легалізації профспілок поряд із законодавчо встановленою заборонаю для легалізуючого органу відмовити в легалізації профспілки та відсутністю яких-небудь часових меж, протягом яких профспілки можуть функціонувати як нелегалізоване об'єднання, призводить до ситуації, коли представництво та захист трудових, соціально-економічних прав та інтересів громадян упродовж тривалого часу може здійснюватися громадськими організаціями з невизначеним конституційно-правовим статусом.

6. Серед аналізованих країн найбільш повно процедура примусового припинення діяльності профспілок урегульована в законодавстві Латвії. Однак ця процедура в зазначеній країні врегульована не спеціальним законом про профспілки, а законом про асоціації. Що ж стосується спеціального закону про профспілки, то в цьому питанні найбільш детально та всебічно процедура примусового припинення діяльності профспілок регламентується в Законі Польщі «Про професійні спілки». Ініціатором розгляду судом справи щодо примусового припинення діяльності профспілок за законодавством аналізованих країн ЄС є прокурор відповідного рівня. Натомість в Україні цим повноваженням наділений орган, який здійснює легалізацію

профспілки з відповідним статусом. Закон України «Про профспілки» декларує, що діяльність профспілок може бути заборонена лише за рішенням суду, проте не містить вказівку на орган державної влади, який ініціює такий судовий розгляд.

7. Частина 3 ст. 4 Закону України «Про профспілки» необхідно викласти в такій редакції: «Закон України «Про громадські об'єднання» застосовується до профспілок, якщо інше не передбачено цим Законом». Ця пропозиція зумовлюється тим, що в чинній нині редакції ч. 3 ст. 4 Закону України «Про профспілки» міститься вказівка на нормативно-правовий акт, який втратив чинність – Закон України «Про об'єднання громадян».

8. Позитивним моментом у законодавстві багатьох країн ЄС є обов'язковість надання профспілці або об'єднанню профспілок відповідних термінів для усунення виявлених порушень закону. Відповідно, контролюючі органи державної влади мають право звертатися до суду із заявою про примусове припинення діяльності профспілки тільки за умови, що відповідна профспілка не усунула порушення законодавства у вказані терміни. Така практика посилює гарантії діяльності профспілок та заслуговує на її впровадження в законодавстві України. Для цього ст. 18 Закону України «Про профспілки» необхідно доповнити трьома новими частинами.

РОЗДІЛ 4 ОСОБЛИВОСТІ КОНСТИТУЦІЙНО-ПРАВОВОГО СТАТУСУ ПРОФЕСІЙНИХ СПІЛОК В УКРАЇНІ ТА ОКРЕМИХ КРАЇНАХ ЄС

4.1. Функції професійних спілок як особливого виду громадських організацій

Перед тим, як провести безпосередній аналіз основних функцій профспілок у межах цього розділу, насамперед спробуємо окреслити основні елементи конституційно-правового статусу профспілок. У юридичній науці наразі дискусійним залишається питання визначення як самого поняття «конституційно-правовий статус», так і його основних елементів. Насамперед з'ясуємо, що саме розуміється під поняттям «правовий статус». Термін «статус» походить від латинського слова “status” – «становище» [689, с. 634]. «Великий тлумачний словник сучасної української мови» визначає статус як правове становище громадян, державних і громадських органів, міжнародних організацій тощо [444, с. 1387].

Варто погодитися з думкою, що питання визначення правового статусу залишається неоднозначним, оскільки названий термін застосовується досить широко та не має однозначного вживання як у науковій літературі, так і в законотворчій та правозастосовній практиці, отже, трактується по-різному [690, с. 20]. Тому цілком закономірно, що єдиних підходів до цього питання немає. Так, Ю.С. Шемшученко зазначає, що правовий статус – це статус суб'єкта права, нормативно визначений і гарантований державою [691, с. 281]. А.В. Панчишин визначає правовий статус як багатоаспектну, комплексну, універсальну категорію, що

має чітку стабільну структуру та встановлює характер і принципи взаємодії суб'єктів суспільних відносин, а також шляхом визначення прав, обов'язків і гарантій їх реалізації, визначає місце суб'єкта в системі правовідносин [692, с. 95]. На думку А.М. Колодія, правовий статус є системою юридичних прав, свобод, обов'язків і законних інтересів особи, що визначаються й гарантуються державою [693, с. 168–169]. У науковій літературі пропонується низка інших визначень правового статусу [42, с. 65; 474, с. 92; 694, с. 18; 695, с. 367; 696, с. 525; 697, с. 250–251; 698, с. 409; 699, с. 105; 700, с. 71; 701, с. 373; 702, с. 58]. Різними є також підходи до окреслення основних елементів правового статусу. Найчастіше в науковій літературі до таких елементів пропонується відносити права та обов'язки, правосуб'єктність, правові принципи, законні інтереси, юридичні гарантії та юридичну відповідальність.

Оскільки профспілки, як уже зазначалося, є особливим видом громадських організацій, доцільно звернути увагу на наукові доробки щодо вивчення конституційно-правового статусу громадських об'єднань загалом та громадських організацій зокрема. Зауважимо, що дослідженню теоретико-правових проблем конституційно-правового статусу громадських об'єднань приділялося недостатньо уваги у вітчизняній юридичній науці. Варто погодитися з висновком про недостатню розробленість категорії правового статусу громадських організацій, при цьому прогалини в теоретичному розумінні проблеми залишають невирішеними велику кількість практичних питань у правовому регулюванні відносин держави та об'єднань громадян [703, с. 89]. У юридичній науці ЄСРП під конституційно-правовим статусом громадських організацій розумівся базовий правовий статус, встановлений Конституцією ЄСРП та конституційними законами, який визначає політико-правове становище громадських організацій у розвиненому соціалістичному суспільстві [704, с. 13].

Серед науковців наразі немає одностайності щодо основних елементів, які утворюють конституційно-правовий статус гро-

мадських об'єднань. Так, О.В. Янковська виділяє структуру конституційно-правового статусу громадських об'єднань, до елементів якої відносить конституційні права, законні інтереси та обов'язки, конституційно-правові засади утворення й діяльності громадських об'єднань, конституційно-правову відповідальність і юридичні гарантії [705, с. 8–9]³⁰. С.С. Юр'єв та О.О. Кожевніков елементами такого статусу вважають права й обов'язки, правоздатність, дієздатність і відповідальність громадського об'єднання [706, с. 12; 707, с. 8]. На думку І.С. Фатова, статус громадських об'єднань – це комплексний конституційно-правовий інститут, зміст якого становлять правосуб'єктність, правові принципи, права, свободи й обов'язки, юридичні гарантії їх реалізації та юридична відповідальність громадських об'єднань [708, с. 12]. Є.В. Гакало пропонує такі елементи конституційно-правового статусу громадських об'єднань, як основні принципи утворення та діяльності громадських об'єднань, їхні права й законні інтереси, обов'язки, відповідальність, а також гарантії діяльності [709, с. 335].

Децю інший підхід до елементів правового статусу громадських організацій спостерігається в науці цивільного та адміністративного права. Так, М.В. Менджул вважає, що цивільно-правовий статус громадських організацій – це визначена чинним законодавством система їхніх прав та обов'язків як суб'єктів цивільно-правових відносин [53, с. 98]. М.С. Цьвок до системи елементів адміністративно-правового статусу недержавних громадських організацій відносить їх правосуб'єктність, права, обов'язки, гарантії, обмеження, а також юридичну відповідальність за вчинені правопорушення [710, с. 348], натомість М.Ю. Віхляєв до таких елементів зараховує права, обов'язки, гарантії реалізації прав та адміністративну відповідальність громадських об'єднань [77, с. 153]. В.І. Курило та У.В. Рамазанова до структури правового статусу громадських об'єднань відносять такі елементи: правосуб'єктність, права, свободи, обов'язки та відповідальність [712, с. 46].

³⁰ Також як «передстатусний» елемент конституційно-правового статусу громадських об'єднань О.В. Янковська виділяє правосуб'єктність громадських об'єднань [705, с. 9].

О.М. Ващук під час дослідження загального конституційно-правового статусу громадських організацій пропонує включити до його структури такі елементи: а) права та свободи як центральний елемент, що об'єднує навколо себе всі інші елементи; б) правосуб'єктність, що включає правоздатність і дієздатність; в) конституційні принципи; г) обов'язки громадських організацій; ґ) функції громадських організацій, тобто основні напрями їх діяльності; д) гарантії забезпечення конституційно-правового статусу; е) юридичну відповідальність (визначається науковцем як вторинний елемент структури конституційно-правового статусу, оскільки реалізується тільки у зв'язку зі здійсненням правопорушення) [57, с. 32–33]³¹. На нашу думку, саме елементи, запропоновані О.М. Ващук найбільш вдало відображають конституційно-правовий статус громадських організацій.

І.О. Снегір'єва під час вивчення правового статусу профспілок у сфері праці пропонує розуміти його як юридичне вираження їхніх соціальних можливостей у зазначеній сфері, що складається з прав та обов'язків, передбачених трудовим законодавством [713, с. 8]. Справді, права й обов'язки становлять основу будь-якого правового статусу, проте, як вбачається, виділення лише прав та обов'язків без вивчення інших елементів не дасть змогу повно та всебічно проаналізувати всі аспекти конституційно-правового статусу профспілок. А.Ю. Шакірова, досліджуючи проблематику адміністративно-правового статусу профспілок, доходить висновку, що як елементи адміністративно-правового статусу профспілок варто виділяти права й обов'язки профспілок, юридичні гарантії їх діяльності та відповідальність суб'єктів цих правовідносин [23, с. 113]. На нашу думку, до елементів конституційно-правового статусу профспілок необхідно віднести їхні права та обов'язки, правосуб'єктність, конституційні принципи їх створення й діяльності, функції профспілок, а також юридичні гарантії їх діяльності.

³¹ З приводу останніх двох елементів конституційно-правового статусу громадських організацій окремі науковці роблять зауваження, що гарантії забезпечують правовий статус, а юридична відповідальність реалізується тільки у зв'язку зі здійсненням правопорушення [711, с. 129].

Отже, проаналізуємо більш детально такий елемент конституційно-правового статусу профспілок, як їх функції. Всебічне вивчення особливостей конституційно-правового регулювання діяльності профспілок неможливе без окреслення та вивчення їх основних функцій. Як зауважує І.М. Рожко, дослідження функцій у теоретичному аспекті дає змогу більш широко зрозуміти сутність, зміст діяльності, роль і призначення громадських організацій, а у практичному плані належне розуміння функцій громадських організацій сприяє підвищенню ефективності їх діяльності, посиленню впливу добровільних об'єднань громадян на всі сфери державного й суспільно-політичного життя [714, с. 10]. Історично профспілки опікувалися досить широким колом проблем, а практична відмова більшості профспілкових організацій від «громадської» функції не може не послаблювати їх престиж; страждає від такої відмови безпосередньо й саме громадянське суспільство, оскільки один із його потенційно потужних і численних інститутів не використовує свій потенціал повною мірою [326, с. 91].

У ході дослідження функцій профспілок у порівняльно-правовому аспекті варто зазначити, що в науковій літературі виділяється низка моделей профспілок, а отже і функції профспілок в окремих країнах можуть розглядатися з різних позицій залежно від того, до якої моделі належать профспілки. Отже, науковці виділяють такі основні моделі профспілок:

– бізнес-профспілки, головною метою яких є представлення інтересів представників окремих професій, а не найманих робітників як класу (у такій моделі, як правило, діє велика кількість різноманітних профспілок, проте з невеликою кількістю членів у кожній із них) [715, с. 9–11];

– профспілки, що організовані на класовій основі, а не на принципах захисту представників окремих професій, які мають чітко визначені політичні цілі та приналежність, покладаються на соціальну мобілізацію та чинять тиск на відповідні державні органи щодо прийняття відповідних законодавчих актів [392, с. 42];

– профспілки соціального партнерства, створені для узгодження поглядів працівників та соціальних партнерів, головною метою яких є вплив разом з урядовими організаціями та організаціями роботодавців на процес прийняття рішень щодо національної економічної й соціальної політики [392, с. 43];

– профспілки, які трансформуються від моделі «профспілки з домінуючою роллю держави в діяльності профспілок» до моделі «профспілки як соціальний партнер» (маються на увазі колишні соціалістичні країни) [392, с. 43].

У юридичній науці висувається багато різних підходів до визначення та окреслення функцій професійних спілок, наводяться аргументи на користь виділення тих чи інших функцій, обґрунтовуються позиції щодо означення провідних функцій (або функцій) професійних спілок [16; 18; 20; 24; 25; 26; 27; 28; 28; 30; 31; 716; 717; 718].

Сам термін «функція» походить від латинського “*functio*” (що означає «виконання, звершення») [719, с. 276], а у філософії розуміється як зовнішній прояв рис, ознак об'єкта в межах певної системи, до якої він належить [720, с. 168]. У словниках української мови під поняттям «функція» розуміється явище, яке залежить від іншого явища, є формою його виявлення та змінюється відповідно до його змін, коло діяльності когось (чогоось), призначення, роль чого-небудь [444, с. 1552]. У біології під функцією розуміється самодостатня специфічна діяльність організму або окремого органа; у кібернетиці функція означає цілеспрямовану дію певної системи; у математиці функція – це перемінна величина, що змінюється залежно від зміни іншої величини [721, с. 375]. І.В. Дробуш, досліджуючи сутність функцій представницьких органів місцевого самоврядування, наголошує на тому, що поняття функції не варто ототожнювати з такими категоріями, як «діяльність», «цілі», «завдання», «принципи» та «компетенція» [722, с. 7]. Ми згодні із цим твердженням у частині необхідності відмежування поняття «функція» від понять «цілі», «завдання» та «принципи». Водночас пропозицію щодо виокремлення категорій «функції» та «діяльність» вважаємо сумнівною,

оскільки напрями та сторони впливу на що-небудь можуть бути здійснені саме у процесі відповідної діяльності. Із цим, зрештою, погоджується й І.В. Дробуш, яка пропонує визначення функції як «основних, найбільш загальних і постійних напрямів та видів муніципальної діяльності» [722, с. 5].

Наведемо та проаналізуємо окремі наукові підходи до розуміння поняття «функція профспілок». У науковій літературі сформульовано низку дефініцій функцій профспілок. Розглянемо деякі із цих визначень. Так, О.І. Лисяк вивчає правові форми участі профспілок у регулюванні трудових відносин і доходить висновку, що функція профспілок – це основний, головний напрям, сторона їх діяльності щодо вирішення поставлених перед ними завдань із наділенням повними правами [17, с. 9]. Тобто, під час визначення функцій профспілок основний акцент робиться на напрямках їх діяльності, які забезпечують досягнення «поставлених перед ними завдань». На думку С.В. Вишневецької та А.Г. Самборської, функції профспілок – це основні напрями впливу профспілок на суспільні відносини із застосування найманої праці з метою відстоювання трудових прав, свобод і законних інтересів працівників. Таке визначення автори пропонують нормативно закріпити у вітчизняному законодавстві [27]. Н.А. Циганчук та Г.З. Лазько під функціями профспілок пропонують розуміти основні напрями їх діяльності щодо здійснення представництва й захисту прав та інтересів найманих працівників перед роботодавцями та реалізацію ними повноважень стосовно контролю за дотриманням законодавства про працю й охорону праці [19, с. 11; 723, с. 63]. Як бачимо, у наведеному визначенні до функцій профспілок віднесено їх діяльність зі здійснення представництва й захисту прав та контролю за дотриманням законодавства. Тобто вже в самій дефініції функцій профспілок чітко окреслюються три виключні їх функції: представницька, захисна та контрольна. Причому ці функції профспілок стосуються тільки «захисту прав та інтересів найманих працівників». Водночас, як уже зазначалося, членами профспілок можуть бути не тільки наймані працівники. Отже, наведене

вище визначення функцій профспілок, на нашу думку, є не надто вдалим, оскільки ним охоплюється тільки частина осіб, права й інтереси яких захищаються та представляються профспілками. А.М. Білоус вважає, що функції профспілок – це основні, головні напрями, сторони їх діяльності з вирішення завдань, що стоять перед ними [22, с. 55–56]. Є.А. Іванов стверджує, що функціями профспілок є головні напрями та сторони їх діяльності, у яких проявляється їх природа та завдяки яким реалізується їх соціальне призначення й роль у суспільстві [724, с. 174]. На думку А.І. Цепіна, функціями профспілок виступають головні напрями їх діяльності з вирішення завдань, що стоять перед ними, у яких виражається їх сутність як добровільної громадської організації та проявляється їх соціально-політична характеристика як соціального інституту [725, с. 44]. Саме підхід до визначення функцій профспілок, запропонований науковцями у трьох останніх із наведених визначень, на нашу думку, є найбільш вдалим та таким, що дає змогу максимально досягнути всі сторони й аспекти діяльності профспілок у суспільстві, а не виключно їх діяльність щодо захисту прав трудящих.

З огляду на правову природу радянських профспілок у юридичній науці СРСР виділялися такі функції профспілок: виробничо-економічна, сприяння підвищенню трудової дисципліни, захист прав та інтересів трудящих, культурно-виховна, організаційна, функція міжнародної солідарності [20, с. 142; 713, с. 10; 726, с. 45; 727, с. 75; 728, с. 58; 729, с. 47–49].

Позиції сучасних науковців щодо виділення основних функцій профспілок суттєво різняться. Так, найбільш поширеним є підхід, за якого виділяються тільки дві функції професійних спілок – захисна та представницька. Під захисною функцією профспілок пропонується розуміти основну їх функцію, що являє собою напрям діяльності професійних спілок, спрямованої на захист трудових прав і законних інтересів працівників у сфері праці, охорону їх від порушень, попередження та усунення їх порушень, припинення дій, що їх порушують, відновлення порушених прав і законних інтересів працівників у сфері праці, а

також притягнення до відповідальності їх порушників, яка здійснюється відповідно до законодавства на всіх етапах правового регулювання (правотворчості, правозастосування, охорони норм від порушень, поновлення трудових прав і притягнення до відповідальності осіб, винних у порушенні норм трудового права) як у правових, так і в неправових формах, що не заборонені законом [31]. Натомість представницька функція реалізується шляхом проведення профспілковою організацією колективних переговорів від імені та заради інтересів працівників [27]. При цьому, низка науковців дотримуються думки, що основною функцією профспілок є захисна, а представницька функція є допоміжною та створює належні передумови для реалізації захисної функції [271, с. 7] (інакше кажучи, представництво розуміється як елемент захисної функції профспілок [729, с. 49]). Рідше трапляється підхід, за якого пропонується виділяти у профспілок наявність лише однієї функції – функції представництва й захисту інтересів трудящих (тобто дві основні функції профспілок пропонується об'єднати в єдину провідну функцію).

Поширеність наукового підходу щодо доцільності виділення захисної та представницької функцій профспілок (або ж тільки захисної), на нашу думку, пояснюється тим, що представництво й захист трудових та соціально-економічних прав і свобод визначається основною метою створення та діяльності профспілок як у законодавстві України, так і в законодавстві низки країн-членів ЄС [2; 197; 216; 225; 226; 239]. Водночас профспілки відіграють особливу роль у процесі розбудови соціально-правової держави, що полягає в налагодженні зв'язку суспільства й держави, зокрема, шляхом участі професійних спілок у процесі розроблення та прийняття нормативно-правових актів, у здійсненні громадського контролю за діяльністю суб'єктів владних повноважень, наданні правової допомоги, представництві інтересів громадян, виконанні ролі регулятора суспільних конфліктів [20, с. 23]. Тому доцільність зведення окреслених вище (а також низки інших) напрямів та аспектів діяльності профспілки тільки до захисної і представницької функцій викликає істотні сумніви, оскільки

призводить до невинувато спрощеного розуміння сутності профспілок (зокрема, такий підхід певною мірою ігнорує значення профспілок у розбудові та функціонуванні громадянського суспільства) [730, с. 28].

З наведеним так чи інакше погоджуються багато вчених-юристів, які поряд із представницькою та захисною функціями, виокремлюють низку інших функцій професійних спілок (так звані функції другого рівня [27]).

У цьому аспекті слушною та такою, що заслуговує на цілковиту підтримку, видається думка, що функції профспілок – це саме основні, головні *напрями* їх діяльності, які варто відрізнити від цілей і завдань профспілок (при цьому вони формуються об'єктивно та визначаються цілями й завданнями, що стоять перед профспілками) [731, с. 11]. Як ми вже з'ясували, функціями профспілок є головні напрями (аспекти) їх діяльності, а мета – це кінцевий результат діяльності, попереднє уявлення про який і бажання його досягти визначають обрання засобів та системи специфічних дій щодо його досягнення [732, с. 646]. Крім того, функціями профспілок називають діяльність їх органів або взагалі будь-яку діяльність профспілок, а іноді завдання та функції розглядаються як рівнозначні поняття [273, с. 134].

Л.М. Маїрова, розмірковуючи над проблемою визначення «цілей», «завдань» і «функцій» профспілок, стверджує, що мета – це предмет прагнення (те, що потрібно здійснити), завдання – те, що вимагає виконання, тобто це питання, які профспілки повинні вирішувати для досягнення своїх цілей, а функції профспілок своєю чергою зумовлені їх становищем та місцем у системі суспільства [731, с. 11–12]. На відміну від мети, яка характеризує бажаний результат, функція відображає діяльну сторону цілі, напрями діяльності, що обираються для досягнення поставленої мети [733, с. 32]

Водночас саме неналежне розмежування на теоретичному рівні функцій профспілок і їх мети, на нашу думку, призводить до намагання з боку окремих учених вмістити всі напрями діяльності профспілок у межі захисної та представницької (а інколи

тільки захисної) функції профспілок. У підсумку всі функції профспілок так чи інакше спрямовані на досягнення їх мети. Отже, зведення окреслених вище (а також низки інших) напрямів та аспектів діяльності профспілки лише до захисної та представницької функцій (фактично до мети створення й діяльності) вбачається недоцільним.

Свого часу К. Маркс розділяв функції профспілок відповідно до основних форм класової боротьби на економічні, політичні та ідеологічні [734, с. 12]. Схожої позиції дотримуються й деякі сучасні науковці [347, с. 78]. Розглянемо окремі підходи вітчизняних і зарубіжних авторів до проблематики класифікації функцій профспілок. Так, В.П. Чижик та В.С. Половинко вважають, що в умовах соціалізації й індивідуалізації економіки, формування соціально-трудових відносин на принципах соціального партнерства роль захисної функції профспілок знижується (хоча вчені не заперечують значимість цієї функції, проте вона, на їх переконання, стає менш актуальною, а її застосування справді є виправданим і необхідним у тому випадку, якщо права працівників порушуються, їхні інтереси не враховуються іншими суб'єктами) [619, с. 168]. Також науковці вважають, що вимогам цільової спрямованості не відповідають також такі функції, як контрольна, представницька та інші, оскільки вони не відображають перспективні напрями розвитку профспілок [619, с. 168]. Натомість згадані вчені пропонують свою класифікацію функцій профспілок, у якій вони виділяють головну (цільову) функцію, яка полягає в регулюванні соціально-трудових відносин на підприємстві, та функції, що забезпечують її реалізацію, а саме: основні функції (до яких належать експертно-аналітична, інформаційно-консультативна, представницька, функція формування партнерських відносин, функція збереження й розвитку трудового потенціалу та контрольна функція); допоміжні функції (до яких належать господарсько-економічна, інтегративно-комунікативна та індикативна функції); екстрені функції (до них пропонується зараховувати представницьку та захисну функції) [619, с. 168; 735, с. 183–184]. Наведена класифікація функцій проф-

спілок є досить цікавою, проте, на нашу думку, представницьку та захисну функції профспілок варто відносити до категорії основних функцій, а не до так званих екстрених.

С.В. Вишневецька та А.Г. Самборська пропонують виділяти такі функції профспілок:

- захисну (стосується діяльності профспілок із поновлення порушених трудових прав і свобод працівників та з відстоювання прав та інтересів);
- представницьку (полягає у проведенні профспілкою колективних переговорів від імені та в інтересах працівників);
- організаційно-виробничу (означає участь профспілок в організації виробничої та іншої трудової діяльності);
- контрольну-наглядову (проявляється в контролі за дотриманням трудового законодавства з метою виявлення й зупинення правопорушень та недопущення таких порушень із боку роботодавця в майбутньому);
- соціально-економічну (охоплює діяльність профспілок із питань індексації та підвищення рівня заробітку працівників, соціально-побутового забезпечення членів профспілки);
- культурно-виховну (сприяє культурному розвитку працівників);
- консультативну (проявляється в наданні членам профспілки відповідних консультацій із питань у сфері трудових відносин);
- функцію міжнародної співпраці [27].

Окремі науковці пропонують ділити всі функції профспілок на зовнішні, що характеризують вплив профспілок на суспільство, задоволення суспільних потреб (до таких належать захисна, представницька, регулятивна, регенеративна, просвітительсько-правова функції та функція соціального контролю), та внутрішні, до яких пропонується відносити функцію відтворення, функцію консолідації найманих робітників та інформаційно-комунікативну функцію [622, с. 8; 736, с. 71–77].

Латвійський науковець А. Ліне пропонує таку класифікацію функцій профспілок: а) сервісна функція (включає правовий

захист і консультування членів із питань охорони праці тощо); б) представницька функція (участь профспілок у соціальному діалозі); в) регулююча функція (включає політичну діяльність профспілок); г) функція управління (участь у соціальному діалозі, здійснення профспілкою громадської діяльності, участь у прийнятті законодавчих актів) [625, с. 22]. Т.А. Ганніган своєю чергою виділяє такі функції профспілок, як участь у соціальному діалозі, правовий захист своїх членів, представництво своїх членів, політична діяльність, соціальна діяльність, удосконалення діяльності профспілок та забезпечення міжнародної співпраці [737, с. 7].

Польський учений Б. Ягусяк виділяє три основні функції профспілок:

- захисну функцію, що спрямована на підвищення заробітної плати, скорочення робочого часу, поліпшення умов праці, підвищення соціального захисту, стабілізацію зайнятості та підвищення прав працівників;

- політичну функцію, яка зводиться до формування коаліцій із політичними партіями, що беруть участь у роботі урядів і парламенту, а також до участі в роботі тристоронніх комісій;

- функцію участі (корпоративну функцію), яка проявляється у веденні колективних переговорів, створенні рад працівників, участі представників працівників у наглядових радах або участі працівників у програмах розподілу прибутку (наприклад, через акціонерну діяльність)³² [738, с. 157].

Інший польський правознавець П. Мілошевський зауважує, що у високорозвинених державах Європи та в посткомуністичних країнах профспілки діють по-різному. Зокрема, у західних країнах, де відносини між працівниками та роботодавцями

³² Схожої думки щодо класифікації основних функцій профспілок дотримується російський дослідник З.Г. Дзудев, який під функціями профспілок розуміє такі основні напрями їх діяльності зі здійснення покладених на них завдань, які визначаються головним призначенням профспілок як інструменту захисту соціально-трудова прав та інтересів громадян, суттю їх діяльності в конкретний момент. З огляду на наведене вчений виділяє такі основні функції профспілок: а) функцію захисту соціально-трудова прав та інтересів членів профспілок (захисна функція); б) представницьку функцію, що тісно пов'язана із захисною функцією; в) функцію співробітництва, що реалізується шляхом участі профспілок у відносинах соціального партнерства та шляхом контактів із профспілками іноземних держав [739, с. 13].

стабілізувалися й розвивалися впродовж багатьох років, спостерігається розвинена функція участі [740, с. 260]. Натомість нерозвиненість корпоративної функції в посткомуністичних державах пояснюється тим, що на початкових етапах демократичних трансформацій у цих країнах пройшла хвиля страйків і протестів, які надихалися саме профспілками, унаслідок чого у профспілок виникла певна монополія на представництво працівників. Саме спроби профспілкових активістів зберегти монополні позиції зумовили те, що профспілки не підтримували або не хотіли розвивати різні форми участі працівників, які широко використовувалися в західних країнах, оскільки боялися конкуренції з боку інших організацій, установ або органів, які могли взяти на себе деякі права, пов'язані з представництвом працівників [741, с. 243].

Однак більшість науковців, які виокремлюють ці «додаткові» функції професійних спілок, основну увагу приділяють вивченню саме захисної та представницької функцій [151, с. 58]. Тобто функції професійних спілок, що нині належать до функцій «другого рівня», часто залишаються поза увагою вчених і потребують подальшого аналізу. Особливо це стосується функцій, що постають з особливої ролі професійних спілок у побудові громадянського суспільства.

Отже, як показує аналіз основних наукових підходів до розуміння сутності та видів функцій профспілок, найчастіше виділяються такі функції профспілок:

- захисна [17, с. 9; 30; 31, с. 170; 619, с. 169–170; 620, с. 111; 625, с. 21; 723, с. 63–64; 735, с. 183–184; 738, с. 157; 742, с. 96–97; 743, с. 43; 744, с. 98; 745, с. 83–84];

- представницька [27; 273, с. 138; 619, с. 169–170; 735, с. 183–184; 742, с. 97; 745, с. 83; 746; 747; 748, с. 110];

- організаційна [273, с. 138; 728, с. 58; 729, с. 48];

- консолідації найманих робітників [736, с. 77];

- контрольна [17, с. 9; 273, с. 138; 619, с. 170; 735, с. 184; 749];

- соціально-економічна (економічна) [620, с. 111; 745, с. 84; 750, с. 14; 751, с. 38];

- культурно-виховна (виховна) [17, с. 9; 20, с. 145; 273, с. 138; 620, с. 111; 723, с. 64; 729, с. 48; 742, с. 97; 750, с. 14];
- інформаційно-консультативна (консультативна) [619, с. 168; 622, с. 8; 736, с. 77];
- регулятивна [17, с. 11; 625, с. 22; 723, с. 64];
- політична [347, с. 78; 625, с. 21; 738, с. 157; 742, с. 97];
- нормативна [620, с. 111; 729, с. 48; 750, с. 14];
- міжнародна (функція міжнародної співпраці) [392, с. 30; 620, с. 111; 625, с. 21; 752, с. 125–130].

Проаналізуємо окремі з наведених функцій профспілок більш детально. У науковій літературі зазвичай усі наведені вище функції одночасно не виділяються, натомість пропонується та чи інша комбінація з декількох основних (на переконання того чи іншого автора) функцій профспілок; при цьому часто декілька функцій об'єднуються в одну або до однієї функції включається низка інших «додаткових» функцій.

В аспекті вивчення функцій профспілок, на нашу думку, варто звернути увагу також на те, яким чином бачать і декларують свої основні функції безпосередньо самі профспілки у власних статутах. У підрозділі 3.1 ми вже звертали увагу на положення Закону Польщі «Про професійні спілки», яке зобов'язує профспілки визначати у статутах не лише цілі та завдання профспілок, а й способи та форми їх реалізації. Інакше кажучи, при цьому фактично йдеться про функції профспілок як основні напрями їх діяльності, спрямовані на досягнення їх мети. Наприклад, аналіз статутів низки профспілок України, Польщі та Латвії показує, що найчастіше як основні напрями досягнення мети своєї діяльності вони зазначають такі положення:

- представлення своїх членів перед роботодавцями, органами державної адміністрації, органами місцевого самоврядування та соціальними організаціями й установами;
- укладення та припинення колективних трудових договорів, інших угод із роботодавцями;
- організацію та керівництво протестними акціями (аж до страйку) у разі порушення інтересів працівника;

- надання юридичної допомоги своїм членам;
- здійснення контролю за дотриманням трудового законодавства та нагляду за дотриманням правил охорони праці й безпеки праці;
- участь у діяльності міжнародних організацій та міжнародному профспілковому русі;
- формування державної економічної й соціальної політики через участь у соціальному діалозі;
- надання пропозицій щодо нормативно-правових актів із питань, які охоплюють діяльність профспілок;
- сприяння професійній підготовці своїх членів, організація семінарів, конференцій, виставок тощо [641; 679; 680; 682; 753; 754; 755; 756; 757; 758; 759; 760; 761; 762].

Як бачимо, визначення профспілками своїх основних функцій в Україні та Польщі загалом збігається, проте можна окреслити й низку суттєвих розбіжностей. Наприклад, більшість українських профспілок, на відміну від багатьох польських, не вбачають як один із напрямів своєї діяльності, спрямований на досягнення мети, співробітництво з політичними партіями. Як справедливо зазначає Т.М. Тезієв, проголошена в законодавстві незалежність профспілок від політичних партій не повинна протиставлятися конструктивній співпраці з ними в інтересах захисту соціально-трудова прав працівників [763, с. 132].

На нашу думку, до основних функцій профспілок варто віднести захисну, представницьку, контрольну та політичну. Саме в контексті аналізу цих чотирьох основних функцій профспілок продовжимо їх подальше дослідження. Захисна та представницька функції профспілок досить детально та всебічно вивчалися у вітчизняній юридичній науці. Дещо меншою мірою проаналізовані особливості контрольної функції, натомість політична функція профспілок залишається найменш дослідженою з позиції юридичної науки, тому основну увагу зосередимо саме на цій функції профспілок.

При цьому необхідно зауважити, що сама можливість виконання профспілками політичної функції (у різних її проявах та

обсягах) неоднозначно сприймається представниками юридичної науки. Як зазначає Н.В. Євсюкова, в Україні тільки починають формуватися підходи щодо доцільності, а також форм і методів політичної діяльності професійних спілок на сучасному етапі українського державотворення [764, с. 14]. Багато дослідників профспілкової проблематики намагаються не виділяти окремо політичну функцію, а напрями діяльності профспілок, що здійснюються ними в її межах, аналізують крізь призму реалізації інших функцій профспілок. Так, В.Ф. Цвях слушно зазначає, що досі залишається дискусійним питання про те, чи можуть профспілки займатися політичною діяльністю або ж вони повинні використовувати свої потенційні можливості виключно для економічної боротьби та ведення колективних переговорів із роботодавцями. Своєю чергою з'ясування цього є складовою частиною ширшого питання про те, чи може бути досягнута мета соціально-економічної трансформації громадянського суспільства та захисту соціально-економічних прав та інтересів найманих працівників без глибинного переосмислення й переоцінки профспілками цілей профспілкового руху і як інституту, і як політичної сили [765, с. 221].

Науковці, які згодні з важливістю політичної ролі профспілок та підтримують виділення їх політичної функції, наводять низку аргументів на користь цього. Так, К.В. Женгал стверджує, що участь профспілок у політичних процесах зумовлена потребою в представництві, захисті та лобюванні інтересів профспілок в органах державної влади (учений пропонує виділяти низку форм участі профспілок у політичному процесі, зокрема: підтримку політичних партій під час виборчих кампаній, створення профспілками власних політичних партій, висування та підтримку кандидатів під час виборів тощо) [736, с. 75–76]. О.Л. Тупиця зауважує, що, маючи надзвичайне соціальне значення, функції профспілок у політиці постійно підтримуються порядком денним соціального розвитку, оновлюють коло політичних вимог, що пов'язані безпосередньо з інтересами трудящих [766, с. 317]. Д.В. Гревцова називає профспілки частиною

політичної системи, оскільки вони володіють організаційними, нормативно-правовими, ідеологічними та іншими ресурсами, які дають їм змогу бути самостійними учасниками політичного процесу, здатними безпосередньо впливати на політичне життя [766, с. 317]. Профспілки належать до політичної системи суспільства як специфічні громадські організації зі своїми завданнями та функціями, що зумовлені їхніми статутами [745, с. 83].

Польські вчені під політичним характером свободи профспілок розуміють можливість колективного впливу профспілок на форму та реалізацію соціально-економічної політики шляхом взаємодії з органами державної влади та роботодавцями (при цьому наголошується на тому, що ця «політична» свобода в жодному разі не може бути підставою для перейняття профспілками на себе ролі й завдань політичних партій) [269, с. 28; 768, с. 797]. В. Трапшман зазначає, що польські профспілки загалом є сильно політизованими та в ідеологічному сенсі охоплюють майже весь польський політичний спектр [382]. Латвійський науковець А. Ліне стверджує, що участь профспілок у політичній діяльності є необхідною для ефективного досягнення більшості профспілкових цілей. Учений пропонує класифікувати політичну діяльність профспілок на передвиборчу, виборчу та післявиборчу (основною формою післявиборчої політичної діяльності вона називає лобювання профспілками питання щодо підготовки й розгляду законопроектів та інших актів, що стосуються питань зайнятості, соціальної політики тощо) [625, с. 20]. А.А. Сапфірова пропонує позиціонувати функцію представництва профспілок як їх політичну функцію, а реалізацію захисної функції – як юридичну функцію. Тобто всі напрями діяльності, що здійснюються профспілками в межах представницької функції, вважаються політичною стороною їх функціонування, а дії, здійснені в межах захисної функції, – юридичною стороною [769]. Ця позиція є досить цікавою, оскільки низку напрямів діяльності, що здійснюються через представництво, справді можна віднести до політичної функції. Водночас наведений механізм «взаємозаміни» представницької функції політичною та захисної функції

юридичною не може претендувати на універсальність, оскільки багато напрямів діяльності профспілок не можуть бути таким чином «взаємозамінени».

Також на користь доцільності виділення політичної функції профспілок можемо навести позицію ЄСПЛ, який у рішенні у справі “Associated Society of Locomotive Engineers & Firemen (ASLEF) v The United Kingdom” [418] зауважив, що профспілки не є політично нейтральними утвореннями, мета яких зводиться виключно до забезпечення благополуччя своїх членів. Часто їх діяльність має ідеологічне спрямування, вони мають свої усталені погляди на соціальні та політичні питання.

Зауважимо, що законодавство України не містить вимоги щодо аполітичності профспілок, хоча стосовно організацій роботодавців і їх об'єднань п. 6 ч. 1 ст. 6 Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» [434] чітко визначає такий принцип їх утворення й діяльності, як аполітичність. При цьому в Законі України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» не наводиться визначення терміна «аполітичність». «Великий тлумачний словник сучасної української мови» визначає аполітичність як ухилення від участі в суспільно-політичному житті [444, с. 32]. З огляду на таке розуміння аполітичності вважаємо некоректним його використання щодо принципів діяльності організацій роботодавців, оскільки відсторонення громадських організацій від участі в суспільно-політичному житті суперечить їх сутності. Зазвичай у законодавстві для обмеження політичної активності або безпосередньої участі в політичній діяльності окремих суб'єктів використовують терміни «політична неупередженість» і «політична нейтральність». Так, Закон України «Про державну службу» [597] визначає політичну неупередженість як «недопущення впливу політичних поглядів на дії та рішення державного службовця, а також утримання від демонстрації свого ставлення до політичних партій, демонстрації власних політичних поглядів під час виконання посадових обов'язків». Термін «політична нейтральність» використовується в зако-

нодавстві України частіше (наприклад, у законах України «Про Національну поліцію» [575], «Про Національне антикорупційне бюро України» [770], «Про запобігання корупції» [771]). Закон України «Про запобігання корупції» під принципом політичної нейтральності розуміє обов'язок відповідних осіб під час виконання ними своїх службових повноважень уникати демонстрації (у будь-якому вигляді) власних політичних переконань чи поглядів, а також не використовувати службові повноваження в інтересах політичних партій, їх осередків або окремих політиків. У деяких підзаконних актах цей принцип розкривається більш широко. Так, у Кодексі етичної поведінки працівників Національного агентства з питань запобігання корупції [772] та Правилах етичної поведінки працівників апарату Міністерства юстиції України та його територіальних органів [773] під політичною нейтральністю розуміється «недопущення впливу політичних інтересів на дії та рішення»; «відмова від публічної демонстрації політичних переконань або поглядів»; «дотримання вимог стосовно обмежень щодо політичної діяльності, встановлених законом»; «забезпечення прозорості у відносинах з особами, які виконують політичні функції»; «недопущення використання свого службового становища в політичних цілях у будь-який спосіб». Отже, законодавство України хоч і не передбачає прямо можливість політичної діяльності профспілок, проте не містить також жодних вимог щодо їх аполітичності або політичної нейтральності під час їх діяльності, спрямованої на досягнення статутної мети.

У контексті розгляду політичної функції профспілки варто проаналізувати взаємини профспілок із політичними партіями та особливості правового регулювання таких відносин за законодавством України й окремих країн ЄС. Цілком слушною є теза М. Казімірчука щодо того, що питання про характер відносин між профспілками та політичними партіями, а також пошуку оптимальної моделі їх відносин не є новим [60]. Учений зазначає, що ця проблема була предметом дискусій ще на початку ХХ ст., коли розрізнялися такі основні підходи до цього питання:

а) органічна єдність профспілок із робітничою партією; б) повне відділення та незалежність цих організацій; в) профспілки організаційно відокремлені від політичних партій, проте перебувають під їх управлінням [60]. Вітчизняний дослідник О.Л. Тупиця пропонує виділяти такі моделі взаємодії політичних партій із профспілками:

– французьку модель, за якої профспілки є ніби молодшими партнерами політичних партій, а головною специфічною рисою взаємодії профспілок та політичних партій у цій моделі є асинхронність політичної діяльності профспілок і політичних партій;

– німецьку модель, яка передбачає тісну співпрацю профспілок як представників соціальної групи найманих працівників із групами економічних інтересів, що представляють широкі кола підприємців, а партії є своєрідними «фіксаторами» загальносуспільних домовленостей;

– шведську модель, яка характеризується тісною співпрацею між профспілками та соціал-демократичною партією, що базується на ідеологічній основі [766, с. 134–138].

Як і багато інших структур громадянського суспільства, профспілка залучається до політики, хоча іманентно їй це й не властиво, а ступінь політизації профспілок, зміна їхніх цілей і форм залежать від характеру національної політичної культури [24, с. 15]. Як зазначає Ф. Ман, безпосереднє зайняття політикою не характерне як для профспілок, так і для інших організацій громадянського суспільства [135, с. 218]. Проте профспілки в тій чи іншій формі взаємодіють із політичними партіями. Цілком зрозуміло, що такі численні організації, як профспілки, не можуть залишатися поза увагою політичних партій як у сенсі залучення до підтримки своєї загальнонаціональної програми суспільного розвитку якомога більшої кількості прихильників, так і в питанні перспективи виконання профспілками більш конкретних дій, спрямованих на підтримку діяльності політичної партії. Водночас профспілки також зацікавлені в тісній взаємодії з політичними партіями (особливо це стосується парламентських

партій). Тобто у взаємодії профспілок із політичними партіями зацікавлені обидві сторони.

В Україні проблема взаємовідносин профспілок і політичних партій досить детально вивчалася представниками політичної [136; 765; 766] та історичної [137; 764; 774] науки. Натомість представники вітчизняної юридичної науки розглядали її більш поверхово. Так, окремі аспекти таких відносин були висвітлені у працях В.В. Джугана [775], В.В. Соломінчук [20], В.І. Кафарського [776], В.М. Кравчук [69], А.Ю. Шакірової [23] та інших авторів. Конституція України визначає, що метою участі громадян у профспілках є захист своїх трудових і соціально-економічних прав та інтересів, а політичні партії сприяють формуванню й вираженню політичної волі громадян, беруть участь у виборах. Схоже бачення поширене в конституціях багатьох країн-членів ЄС. Так, відповідно до ст. 11 Конституції Польщі політичні партії на принципах добровільності й рівності об'єднують польських громадян із метою впливу демократичними методами на формування політики держави. А ст. 59 зазначеного акта проголошує, що профспілки мають право на переговори, зокрема, з метою вирішення колективних спорів, укладення колективних трудових договорів та інших угод. Також профспілкам належить право на організацію страйків працівників та на інші форми протесту в межах, визначених законом. Конституція ФРН визначає, що партії сприяють формуванню політичної волі народу, а кожному громадянину та представникам усіх професій гарантується право на утворення об'єднань із метою збереження й розвитку трудових та економічних відносин [777].

З наведених положень постає, що хоча вони безпосередньо не врегульовують відносини профспілок із політичними партіями, проте досить чітко визначають мету кожного із цих видів об'єднання (метою партій є участь у формуванні державної політики, а головною метою профспілок – захист трудових і соціально-економічних прав людини й громадянина). Нетиповою в цьому аспекті є Конституція Болгарії [182], яка у ст. 12 декларує, що громадські об'єднання створюються для задоволення та захисту

своїх інтересів. Громадські об'єднання, у тому числі профспілки, не можуть встановлювати політичні цілі та займатися політичною діяльністю, яка властива лише політичним партіям.

Наведене положення Конституції Болгарії, на нашу думку, має вагоме значення для конституційно-правового регулювання взаємодії профспілок із політичними партіями. По-перше, зазначена норма конституції чітко визначає, що здійснення політичної діяльності є своєю монополією політичних партій, її здійснення властиве саме політичним партіям, а не профспілкам або іншим об'єднанням. По-друге, встановлюється обмеження на зайняття політичною діяльністю профспілками та іншими громадськими об'єднаннями, які не можуть переслідувати у своїй діяльності жодних політичних цілей. По-третє, акцентується увага на тому, що профспілки та інші громадські об'єднання повинні задовольняти саме свої інтереси, які визначені чинним законодавством і їхніми статутами, інакше кажучи, задовольняти ті інтереси своїх членів (неполітичні), для реалізації та захисту яких відповідне об'єднання було створене. Таке положення дає змогу констатувати, що за Конституцією Болгарії профспілки повинні утримуватися від дій, які мають ознаки політичної діяльності або спрямовані на забезпечення досягнення певних політичних цілей [778].

Водночас, попри певні позитивні аспекти наведеного конституційного регулювання, воно містить і значні недоліки. Так, вжитий в аналізованій конституційній нормі термін «політична діяльність» є занадто широким і багатограним, законодавчо не сформульованим. По-різному підходять до розуміння цього терміна й науковці. Наприклад, П.В. Кузьмін стверджує, що політичну діяльність варто розглядати як вид соціальної активності, що базується на використанні політичної влади та її ресурсів, а також спрямовується на регулювання й узгодження соціальних інтересів і відносин із метою розвитку суспільства як цілісної системи [779, с. 14]. М.І. Пірен зазначає, що публічна політична діяльність включає в себе низку затребуваних дій, зокрема: формулювання та обґрунтування цілей політики, вибір засобів їх

досягнення, процес використання вибраних засобів і результатів публічної діяльності в широкому розумінні (державна політична діяльність та діяльність громадських організацій – публічна політична діяльність) [780, с. 17]. Конституційний Суд Болгарії із цього приводу зазначив, що найважливішим явищем для такого виду політичної діяльності є безпосередня участь у процесі формування органів державної влади [781]. Проте таке розуміння політичної діяльності висвітлює лише «найважливіший» аспект і не дає можливості ідентифікувати інші аспекти цієї діяльності.

Отже, наведене конституційне формулювання створює певні проблеми для правозастосовної практики, із чим свого часу й зіткнулися органи судової влади Болгарії. Так, Верховний касаційний суд Болгарії звернувся до Конституційного Суду Болгарії із заявою, де просив винести рішення щодо тлумачення ч. 2 ст. 12 Конституції Болгарії, оскільки ця конституційна норма має неоднозначний характер. Тому Конституційний Суд Болгарії повинен визначити, чи варто розглядати словосполучення «встановлювати політичні цілі» та «займатися політичною діяльністю» як два окремі положення стосовно громадських об'єднань, а також з'ясувати, які саме політичні цілі та види політичної діяльності можна визначити як такі, що властиві лише політичним партіям і заборонені для громадських об'єднань [782].

За результатами розгляду заяви Конституційний Суд Болгарії відхилив заяву Верховного касаційного суду Болгарії та припинив розгляд справи, мотивуючи це тим, що таке тлумачення не досягне жодної із цілей тлумачення Конституції Болгарії, які визначені в Законі Болгарії «Про Конституційний Суд» [783]. До того ж, на думку більшості суддів Конституційного Суду Болгарії, заявник не обґрунтував твердження про неоднозначність цієї конституційної норми та не вказав на конкретні випадки судової практики, де спостерігалось неоднозначне її застосування. Хоча варто зауважити, що не всі судді Конституційного Суду Болгарії поділяли таку позицію. Так, в окремій думці судді П. Кірова йшлося про те, що чинний текст Конституції Болгарії чітко і, головне, вичерпно не визначає, які політичні цілі та діяльність

зарезервовані виключно за політичними партіями. Водночас тільки точне визначення меж політичних цілей і діяльності, що притаманні лише політичним партіям, давало би змогу запобігати будь-яким незаконним обмеженням свободи асоціацій Болгарії. Відповідно, це єдиний спосіб створити правову визначеність та гарантувати конституційно встановлену можливість асоціацій мати як політичні цілі, так і політичну діяльність, пов'язану із захистом конкретних інтересів своїх членів [782].

Такий підхід законодавства Болгарії до цієї проблеми отримав своє відображення також у рішеннях ЄСПЛ. Так, у справі «Йордан Іванов та інші проти Болгарії» [183] заявник скаржився на незаконну відмову в реєстрації об'єднаної македонської організації «Ілїнден». Зокрема, у рішенні Апеляційного суду Софії зазначалося, що цілі, викладені у статуті названої організації, є політичними, що є недопустимим для об'єднань, які реєструються відповідно до Закону Болгарії «Про неприбуткові юридичні особи» [242]. Тобто однією з підстав для відмови у проведенні державної реєстрації визначалося переслідування об'єднанням політичних цілей, які, відповідно до Конституції Болгарії, властиві лише політичним партіям. ЄСПЛ дійшов висновку, що в цьому випадку відмова в реєстрації призводить до обмеження права на свободу об'єднання як організації, так і її членів, а отже, мало місце порушення ст. 11 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод. Наведені причини для відмови в реєстрації (у тому числі переслідування політичних цілей) були визнані судом недостатніми для відмови в реєстрації. ЄСПЛ наголосив на тому, що хоча обмеження й були передбачені в законі, проте вони не були «необхідними в демократичному суспільстві» [183].

Головною метою політичних партій є здобуття державної влади через участь у виборах. При цьому, як відомо, участь у виборчих кампаніях потребує значних фінансових витрат, а ефективне правове регулювання такого фінансування є однією з ключових засад послідовного й надійного функціонування демократичної правової держави [784, с. 1]. Отже, розглянемо можливість фінансування політичних партій профспілками як один

з аспектів їх взаємовідносин. Підходи до фінансування профспілками діяльності політичних партій у законодавстві окремих країн суттєво різняться. Так, в одних країнах профспілкам дозволено фінансувати політичні партії, натомість в інших таке фінансування має істотні обмеження, а ще в інших прямо заборонено законодавством [785, с. 89–90].

У вітчизняній юридичній літературі проводилися окремі дослідження фінансування політичних партій в Україні та країнах ЄС. Зокрема, В.В. Джуган розглядає фінансування політичних партій у ФРН та зазначає, що відповідно до § 25 Закону ФРН «Про політичні партії» профспілки не можуть здійснювати пожертвування на користь політичних партій [775, с. 113]. Однак ця теза потребує уточнення, оскільки ч. 4 § 25 Закону ФРН «Про політичні партії» [786] передбачає, що забороняється пожертвування на користь політичних партій із боку профспілок, якщо ці кошти були надані профспілкам із метою передачі їх політичній партії. Тобто йдеться не про повну заборону здійснення фінансування партій із боку профспілок, а про певні обмеження в такому фінансуванні, які пояснюються превентивними заходами, що спрямовані на забезпечення прозорості системи фінансування політичних партій.

Натомість у низці країн ЄС профспілки не можуть фінансувати діяльність політичних партій. У багатьох країнах немає прямої заборони на здійснення такого фінансування саме з боку профспілок, проте в законодавстві встановлюється норма, згідно з якою фінансування політичних партій може здійснюватися виключно фізичними особами. Так, відповідно до ч. 1 ст. 25 Закону Польщі «Про політичні партії» [787] здійснювати пожертвування на користь політичних партій мають право тільки громадяни Польщі. Схожі положення щодо фінансування партій містяться в законодавстві Болгарії [788], Литви [225; 789] та Латвії [216; 790; 791]. У вітчизняній юридичній літературі також обґрунтовувалася доцільність обмеження або повної заборони здійснення фінансування політичних партій із боку юридичних осіб (у тому числі профспілок) [775, с. 25; 792, с. 125–126].

Спеціальні закони України про профспілки та про політичні партії безпосередньо не визначають можливість або заборону здійснення фінансування політичних партій профспілками. Стаття 15 Закону України «Про політичні партії в Україні» [600] містить виключний перелік обмежень у здійсненні внесків на підтримку політичних партій. Так, не допускається здійснення внесків на підтримку політичних партій такими суб'єктами:

- органами державної влади та органами місцевого самоврядування;
- державними та комунальними підприємствами, установами й організаціями;
- іноземними державами, іноземними юридичними особами, іноземцями та особами без громадянства;
- незареєстрованими громадськими об'єднаннями, благодійними та релігійними організаціями;
- громадянами України, які не досягли 18-річного віку, громадянами України, які рішенням суду визнані недієздатними, а також анонімними особами;
- іншими політичними партіями;
- фізичними та юридичними особами, які мають непогашений податковий борг.

Тобто профспілки в Україні можуть здійснювати фінансування політичних партій у порядку й у розмірах, що визначені чинним законодавством.

У статутах багатьох профспілок України містяться лише загальні положення про те, що профспілка є незалежною від органів державної влади, органів місцевого самоврядування та політичних партій, а отже, непідзвітною та непідконтрольною їм. Хоча статuti окремих профспілок більш широко описують як участь профспілки в політичній діяльності, так і відносини з політичними партіями. Наприклад, у п. 6.1 Статуту Профспілки працівників освіти і науки України [793] зазначається, що з метою реалізації своїх статутних і програмних завдань профспілка в установленому законодавством порядку може брати участь у виборчому процесі, взаємодіяти з різними депутатськими комі-

сіями та групами, співпрацювати з політичними партіями під час виборчих кампаній, пропонувати для включення до виборчих списків цих партій авторитетних членів профспілкових організацій відповідного рівня, надавати допомогу членам профспілки, які самовисуваються як кандидати в депутати місцевих рад і на посади їх голів.

Таким чином, у законодавстві країн ЄС спостерігаються різноманітні підходи до участі профспілок у фінансуванні політичних партій. Немає єдності в цьому питанні й серед науковців, а тому пропонуються різноманітні моделі взаємовідносин профспілок із політичними партіями у сфері їх фінансування. При цьому погляди представників різних галузей науки суттєво різняться. Якщо виходити з визначеної Конституцією України мети діяльності профспілок (якою є захист трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілки), то фінансові ресурси профспілок (основним джерелом формування яких є внески членів профспілки) повинні спрямовуватися насамперед на забезпечення захисту трудових і соціально-економічних прав, а не на участь у політичній діяльності [794, с. 73]. До того ж право на прийняття рішення про фінансування профспілкою політичної партії належить виборним профспілковим органам. Природно, що таке рішення відобразатиме політичні погляди й переконання лише певної частини членів профспілки. Водночас члени профспілки, які є прихильниками певної загальнонаціональної програми суспільного розвитку, можуть стати членом відповідної політичної партії або здійснювати фінансові внески на її підтримку (тобто здійснювати фінансування партії безпосередньо). Фінансові ресурси профспілок (значна частка яких формується за рахунок членських внесків) повинні спрямовуватися на забезпечення захисту трудових і соціально-економічних прав членів профспілки, а не на участь у політичній діяльності. Таке положення необхідно відобразити в законодавстві України шляхом доповнення ч. 1 ст. 15 Закону України «Про політичні партії в Україні» окремим п. 9 такого змісту: «професійними спілками та їх об'єднаннями».

4.2. Принципи створення, організації й функціонування професійних спілок та особливості їх закріплення в законодавстві України та окремих країн ЄС

Питання принципів створення, організації та діяльності профспілок знайшло своє відображення в низці наукових праць. Однак ця проблематика вивчалася переважно крізь призму дослідження проблем трудового права. При цьому вивченню багатьох особливостей діяльності професійних спілок як особливого виду громадських організацій та пов'язаних із цією діяльністю принципів не було приділено належної уваги. Відповідно, у межах цього підрозділу спробуємо проаналізувати основні принципи створення, організації й діяльності профспілок як особливого виду громадських організацій (при цьому зауважимо, що оскільки кожен із принципів організації та діяльності профспілок є досить багатоаспектним і складним, а їх детальне й усебічне вивчення потребує окремих досліджень, то в межах нашої роботи ставимо завдання лише окреслити коло основних принципів та здійснити загальний аналіз підходів до їх виділення в законодавстві й науковій літературі).

Термін «принцип» походить від латинського слова "principium", що означає «початок, основа» [264, с. 22; 795, с. 40]. У вітчизняній юридичній науці проблему принципів права досліджено досить глибоко. Так, О.О. Уварова визначає принципи права як систему вимог до належної і можливої поведінки людей, що відображають визнані в суспільстві цінності та утворюють спрямовану на регулювання суспільних відносин ієрархічну єдність [796, с. 10]. На думку П.М. Рабіновича, значення принципів права полягає в тому, що вони у стислому вигляді, концентровано відображають найсуттєвіші риси права, є його квінтесенцією [457, с. 98]. А.М. Колодій доходить висновку, що категорія «принципи права» повинна використовуватися в усіх випадках, коли йдеться про відправні ідеї й положення, що стосуються юриспруденції [797, с. 43]. О.В. Старчук стверджує, що

принципи права – це такі засадничі ідеї права, які визначають зміст і спрямованість його норм та характеризуються системністю, взаємоузгодженістю, загальнообов'язковістю, універсальністю, стабільністю, предметною визначеністю, значущістю та регулятивністю [795, с. 42]. Т.І. Фулей під час аналізу наявних дефініцій принципів права зводить їх до двох основних напрямів (принципи права як основоположні ідеї та принципи права як нормативні засади права, що визначають сутність і спрямованість правового регулювання) і пропонує розуміти під цим поняттям нормативні засади позитивного права, що визначають сутність та спрямованість правового регулювання [798, с. 8]. У науці є також низка інших визначень принципів права [799; 800; 801; 802; 803; 804]. Таким чином, під принципами права зазвичай розуміються певні керівні ідеї та вихідні засади, що окреслюють його сутність.

Оскільки профспілки є громадськими організаціями, що об'єднують громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної діяльності, то на них поширюється також дія загальних принципів громадських об'єднань, і це необхідно враховувати під час дослідження принципів організації й діяльності профспілок. Так, О.В. Янковська виділяє конституційно-правові принципи створення та конституційно-правові принципи діяльності громадських об'єднань; при цьому до принципів створення науковець відносить принципи законності, територіальності та добровільності, а до принципів діяльності – принципи рівноправності, самоврядування, гласності, законності та територіальності [705, с. 3–4]. Як бачимо, у її класифікації окремі принципи (законності та територіальності) належать одночасно і до принципів створення, і до принципів діяльності громадських об'єднань. О.М. Ващук виділяє такі конституційні принципи діяльності громадських організацій: рівноправність у правах і свободах, гуманістичну спрямованість прав і свобод, загальнодоступність, безпосередню дію прав та свобод, їх гарантованість, заборону незаконного обмеження прав громадських організацій [57, с. 32].

Закон України «Про профспілки» [2] окремо визначає тільки два принципи діяльності профспілок. Так, ч. 2 ст. 2 цього закону передбачає, що діяльність профспілок будується на принципах законності та гласності. Інформація щодо їхніх статутних і програмних документів є загальнодоступною. Ю.М. Щотова з приводу принципу законності діяльності профспілок зазначає, що закріплення загальних принципів права має відбуватися в межах нормативно-правових актів загальної дії, а оскільки названий принцип належить до загальних принципів права, то його виділення не є обов'язковим [16, с. 69].

На відміну від Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» Закон України «Про громадські об'єднання» [186] приділяє принципам діяльності громадських об'єднань значно більше уваги, окреслюючи в межах окремої статті основні принципи утворення й діяльності громадських об'єднань. Так, відповідно до ст. 3 цього закону громадські об'єднання утворюються та діють на принципах добровільності, самоврядності, вільного вибору території діяльності, рівності перед законом, відсутності майнового інтересу їх членів, прозорості, відкритості та публічності.

Як бачимо, принцип законності в цьому переліку окремо не виділений, а принцип гласності, про який ідеться в Законі України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», сформульований більш широко. Проте очевидно, що визначені в наведених законах принципи не охоплюють усі керівні ідеї та вихідні засади у сфері створення й функціонування профспілок.

У спеціальних законах про профспілки окремих країн ЄС принципи організації та діяльності профспілок також не виділяються в межах окремої статті, проте тією чи іншою мірою закріплюються в положеннях закону. Так, у Законі Польщі «Про професійні спілки» [197] йдеться про добровільність і самоврядність профспілок, незалежність профспілок у своїй статутній діяльності від роботодавців, державного управління та місцевого самоврядування, принцип однакового ставлення до всіх профспілок із боку державної влади та роботодавців (ст. 1), заборону нерівного

ставлення у працевлаштуванні через членство у профспілці або перебування поза нею (ст. 3), вільне визначення організаційної структури профспілок (ст. 9) тощо.

Низка міжнародних органів та організацій також закріплюють основні принципи створення й діяльності об'єднань, у тому числі профспілок, у своїх актах (переважно у формі рекомендацій). Зокрема, у Рекомендації Комітету міністрів Ради Європи державам-членам щодо створення та діяльності неурядових організацій [805] зазначається, що неурядові організації є добровільними, самоврядними об'єднаннями або організаціями, які створені для вирішення некомерційних завдань своїх засновників або членів (до яких не належать політичні партії). Серед основних принципів неурядових організацій у наведеному документі виділяються такі:

- дії чи бездіяльність суб'єктів владних повноважень, що зачіпають такі організації, повинні бути предметом адміністративного нагляду та можуть бути оскаржені в суді;
- неурядові організації можуть здійснювати свою діяльність як зі статусом юридичної особи (користуються тією ж правоздатністю, що й інші юридичні особи), так і без цього статусу;
- неурядові організації за складом та сферою діяльності можуть бути як національними, так і міжнародними;
- неурядові організації не підпорядковуються державним органам;
- правова й фіскальна база, що стосується неурядових організацій, повинна стимулювати їх створення та продовження діяльності;
- неурядові організації не повинні розподіляти прибуток, який може виникнути в результаті їх діяльності, між своїми членами або засновниками, проте можуть використовувати його для досягнення своїх завдань.

Також стосовно створення профспілок, на нашу думку, цілком можна застосовувати до них низку керівних принципів зі свободи об'єднань, які розроблені та рекомендовані Бюро ОБСЄ з демократичних інститутів і прав людини спільно з

Венеціанською комісією [556], зокрема: презумпцію на користь законності створення й діяльності об'єднань; свободу створення об'єднань та членства в них; свободу вільного визначення цілей і видів діяльності об'єднань; право на свободу вираження поглядів і переконань, яке доповнює індивідуальне право членів об'єднань на свободу вираження поглядів та переконань; свободу пошуку, отримання й використання ресурсів, що необхідні для досягнення цілей об'єднання; належне управління у сфері законодавства, політики та практичні заходи, що стосуються об'єднань; рівне ставлення й недискримінацію; правомірність, законність і пропорційність обмежень тощо.

У вітчизняній юридичній науці пропонуються різноманітні підходи до визначення принципів організації та діяльності профспілок. Багато уваги цьому питанню приділяє Ю.М. Щотова, яка вважає, що принципи організації та функціонування професійних спілок як суб'єктів трудового права варто визначати як нормативно закріплені у джерелах трудового права у вигляді окремих правоположень під назвою «принципи» основні найбільш загальні вимоги, що висуваються до відносин, суб'єктами яких є професійні спілки [806, с. 75]. Науковець також пропонує розмежовувати принципи організації профспілок та принципи їх функціонування. Відповідно, принципи організації повинні використовуватися під час утворення нових профспілок, прийняття працівників до них та їх виходу з уже створених організацій, а принципи функціонування – для регулювання так званих зовнішніх відносин професійних спілок з іншими суб'єктами (ці принципи запропоновано закріпити в тексті двох нових статей Закону України «Про профспілки») [573, с. 10–11]. До принципів організації профспілок Ю.М. Щотова відносить відсутність попереднього дозволу на створення профспілок, загальнодоступність інформації щодо статутних і програмних документів профспілок, незалежність профспілок, а до принципів їх функціонування – заборону дискримінації за ознаками належності до профспілок, обов'язковість представництва й захисту профспілкою інтересів і прав своїх членів за їх бажання в разі реалізації ними права на звернення за

захистом, можливість представництва та захисту інтересів і прав працівників, які не є членами профспілки (під час реалізації ними права на звернення за захистом), пріоритетність примирних методів і процедур у діяльності професійних спілок та недопущення конкуренції представників профспілки й інших виборних представників [16, с. 362]. Як бачимо, у запропонованому вченою варіанті законодавчого закріплення принципів організації та функціонування профспілок основна увага акцентується безпосередньо на діяльності профспілок як суб'єктів трудового права. Водночас за такого підходу поза увагою залишається низка принципів, які стосуються організації діяльності профспілок та постають із їх діяльності як складника громадянського суспільства.

Водночас варто підтримати позицію Ю.М. Щотової про доцільність виокремлення принципів організації профспілок та принципів їх функціонування. Хоча будь-який поділ принципів є певною мірою умовним, вважаємо за доцільне зробити деякі зауваження до запропонованого вище поділу, а також до віднесення окремих принципів до відповідної групи. Так, принцип незалежності профспілок, який Ю.М. Щотова відносить до принципів організації, передбачає, що профспілки та їх об'єднання у своїй діяльності є незалежними від будь-яких державних органів, органів місцевого самоврядування, роботодавців, інших громадських організацій, політичних партій, непідзвітними та неподконтрольними їм. Принцип незалежності профспілок від роботодавців (у тому числі й фінансової) та невтручання роботодавців у діяльність профспілок окремо закріплений у ст. 2 Конвенції МОП № 98 «Про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів» [555]. Отже, за своїм змістом цей принцип належить до принципів функціонування профспілок, а не до принципів їх організації. Також викликає певні сумніви доцільність віднесення принципу загальнодоступності інформації щодо статутних і програмних документів профспілок саме до принципів організації профспілок, адже така загальнодоступність поширюється не тільки на членів профспілки, а й на всіх учасників суспільних відносин [807, с. 50].

І.В. Кісельова також пропонує поділяти принципи діяльності профспілок на два види: загальноправові та специфічні. До загальноправових принципів діяльності професійних спілок як представника й захисника прав і свобод працівників належать принципи рівноправності громадян, визнання, дотримання та захисту прав і свобод людини й громадянина, соціальної держави, гуманізму та справедливості, а до специфічних – принципи законності організації та здійснення діяльності, добровільності організації професійних спілок, свободи, недискримінації за ознакою належності чи неналежності до профспілок, самоврядування, гласності, демократизму, солідарності профспілок, соціального партнерства, збереження та розвитку трудового потенціалу суспільства [326, с. 163].

На думку А.М. Білоус, принципами створення й діяльності профспілок в Україні є вихідні засади, керівні ідеї, які характеризують зміст профспілок, їх сутність і призначення в суспільстві (до них науковець відносить верховенство права, незалежність і самоврядування профспілок, законність, гласність, членство та добровільність об'єднання, рівність профспілок) [22, с. 61].

А.Ю. Шакірова пропонує виділяти такі принципи діяльності профспілок: принцип незалежності, принцип добровільності, принцип самоврядності, принцип вільного вибору території діяльності, принцип відсутності майнового інтересу членів (учасників), принцип прозорості, відкритості й публічності, принцип законності, принцип заборони дискримінації [23, с. 105–108]. Тобто як принципи діяльності профспілок розглядаються виключно ті керівні ідеї, які закріплені як принципи в Законі України «Про профспілки» та Законі України «Про громадські об'єднання».

О.М. Ситніченко також виділяє низку основоположних демократичних принципів діяльності профспілок:

- незалежність від органів державної влади та органів місцевого самоврядування, роботодавців, політичних партій, інших громадських організацій;
- право профспілок на ведення колективних переговорів, укладення колективних договорів та угод;

- повноваження профспілок щодо захисту прав громадян на працю та здійснення громадського контролю за додержанням законодавства про працю;
- права профспілок у вирішенні трудових спорів;
- право профспілок на організацію страйків;
- гарантії діяльності профспілок;
- відповідальність посадових осіб за порушення законодавства про профспілки [275, с. 103].

На нашу думку, недоцільно визначати як принципи організації та діяльності профспілок їхні окремі права, що закріплені як такі положеннями чинного законодавства.

Безпосередньо самі профспілки у своїх статутах виділяють такі принципи своєї діяльності:

- 1) законності;
- 2) гласності;
- 3) добровільності вступу до профспілки та виходу з неї;
- 4) рівноправності всіх членів профспілки;
- 5) виборності всіх профспілкових органів;
- 6) розмежування повноважень і визначення компетенції всіх організаційних ланок профспілки, самостійності її керівних органів у вирішенні питань, що належать до їх компетенції;
- 7) плюралізму думок та свободи дискусії на стадії обговорення всіх питань;
- 8) колегіальності у прийнятті рішень;
- 9) обов'язковості виконання прийнятих рішень;
- 10) єдиних підходів до організації та нормування діяльності профспілкових органів усіх рівнів;
- 11) єдності профспілкового руху та солідарності всіх членів профспілки в реалізації статутних завдань;
- 12) нормованого відрахування членських профспілкових внесків тощо [589; 643; 793; 808; 809].

Як бачимо, у статутах профспілок закріплюються переважно принципи їх організації та принципи внутрішніх відносин між членами профспілок і їх органами. Хоча профспілки самостійно визначають внутрішню організацію своєї діяльності, проте

низка принципів такої діяльності закріплюються в чинному законодавстві (наприклад, принцип виборності керівних органів) [807, с. 50]. Проаналізуємо більш детально окремі з наведених принципів.

Насамперед розглянемо принцип добровільності створення профспілок. Термін «добровільний» означає «який здійснюється, діє з власного бажання, доброї волі, без насилля, примусу; який утворюється, існує на основі самодіяльності мас, завдяки підтримці громадськості» [444, с. 307]. Добровільність профспілок постає безпосередньо з їх законодавчого визначення – «добровільна неприбуткова громадська організація». У цьому аспекті варто погодитися з думкою, що добровільність є не лише принципом утворення та діяльності громадських об'єднань, а й істотною його ознакою [62, с. 57], тобто добровільність є одночасно і принципом створення профспілок, і однією з їх головних ознак.

У Керівних принципах зі свободи об'єднань, які розроблені та рекомендовані Бюро ОБСЄ з демократичних інститутів і прав людини спільно з Венеціанською комісією [556], принцип добровільності окреслюється крізь призму добровільності членства: зазначається, що особа, яка не бажає вступати до конкретного об'єднання, не може бути покарана або поставлена в невідгідне становище; окрім того, добровільність членства означає, що особа повинна мати право вільно виходити з об'єднання або анулювати своє членство в ньому. Окреслені питання вже були розглянуті нами в підрозділі 2.1, тому не будемо на них зупинятися.

В.М. Кравчук, аналізуючи добровільність та її значення для створення громадських організацій, стверджує, що стосовно недержавних організацій у законодавстві фактично немає жодних правил, які вказували б на їх обов'язковість чи заборону, а в межах самої організації є елемент добровільної участі в діяльності, тобто члени організації витрачають свій час і ресурси добровільно [69, с. 70].

Н.П. Гаєва під час розгляду принципу добровільності громадських об'єднань критикує положення ч. 2 ст. 3 Закону України «Про громадські об'єднання» та вказує на прагнення нормотвор-

ців законодавчо визначити принцип добровільності без розгорнутої характеристики його змісту, без розкриття складу всіх його елементів [62, с. 57]. Натомість принцип добровільності, на переконання вченої, знаходить свій прояв як у зовнішній, так і у внутрішніх формах вираження. Так, у зовнішній формі принцип добровільності – це відносини громадських об'єднань з органами державної влади й місцевого самоврядування; як приклад його порушення при цьому варто згадати тиск із боку органів виконавчої влади, які здійснюють реєстрацію громадських об'єднань, під час формулювання статутних цілей і напрямів діяльності цих об'єднань або під час формування та зміни складу їх керівних органів. У внутрішній формі принцип добровільності – це відносини між членами об'єднання та його керівними органами; як приклад його порушення наводиться наявність у нормативних актах об'єднань положень, які дають їх керівним органам можливість обмежувати право особи брати участь у діяльності громадського об'єднання або безперешкодно, вільно виходити з нього [62, с. 57]. У контексті аналізу принципів створення профспілок не можемо погодитися з позицією Н.П. Гаєвої щодо виділення зовнішніх форм вираження принципу добровільності, оскільки в разі чинення тиску органами виконавчої влади на профспілку відбувається порушення не принципу добровільності, а принципу невторчання органів державної влади в діяльність об'єднань. Щодо внутрішніх форм вираження лише частина з наведених науковцем положень стосуються принципу добровільності (про порушення принципу добровільності можна говорити в разі обмеження в актах профспілки права на вільний і безперешкодний вихід із неї, натомість у разі обмеження права брати участь у діяльності профспілки відбувається порушення принципу рівноправності всіх членів профспілки, а не принципу добровільності). Водночас ми цілком згодні з думкою Н.П. Гаєвої щодо незрозумілої позиції законодавця, який залишив за межами закону такий варіант поведінки особи, як «брати участь у діяльності громадського об'єднання», де проявляється можливість кожного самостійно вибирати вид та обсяг

своєї роботи в об'єднанні [62, с. 57], тобто при цьому йдеться про право на участь у діяльності профспілки, про яке ми вже згадували вище.

Таким чином, принцип добровільності проявляється в описаних законодавством як добровільності створення, вступу та виходу з профспілки, так і добровільності діяльності особи в роботі профспілки, а також у добровільності самої профспілки; відповідно, усі дії, які здійснює профспілка для реалізації своєї мети, є добровільними (наприклад, профспілка добровільно приймає рішення про входження до об'єднання профспілок, про реорганізацію або ліквідацію профспілки тощо).

Що стосується таких принципів створення профспілок, як створення профспілок без попереднього дозволу, правомірність і законність обмежень щодо створення та членства у профспілках, пропорційність обмежень щодо створення та членства у профспілках, то в межах цього підрозділу не будемо на них зупинятися, оскільки ці питання вже досліджувалися в попередніх частинах роботи.

Розглянемо принцип відсутності майнового інтересу у членів профспілок. Відповідно до Закону України «Про громадські об'єднання» [186] відсутність майнового інтересу означає, що члени (учасники) громадського об'єднання не мають права на частку майна громадського об'єднання та не відповідають за його зобов'язаннями. Доходи або майно (активи) громадського об'єднання не підлягають розподілу між його членами (учасниками) і не можуть використовуватися для вигоди будь-якого окремого члена (учасника) громадського об'єднання, його посадових осіб (крім оплати їх праці та відрахувань на соціальні заходи). У науковій літературі безпосередньо принцип відсутності майнового інтересу у членів профспілок практично не вивчався, натомість певна увага приділялася загальному дослідженню принципу відсутності майнового інтересу членів (учасників) громадських об'єднань. Так, Н.П. Гаєва здійснює дослідження названого принципу переважно крізь призму аналізу поняття непідприємницького товариства (при цьому

вона вказує на те, що з'ясування сутності принципу відсутності майнового інтересу членів (учасників) громадських об'єднань перебуває в нерозривному зв'язку з характеристикою поняття непідприємницьких товариств [810, с. 74]) та у площині визначення меж підприємницької діяльності громадського об'єднання [810, с. 75]. Такий підхід цілком зрозумілий і логічний, адже відповідно до п. 133.4.6 ст. 133 Податкового кодексу України [811] професійні спілки, їх об'єднання та організації профспілок належать до категорії неприбуткових організацій. При цьому варто мати на увазі, що статус неприбуткових організацій відповідно до законодавства України можуть набути не тільки громадські організації [812, с. 279]. Натомість окремі вчені досить скептично ставляться до можливості здійснення підприємницької діяльності непідприємницькими організаціями, оскільки не опрацьовано дієвий механізм реалізації такого права [813, с. 60; 814, с. 162]. Н.П. Гаєва вважає, що громадське об'єднання не втрачає свій непідприємницький статус за відсутності можливості його членів мати право на частку майна громадського об'єднання, відповідальності членів за його зобов'язаннями, розподілу доходів або майна громадського об'єднання між його членами (учасниками), використання доходів чи майна громадського об'єднання для вигоди будь-якого окремого члена об'єднання [810, с. 75].

На нашу думку, у контексті аналізу принципу відсутності майнового інтересу у членів профспілок, зокрема, для розуміння сутності й меж підприємницької діяльності профспілок доцільно коротко розглянути основні засади фінансування діяльності профспілок в Україні та окремих країнах ЄС. В умовах фінансової залежності профспілок від адміністрації підприємства чи установи нівелюється захисна функція профспілок, які стають більш зацікавленими в одержанні коштів і пільг від власника, ніж безпосередньо в захисті прав працівників [736, с. 74].

Як і будь-які громадські організації, профспілки для ефективного виконання своїх функцій потребують відповідного фінансового забезпечення основних напрямів своєї діяльності.

Згідно із Законом України «Про профспілки» [2] профспілки, їх об'єднання можуть мати у власності кошти та інше майно, необхідне для здійснення їх статутної діяльності. Підставами виникнення права власності профспілок є, по-перше, придбання майна за рахунок членських внесків, інших власних коштів, пожертвувань громадян, підприємств, установ та організацій або на інших підставах, не заборонених законодавством, а по-друге, передача їм у власність коштів та іншого майна засновниками, членами профспілки, державними органами або органами місцевого самоврядування. Профспілки, їх об'єднання мають право власності також на майно й кошти, придбані в результаті господарської діяльності створених ними підприємств та організацій.

Відповідні положення про джерела фінансування та підстави набуття профспілками майнових прав містяться в законодавстві окремих країн ЄС. Так, ч. 3 ст. 14 Закону Латвії «Про професійні спілки» [216] проголошує, що профспілкова власність складається з вступних і членських внесків, доходів профспілок, а також із пожертвувань, подарунків та інших видів майна. Оскільки наведене положення Закону Латвії «Про професійні спілки» не надає виключний перелік майна, то об'єктом профспілкової власності може бути будь-яке майно, яке не вилучене із загального обігу відповідно до Цивільного кодексу Латвії [815].

У ст. 35 Закону України «Про профспілки» зазначено, що з метою реалізації статутних завдань профспілки, їх об'єднання, які є юридичними особами, можуть здійснювати необхідну господарську та фінансову діяльність шляхом надання безоплатних послуг, робіт, створення в установленому законодавством порядку підприємств, установ чи організацій зі статусом юридичної особи, а також формувати відповідні фонди, кредитні спілки. Підприємства, установи та організації, засновані профспілками, мають статус юридичних осіб та здійснюють свою діяльність відповідно до цілей і завдань, передбачених їхніми статутами (положеннями) та законодавством [816, с. 103–104]. Стаття 14 Закону Латвії «Про професійні спілки» передбачає,

що профспілка має право здійснювати господарську діяльність, пов'язану з утриманням або використанням своєї власності, як допоміжну діяльність, а також іншу господарську діяльність для досягнення своєї мети. Основними вимогами до такої економічної діяльності профспілок є те, що ця діяльність повинна мати характер саме допоміжної діяльності та бути спрямованою на досягнення основної мети профспілки – захисту трудових, економічних, соціальних і професійних прав та інтересів працівників [423]. Дохід профспілки може використовуватися тільки для цілей, зазначених у її статуті. Доходи, отримані від економічної діяльності профспілки, не можуть розподілятися між її членами або об'єднання профспілок. Схоже положення міститься в ст. 24 Закону Польщі «Про професійні спілки» [197], яка передбачає, що доходи від підприємницької діяльності, яка проводиться профспілками, слугують виконанню їхніх статутних завдань та не можуть бути виділені на розподіл між їх членами, при цьому на профспілки поширюються податкові пільги, передбачені для асоціацій.

Згідно із Законом України «Про профспілки» фінансовий контроль за коштами профспілок та їх об'єднань державними органами й органами місцевого самоврядування не здійснюється. Контроль за їх надходженням та витрачанням здійснюють контрольно-ревізійні органи, обрані відповідно до статутів (положень) профспілок, їх об'єднань. Це положення закону має вагоме значення для фінансової незалежності профспілок. Якщо Закон Латвії «Про професійні спілки» безпосередньо не визначає серед джерел фінансування профспілок державне фінансування, то в ст. 34 Закону України «Про профспілки» йдеться про можливість передачі профспілкам у власність коштів та іншого майна державними органами чи органами місцевого самоврядування. Натомість Закон Польщі «Про професійні спілки» [197] у ст. 11–1 передбачає можливість компенсації за рахунок державного бюджету виплат членських внесків, що сплачуються до міжнародних профспілкових організацій (у межах ЄС). Таке фінансування

може здійснюватися з державного бюджету у вигляді цільової субсидії (сума цільової субсидії на співфінансування членських внесків із державного бюджету не може перевищувати 300 000 злотих і становити більше 95% загальної суми таких внесків). Профспілки Польщі, які зацікавлені у відшкодуванні з державного бюджету та мають право на нього, подають відповідну заяву до Міністерства у справах сім'ї, праці та соціальної політики Польщі в порядку, визначеному Розпорядженням Міністра у справах сім'ї, праці та соціальної політики Польщі «Про співфінансування з державного бюджету членських внесків, сплачених представницькими профспілковими організаціями міжнародним профспілковим організаціям, що входять до складу Ради соціального діалогу» від 1 березня 2019 р. [209]. Проте державне фінансування профспілок не має систематичного характеру та відбувається переважно у вигляді відповідних грантів [817, с. 156]. Основними джерелами фінансування профспілок в Україні та країнах ЄС є самофінансування (членські внески, доходи від майна профспілок і діяльності створених ними підприємств тощо) та пожертвування.

Отже, доходи профспілок не можуть бути розділені між їх членами, також члени профспілки не мають права на частку її майна та на отримання яких-небудь виплат (окрім оплати їх праці та відрахувань у порядку, передбаченому статутами). Більше того, статутами на членів профспілок покладається обов'язок зі сплати членських внесків на користь профспілки, тобто члени профспілки не отримують від свого членства жодних фінансових або майнових вигод, навпаки, вони несуть відповідні витрати, сплачуючи членські внески.

З огляду на наведене варто проаналізувати інший принцип функціонування профспілок – нормоване відрахування членських внесків, який хоч і не пов'язаний безпосередньо з принципом відсутності майнового інтересу у членів профспілок, проте перебуває з ним в одній площині. Частина 5 ст. 1 Закону України «Про профспілки» декларує, що членом профспілки є «особа, яка входить до складу профспілки, визнає її статут та сплачує

членські внески», тобто сплата членами профспілки членських внесків є обов'язковою та законодавчо визнається як одна з ключових ознак членства у профспілці. Як показує аналіз статутів профспілок, несплата членських внесків упродовж передбаченого цими статутами строку є підставою для виключення члена з профспілки.

Спеціальні закони про профспілки України та окремих країн ЄС називають одним з основних джерел фінансування профспілок членські внески. Як зазначає О.М. Соловйов, членські внески являють собою грошові суми, що обов'язково й регулярно сплачуються членами профспілки та становлять основну частину доходів профспілки. Сплата членських внесків являє собою обов'язкову, необхідну поведінку члена профспілки, засновану на вимогах правових норм, тобто це юридичний обов'язок, виконання якого забезпечується заходами дисциплінарних стягнень, що закріплені у статутах профспілок. Зазначений учений вважає, що підставою виникнення права власності профспілки на членські внески, які сплачуються її членом на виконання свого статутного обов'язку, є складний юридичний факт-стан – членство у профспілці [21, с. 9–10].

Визначення порядку сплати та встановлення розмірів членських внесків законодавство України та країн ЄС відносить до повноважень самих профспілок (ці питання регулюються статутами профспілок). Як показує аналіз статутів низки українських профспілок, зазвичай членські внески вносяться щомісячно та становлять 1% заробітної плати й інших виплат, що здійснюються роботодавцем на користь працівника. Для деяких категорій членів профспілки (пенсіонерів, студентів тощо) щомісячні членські внески встановлюються у відповідному відсотковому розмірі від пенсії, стипендії тощо. Також встановлюються різні пільгові розміри членських внесків або умови, за настання яких особа на відповідний період звільняється від сплати членських внесків [683].

У статутах профспілок Латвії розмір членських внесків зазвичай також встановлюється на рівні 1% заробітної плати

[758; 762; 818; 819] (хоча у статутах окремих профспілок цей розмір встановлюється не самим статутом, а вищим органом профспілки, проте статuti профспілок містять положення про максимальний розмір членського внеску, який може бути встановлений відповідним органом [761]). Натомість статuti польських профспілок переважно не визначають безпосередньо розміри, терміни й порядок сплати членських внесків та встановлюють, що це питання вирішується вищим органом профспілки [755; 820; 821; 822; 823]. Наприклад, відповідно до п. 2 § 64 Статуту Незалежної самоврядної професійної спілки «Солідарність» (Niezależny Samorządny Związek Zawodowy «Solidarność») [754] розмір членських внесків визначається Національним конгресом делегатів у фінансовій резолюції, яка також регулює питання про виділення окремих частин доходу для конкретних цілей та визначає правила їх передачі окремим організаційним одиницям профспілки. Відповідно до § 1 Резолюції № 5 Національного конгресу делегатів Незалежної самоврядної професійної спілки «Солідарність» [824] розмір щомісячного членського внеску становить для працюючих осіб 0,82% щомісячного доходу, отриманого за основним місцем роботи, у тому числі доплат, за винятком надходжень від понаднормової роботи, доходів, що звільняються від податку на доходи фізичних осіб, і різних видів компенсацій. Для осіб, які отримують дохід із джерел, не пов'язаних із трудовими відносинами, із щомісячним доходом не більше 1 000 злотих розмір щомісячного членського внеску становить 8 злотих, а для таких осіб із щомісячним доходом, що перевищує 1 000 злотих, – 8 злотих + 1 злотий на кожні 100 злотих із доходу, що перевищує 1 000 злотих. Також окремо визначаються розміри членських внесків для пенсіонерів, студентів і тимчасово непрацюючих осіб, а також випадки звільнення члена профспілки від сплати членського внеску. На нашу думку, більш вдалим є варіант встановлення розміру членських внесків, обраний українськими та латвійськими профспілками, оскільки наділення керівного органу профспілки таким пра-

вом становить певні ризики в частині можливих зловживань цим правом³³.

У юридичній літературі висувуються пропозиції щодо розширення фінансових надходжень профспілок. Так, Ф.А. Цесарський на підставі того, що колективний договір може бути укладений від імені всіх працівників підприємства, установи чи організації (структурного підрозділу) незалежно від членства у профспілці, пропонує доповнити Закон України «Про профспілки» положенням такого змісту: «На підприємствах, в установах та організаціях, у яких профспілками укладені колективні договори й угоди, роботодавць за наявності письмових заяв працівників, які не є членами профспілки, щомісячно утримує із заробітної плати та перераховує на рахунок профспілки членські внески працівників відповідно до укладеного колективного договору чи окремої угоди в терміни, визначені цим договором». Як зауважує вчений, це будуть так звані внески солідарності, тобто щомісячні грошові відрахування працівників, які не є членами профспілки, від їхньої заробітної плати (оплатою послуг профспілки щодо представництва й захисту інтересів цих працівників), а розмір таких внесків має бути рівнозначним щомісячним внескам членів профспілок [18, с. 127]. На нашу думку, запровадження такого положення в законодавстві України призведе до порушення відразу двох принципів створення й організації профспілок – безпосередньо принципу нормованого відрахування членських внесків (який, зокрема, передбачає, що членські внески сплачуються тільки членами профспілки) та добровільності (як базового, визначеного основними міжнародними нормативно-правовими актами у сфері прав і свобод людини принципу права на об'єднання у профспілки). Тобто на осіб, які користуються негативним аспектом права на об'єднання у профспілки, буде покладатися притаманний тільки членам профспілки обов'язок зі сплати членських внесків [817, с. 155]. На підтвердження нашої

³³ Хоча варто зауважити, що профспілки Польщі, обираючи описаний вище варіант встановлення розміру членських внесків, не виходять за межі чинного законодавства, оскільки згідно з п. 10 ст. 13 Закону Польщі «Про професійні спілки» статuti профспілок повинні визначати тільки спосіб встановлення членських внесків, а не безпосередньо їх розмір.

позиції можна навести положення п. «b» ч. 2 ст. 55 Конституції Португалії [181], де чітко зазначено, що ніхто не може бути зобов'язаний сплачувати членські внески профспілки, членом якої він не є. Тобто в Португалії на конституційному рівні визнається недопустимість сплати членських внесків особами, які не є членами профспілки.

Таким чином, принцип відсутності майнового інтересу та принцип нормованого відрахування членських внесків належать до групи принципів організації профспілок. Загалом варто погодитися з висновком про те, що термін «неприбутковість» є знаковим для позначення принципу відсутності майнового інтересу членів профспілок, однак для розуміння сутності й меж підприємницької діяльності профспілок під час вивчення цього принципу варто брати до уваги основні законодавчі засади фінансування діяльності профспілок. Члени профспілок не просто не мають права на частку її майна та на отримання яких-небудь виплат (окрім оплати їх праці та відрахувань у порядку, передбаченому статутами), а самі через сплату членських внесків формують основне джерело фінансування профспілок, тобто несуть відповідні фінансові витрати. Принцип нормованого відрахування членських внесків передбачає, що членські внески сплачуються виключно членами профспілки; вони сплачуються регулярно із встановленою статутом (або окремим положенням) профспілки періодичністю; розмір членського внеску не є фіксованим, а корелюється з розміром заробітної плати (пенсії, стипендії, доходу) і встановлюється статутом профспілки або спеціальним положенням; сплата членського внеску є обов'язковою для всіх членів профспілки (несплата внеску впродовж певного терміну є підставою для виключення члена з профспілки, окрім випадків, передбачених у статутах) [825].

Важлива роль у внутрішній організації профспілок на демократичних засадах належить принципу виборності профспілкових органів. Цей принцип урегулюється переважно у статутах профспілок, проте його контекст можна простежити також у низці норм профспілкового законодавства. Так, у Законі України

«Про профспілки» неодноразово вживається термін «виборні органи». Суть цього принципу полягає в тому, що профспілкові органи формуються шляхом їх виборів членами профспілки. Наприклад, відповідно до п. 68 Статуту Всеукраїнської незалежної профспілки «Захист праці» [642] вибори профспілкових органів, їх голів, заступників проводяться закритим (таємним) або відкритим голосуванням, у такому ж порядку обираються делегати на конференції та з'їзди. Обраними вважаються кандидати, які набрали більше половини голосів від загальної кількості тих, хто взяв участь у голосуванні.

Проаналізуємо інший принцип організації профспілок, який часто виділяється в науковій літературі, – принцип самоврядності. Як уже зазначалося, у Законі України «Про громадські об'єднання» принцип самоврядності визначається як право членів громадського об'єднання самостійно здійснювати управління діяльністю громадського об'єднання відповідно до його мети, визначати напрями діяльності, при цьому втручання органів державної влади й місцевого самоврядування в діяльність громадського об'єднання відсутнє, крім випадків, визначених законом. Як бачимо, у наведеному акті формулювання принципу самоврядності відбувається за допомогою двох складників: самостійного здійснення управління діяльністю громадського об'єднання відповідно до його мети та невтручання органів державної влади й місцевого самоврядування у здійснювану в межах чинного законодавства діяльність громадського об'єднання. Такий же підхід підтримують окремі вчені під час дослідження принципів діяльності профспілок [22, с. 53]. Водночас Закон України «Про профспілки», хоч і містить схожі положення в межах однієї статті (зокрема, його ст. 12 декларує, що профспілки самостійно організовують свою діяльність, проводять збори, конференції, з'їзди, засідання утворених ними органів, інші заходи, які не суперечать законодавству; забороняється втручання державних органів, органів місцевого самоврядування, їх посадових осіб, роботодавців, їх об'єднань у статутну діяльність профспілок, їх організацій та об'єднань), не встановлює, що самостійність

профспілок в організації своєї діяльності та невтручання органів державної влади в їх діяльність становлять єдиний принцип. Н.П. Гаєва справедливо зауважує, що єдиного наукового визначення принципу самоврядності утворення та діяльності громадських об'єднань немає [826, с. 73]. Водночас науковець, аналізуючи окреслену проблему, зазначає: «При цьому термін «самоврядність» необхідно використовувати в тому значенні, у якому він визначений у законі. Тому терміни «самостійність» і «невтручання» є більш вузькими, ніж термін «самоврядність». А отже, вони не є синонімічними, а співвідносяться як ціле та частини більш широкого поняття самоврядності» [826, с. 70–71]. Ми цілком згодні з тим, що терміни «самостійність» і «невтручання» не є тотожними, проте вважаємо, що їх більш доцільно розглядати в контексті двох окремих (хоч і взаємопов'язаних) принципів організації та функціонування профспілок – принципу самостійності профспілок у визначенні й організації напрямів своєї діяльності та принципу незалежності профспілок від роботодавців, органів державної влади й місцевого самоврядування, політичних партій.

Серед учених, які досліджували принципи організації та функціонування профспілок, також немає єдності щодо необхідності розділення цих принципів. Так, А.М. Білоус пропонує розглядати самостійність організації профспілками своєї діяльності та невтручання органів державної влади в їх діяльність у межах одного принципу – незалежності й самоврядування профспілок [22, с. 53]. Натомість В.В. Соломінчук розрізняє такі принципи, як незалежність і самоврядність профспілок [20, с. 85]. Відповідно, принцип незалежності діяльності профспілок полягає в забороні втручання органів державної влади та місцевого самоврядування в діяльність профспілок, а також у недопустимості втручання роботодавців і політичних партій у статутну діяльність профспілок [20, с. 86]. Натомість принцип самоврядності, на думку науковця, доповнює принцип незалежності діяльності профспілок та полягає у праві членів профспілки самостійно здійснювати управління її діяльністю, праві профспілок самостійно організо-

увати й визначати напрями своєї діяльності [20, с. 86]. Своєю чергою польські вчені вважають, що самостійність профспілок проявляється у двох вимірах: у першому йдеться про самовизначення профспілкою її завдань у вигляді цілей і програм функціонування (саме сформульовані у програмі стратегічні економічні, соціальні й політичні цілі визначають основні напрями майбутньої діяльності), а в другому – про визначення внутрішніх організаційних структур, принципів і методів функціонування профспілки, а також процедур прийняття рішень [269, с. 29].

Далі розглянемо принцип незалежності профспілок від роботодавців, органів державної влади та місцевого самоврядування, політичних партій. Він зафіксований у низці законів України, а також постає з положень окремих міжнародних актів. Так, відповідно до ст. 12 Закону України «Про профспілки» профспілки та їх об'єднання у своїй діяльності є незалежними від державних органів та органів місцевого самоврядування, роботодавців, інших громадських організацій, політичних партій, непідзвітними й неподконтрольними їм. Забороняється втручання державних органів та органів місцевого самоврядування, їх посадових осіб, роботодавців, їх об'єднань у статутну діяльність профспілок, їх організацій та об'єднань. Стаття 3 Конвенції МОП № 87 «Про свободу асоціації та захист права на організацію» [177] декларує, що державна влада повинна утримуватися від будь-якого втручання, здатного обмежити право на об'єднання у профспілки або перешкодити його законному здійсненню. Водночас у разі встановлення субординаційних відносин – залежності профспілок від органів влади й політичних партій – профспілки фактично перетворюються на інтегровані структури адміністрації підприємств, що створює підґрунтя для адміністративно-економічних груп і певних політичних сил у контексті появи для них нових можливостей для маніпулювання суспільною свідомістю та використання у своїх цілях потенціалу професійних спілок [827, с. 162]. Тобто неприпустимим визначається будь-яке втручання державних органів, роботодавців та інших об'єднань громадян у діяльність профспілок.

Окремі польські вчені звертають увагу на те, що ця директива починає діяти вже на етапі створення профспілки, оскільки неприпустимими є не лише безпосередньо сама діяльність, спрямована на обмеження свободи об'єднання працівників, а й маніпулювання цією свободою (як приклад такої маніпуляції наводиться ситуація, коли роботодавець або об'єднання роботодавців створюють умови та опосередковано сприяють створенню лояльної до них профспілки) [269, с. 35].

У цьому аспекті варто навести положення проекту Закону про внесення змін до Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» (щодо діяльності студентських профспілок) № 3474 від 13 листопада 2015 р. [635], яким, зокрема, пропонується доповнити ст. 36 Закону України «Про профспілки» положенням такого змісту: «Профспілки, їх об'єднання зобов'язані щорічно публікувати на своєму офіційному веб-сайті всю фінансову звітність». У висновку Головного науково-експертного управління Апарату ВРУ [828] зазначається, що оскільки діяльність профспілок будується на принципах законності та гласності, то пропозиція закріпити в законі вимогу про оприлюднення профспілками, їх об'єднаннями інформації про свою діяльність, у тому числі фінансову, є логічною. Також у названому висновку пропонується змінити конструкцію «всю фінансову звітність» на «звіт про фінансово-господарську діяльність», що включатиме також розпорядження належним профспілці майном.

Водночас низка вчених негативно ставляться до таких законодавчих ініціатив. Наприклад, В.В. Соломінчук оцінює викладені вище позиції щодо внесення змін до законодавства як намагання обмежити гарантії діяльності профспілок та перевищення допустимих меж втручання в діяльність профспілок із боку держави [20, с. 89]. На думку науковця, така норма ставитиме професійні спілки в неоріднакові умови з іншими громадськими об'єднаннями та призведе до порушення принципу самоврядності профспілок, оскільки у ст. 23 Закону України «Про громадські об'єднання» встановлено обов'язок оприлюднювати звіти про цільове використання коштів лише для громадських

об'єднань, які отримують фінансову підтримку за рахунок коштів Державного бюджету України, місцевих бюджетів, та виключно щодо цих коштів [20, с. 89]. З одного боку, обґрунтовується думка, що запровадження законодавчої вимоги з публікації профспілками фінансової звітності корелюється з вимогою законності й гласності в діяльності профспілок, тобто таке звітування вбачається як логічне продовження реалізації принципу гласності, а з іншого – вказується на порушення принципу самоврядності профспілок. На наше переконання, під час висунення цієї законодавчої ініціативи одночасно варто було би вказати й на форму такої звітності (або принаймні визначити, ким вона затверджується). Що ж стосується самої ідеї введення обов'язковості подання профспілками фінансової звітності, то в цьому питанні варто підтримати позицію В.В. Соломінчук. Так, якщо обов'язковість підготовки, оприлюднення й подання відповідних фінансових звітів політичними партіями зумовлюється їх винятковою роллю у формуванні органів державної влади та логічно постає з необхідності здійснення належного державного контролю за фінансуванням політичних партій стосовно дотримання ними встановлених Законом України «Про політичні партії в Україні» [600] обмежень із фінансування політичних партій, то поширення таких вимог на профспілки є недоцільним і необґрунтованим.

Одним із ключових принципів діяльності профспілок є принцип рівності. Він знайшов своє відображення в конституціях різних країн. Так, у ч. 3 ст. 36 Конституції України [1] зазначається, що всі професійні спілки мають рівні права. Це положення отримало розвиток у ст. 10 Закону України «Про профспілки» [2], відповідно до якої всі профспілки рівні перед законом і мають рівні права щодо здійснення представництва й захисту прав та інтересів членів профспілки. Схожі положення містяться в законодавстві країн-членів ЄС. Наприклад, ст. 1 Закону Польщі «Про професійні спілки» [197] декларує, що профспілка є незалежною у своїй статутній діяльності, а державні органи, органи місцевого самоврядування та роботодавці зобов'язані однаково ставитися до

всіх профспілок. Стаття 6 Закону Латвії «Про професійні спілки» [216] передбачає, що всі профспілки рівні, забороняються будь-які дії, прямо чи опосередковано спрямовані на перешкоджання виконанню функцій та досягнення цілей, визначених законами і статутами профспілок та їх об'єднань.

Принцип рівності є одним із ключових у системі загальних принципів права, що привертає увагу до його вивчення з різних позицій. Так, Т.І. Тарахонич доходить висновку, що принцип рівності відображає рівень розвитку різних сфер суспільних відносин, оскільки в ньому відтворюються сутність і соціальна природа права, закономірності його розвитку й функціонування, а також передбачає існування механізму тісної взаємодії з іншими принципами права (демократизму, законності, гуманізму, доцільності, справедливості, єдності прав та обов'язків тощо) [829, с. 45]. Г.С. Журавльова стверджує: «Принцип рівності – це ідея, що виражається в таких основних положеннях: установлення й застосування єдиних правових засобів, що становлять основу механізму правового регулювання, тобто норм права, юридичних фактів, актів реалізації прав та обов'язків для всіх учасників суспільних відносин; передбачення системи винятків із загального режиму правового регулювання для окремих учасників суспільних відносин; передбачення системи організаційних засобів, необхідних для реалізації прав та обов'язків учасників суспільних відносин; забезпечення рівності прав та обов'язків учасників суспільних відносин, у тому числі конституційних прав та обов'язків» [830, с. 46]. С.П. Погребняк під час опису конструкції принципу рівності в сучасному праві виходить із того, що всі, хто перебуває в однаковому стані, мають рівні права, свободи й обов'язки та є рівними перед законом і судом, проте права, свободи й обов'язки є різними, коли право враховує розумні та об'єктивні відмінності між особами або створює тимчасові сприятливі умови для певної категорії осіб із метою компенсації наявної фактичної нерівності [831, с. 6].

У науковій літературі зазначається, що принцип рівності перед законом передбачає, що громадські об'єднання є рівними

у своїх правах та обов'язках відповідно до закону з урахуванням організаційно-правової форми, виду й статусу такого об'єднання [23, с. 107]. Рівність об'єднань перед законом полягає в рівних правах та обов'язках однакових громадських об'єднань, рівному захисті їхніх прав із боку держави та рівній відповідальності за порушення законодавства; рівноправність громадських об'єднань виражається в рівності загальних вимог закону до статутів цих об'єднань і додаткових вимог до статутів їх окремих організаційно-правових форм, до їх завдань, структури, територіальної сфери їх діяльності, до умов і порядку прийому членів до них та виходу з їх складу, до порядку створення та повноважень керівних органів, джерел фінансування й майна громадських об'єднань, до порядку їх створення, реєстрації, реорганізації, а також призупинення їх діяльності та ліквідації [528, с. 277].

Водночас у вітчизняній юридичній науці обґрунтовується думка, що окремі законодавчі положення про профспілки суперечать конституційному принципу рівності профспілок. Насамперед ідеться про положення Закону України «Про соціальний діалог в Україні» [192], якими запроваджуються критерії репрезентативності профспілок. Так, Ю.М. Щотова вважає, що введення критеріїв репрезентативності профспілок в Україні порушує правило рівності прав профспілок та їх об'єднань, принцип свободи асоціації працівників для захисту й представництва їхніх прав та інтересів, а також суперечить конвенціям МОП [16, с. 369–370] Проте, як показує аналіз міжнародних нормативно-правових актів та порівняльне дослідження положень національного законодавства окремих країн ЄС із цього питання, встановлені в законодавстві України критерії щодо репрезентативності профспілок не можна вважати такими, що порушують принцип рівності профспілок [832, с. 26]³⁴.

Н.П. Гаєва, досліджуючи засади принципу рівності щодо утворення й діяльності громадських об'єднань, констатує, що цей принцип полягає в рівноправності, тобто гарантованій

³⁴ Більш детально про це йтиметься в підрозділі 4.3.

законом рівній можливості для громадських об'єднань користуватися наданими їм правами та в рівності перед законом – встановленні й застосуванні єдиних правових засобів для громадських об'єднань, що діють в однакових умовах [62, с. 58]. Також, на думку вченої, названий принцип доцільно розглядати у двох аспектах, а саме рівноправності громадських об'єднань та рівноправності їх членів [62, с. 58], тобто принцип рівноправності всіх членів профспілки пропонується розглядати в контексті принципу рівності профспілок. На наше переконання, доцільність такого підходу викликає певні сумніви. Як уже зазначалося, принцип рівності профспілок стосується забезпечення рівних законних можливостей профспілок саме як окремих громадських організацій, тобто він належить до групи принципів функціонування профспілок, які стосуються відносин профспілок з іншими профспілками та їх об'єднаннями. Натомість принцип рівноправності всіх членів профспілки стосується не діяльності профспілки в контексті її відносин із державою та іншими інститутами громадянського суспільства, а насамперед внутрішньої організації діяльності профспілки. Принцип рівноправності всіх членів профспілки означає, що всі члени профспілки мають рівні права незалежно від їх національності, мови, статі, політичних і релігійних переконань, соціального статусу й інших відмінностей [809] та несуть однакові обов'язки. Також цей принцип проявляється в рівному доступі всіх членів профспілки до участі в її діяльності, рівній вазі голосу кожного члена профспілки під час прийняття відповідних рішень тощо. Отже, принцип рівності профспілок та принцип рівноправності всіх членів профспілки належать до різних груп принципів функціонування профспілок, тому їх ототожнення або включення одного принципу до складу іншого вбачається недоцільним.

Варто приділити увагу такому принципу функціонування профспілок, як принцип гласності, що безпосередньо закріплений у Законі України «Про профспілки». При цьому Закон України «Про громадські об'єднання» не виділяє принцип глас-

ності, натомість закріплює принцип прозорості, відкритості та публічності (прозорість і відкритість, згідно із цим законом, передбачає право всіх членів об'єднання мати вільний доступ до інформації про його діяльність, у тому числі про прийняті громадським об'єднанням рішення та здійснені заходи, а також обов'язок громадського об'єднання забезпечувати такий доступ; публічність означає, що громадські об'єднання інформують громадськість про свої мету (цілі) та діяльність [186]). Ю.М. Щотова пропонує інтерпретувати принцип гласності через принцип загальнодоступності інформації щодо статутних і програмних документів професійних спілок [16, с. 69–70]. На думку І.С. Сопелкіна, цей принцип втілюється в життя шляхом виконання професійними спілками такої законодавчої вимоги, як регулярне обнародування своїх основних документів, складу керівництва, даних про джерела фінансування та витрати, що своєю чергою може відбуватися за допомогою різних шляхів, наприклад проведення відкритих заходів, публікацій відповідних документів на сторінках друкованих засобів масової інформації, виступів керівних органів профспілки на телебаченні тощо [833, с. 69]. У науковій літературі приділялася увага співвідношенню понять «гласність», «відкритість», «прозорість» і «публічність». Так, О.А. Мілієнко констатує, що питання виділення гласності та відкритості в межах однієї назви є сумнівним і згодомнайменше дискусійним, оскільки перша категорія розкривається через другу, відповідно, друга є невід'ємним складником першої [834, с. 130]. «Великий тлумачний словник сучасної української мови» визначає слово «гласний» як «доступний для широкої громадськості; відкритий, публічний» [444, с. 244]. З огляду на таке значення терміна «гласність» варто підтримати висновок Н.П. Гаєвої, що ця категорія є поняттям більш високого рівня узагальнення, ніж терміни «прозорість», «відкритість», «публічність», а сутність принципу гласності полягає у відкритості, прозорості, публічності утворення й діяльності громадських об'єднань [835, с. 65]. Отже, принцип гласності діяльності профспілок полягає у від-

критості, прозорості та публічності діяльності профспілок, що проявляється в загальнодоступності до інформації про статутні цілі й мету їх діяльності, організаційну структуру, керівні органи та ревізійні органи профспілки тощо.

Таким чином, проведений аналіз наукових підходів, положень чинного законодавства та статутів профспілок дає змогу виділити три групи принципів щодо профспілок: 1) принципи створення профспілок, які стосуються створення профспілок; 2) принципи організації профспілок, тобто основні засади внутрішньої організації діяльності профспілок щодо відносин між членами профспілки та між членами профспілки і її органами; 3) принципи функціонування профспілок, які стосуються відносин профспілок з іншими профспілками та їх об'єднаннями, роботодавцями, органами державної влади й місцевого самоврядування, а також інститутами громадянського суспільства.

До принципів створення профспілок належать такі засади: добровільність створення профспілки, вступу до профспілки та виходу з неї; створення профспілок без попереднього дозволу; правомірність і законність обмежень щодо створення та членства у профспілках; пропорційність обмежень щодо створення та членства у профспілках.

До принципів організації профспілок належать відсутність майнового інтересу у членів профспілок, виборність профспілкових органів, рівноправність усіх членів профспілки, колегіальність у прийнятті рішень, нормоване відрахування членських внесків, самостійність профспілок у визначенні та організації напрямів своєї діяльності тощо.

До принципів функціонування профспілок належать такі засади: рівність профспілок; гласність діяльності профспілок; пріоритетність примирних методів і процедур у діяльності профспілок; незалежність профспілок від роботодавців, органів державної влади й місцевого самоврядування, політичних партій тощо; недопущення конкуренції представників профспілки та інших виборних представників тощо.

4.3. Права та обов'язки професійних спілок як елемент їх конституційно-правового статусу

Вільна діяльність ефективних професійних спілок є однією з головних передумов належної реалізації та дієвого захисту трудових і соціальних прав людини й громадянина у відповідній державі. Водночас для реалізації цієї мети профспілки повинні бути наділені відповідним інструментарієм, закріпленим у чинному законодавстві. Як ми вже з'ясували в попередніх підрозділах, права та обов'язки профспілок є ключовим елементом їх конституційно-правового статусу. Обсяг і зміст прав профспілок визначаються насамперед метою їх створення, завданнями, що стоять перед ними, виконуваними функціями, становищем у політичній системі [745, с. 85]. Отже, необхідно проаналізувати окремі права й обов'язки профспілок та особливості їх нормативно-правового закріплення й реалізації в Україні та окремих країнах ЄС. Як в Україні, так і в країнах ЄС, де прийнятий спеціальний закон про профспілки, основні права профспілок закріплюються саме в такому спеціальному законі. Так, у Законі України «Про профспілки» права профспілок закріплюються в розділі II [2], відповідно до якого можна виділити такі основні права профспілок в Україні:

1) право профспілок, їх об'єднань представляти та захищати трудові, соціально-економічні права й інтереси своїх членів в органах державної влади та місцевого самоврядування, а також у відносинах із роботодавцями та об'єднаннями громадян;

2) право на ведення колективних переговорів, укладення колективних договорів та угод від імені працівників у порядку, встановленому законом;

3) право представляти інтереси працівників в органах, що розглядають індивідуальні трудові спори;

4) право на організацію та проведення страйків, зборів, мітингів, походів і демонстрацій, спрямованих на захист прав та інтересів працівників, з додержанням вимог чинного законодавства щодо проведення таких заходів;

5) право на безкоштовне отримання інформації від роботодавців, органів державної влади й місцевого самоврядування з питань, що стосуються прав і законних інтересів їх членів, а також на отримання інформації про результати господарської діяльності підприємств, установ або організацій;

6) право на участь в управлінні державним соціальним страхуванням як представників застрахованих осіб;

7) право на участь у розробленні та здійсненні державної політики в різних галузях трудових відносин, оплати праці, охорони праці, соціального захисту, у розробленні державної політики зайнятості населення, державних і територіальних програм зайнятості, державної житлової політики, у здійсненні заходів, спрямованих на розвиток житлового будівництва;

8) право вносити пропозиції суб'єктам права законодавчої ініціативи та відповідним державним органам про прийняття або внесення змін до законів та інших нормативно-правових актів із питань, що стосуються формування й реалізації державної соціально-економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин;

9) право здійснювати громадський контроль за виконанням роботодавцем законодавства про працю та про охорону праці, за забезпеченням на підприємстві, в установі або організації безпечних і нешкідливих умов праці тощо;

10) право на створення навчальних, культурно-освітніх закладів, дослідних та інших організацій;

11) право на господарську та фінансову діяльність, а також право на власності кошти та інше майно;

12) право вимагати розірвання трудового договору з керівником підприємства, якщо він своїми діями порушує вимоги чинного законодавства.

Порівняння підходів до закріплення прав профспілок у Законі України «Про профспілки» та в законах про профспілки деяких країн ЄС (Польщі, Латвії, Литви, Естонії) дає змогу виділити низку особливостей такого нормативно-правового закріплення. Насамперед зазначимо, що в Законі України «Про профспілки» досить широко й детально прописані права профспілок, Закон

Польщі «Про професійні спілки» також багато уваги приділяє правам профспілок, проте вони прописані менш детально. Натомість закони про профспілки Латвії, Литви та Естонії формулюють права профспілок більш лаконічно й водночас більш структуровано. Наприклад, Закон Естонії «Про професійні спілки» [226] закріплює в межах окремих статей повноваження³⁵ профспілок та права³⁶, що необхідні для здійснення їхніх повноважень.

У Законі Польщі «Про професійні спілки» [197] правам профспілок присвячено главу 3 «Права профспілок» (ст. ст. 19–25–1). У цій главі закріплюються такі права профспілок: а) надання висновків щодо законопроектів, які стосуються сфери діяльності профспілок; б) внесення суб'єктам законодавчої ініціативи пропозицій щодо внесення змін до законодавства; в) право вести колективні переговори та укласти колективні трудові договори, а також інші угоди; г) здійснення контролю за дотриманням законодавства про працю; ґ) право працівників, які виконують профспілкові функції за межами робочого місця, на неоплачувану відпустку (при

³⁵ До повноважень профспілок названий закон Естонії відносить такі заходи: а) внесення пропозицій до проектів законодавства з питань зайнятості, професійних, економічних і соціальних прав та інтересів працівників; б) подання пропозицій до державних і місцевих органів влади щодо доповнення та внесення змін до законодавства, яке регулює трудові й соціальні питання; в) співпрацю з відповідними державними та урядовими установами, роботодавцями та їх об'єднаннями з метою покращення здоров'я та безпеки праці; г) співпрацю з державними установами зайнятості та органами місцевого самоврядування з питань, пов'язаних із покращенням умов праці, навчання, підвищення кваліфікації, професійних навичок і професійної підготовки; ґ) участь у консультаціях із працівниками; д) представництво та захист своїх членів в органах трудових спорів, у відносинах із державними й місцевими органами влади, роботодавцями та об'єднаннями роботодавців.

³⁶ До прав профспілок згаданим законом віднесені такі положення: а) безперешкодне отримання необхідної інформації від роботодавців, їх представників, державних органів та органів місцевого самоврядування; б) ведення переговорів щодо укладення колективних та інших угод із роботодавцями та їх об'єднаннями, державними установами й органами місцевого самоврядування з питань праці, послуг і соціальних питань; в) отримання через представника профспілки від державних служб зайнятості інформації про ситуацію на ринку праці, вакансії та можливості навчання на ринку праці; г) висловлення своїх поглядів через засоби масової інформації; ґ) організація мітингів, вуличних походів, пікетів та страйків у встановленому законодавством порядку для досягнення своїх цілей; д) вільний розвиток будь-яких зовнішніх відносин для досягнення своїх статутних цілей, у тому числі членство в міжнародних організаціях; е) навчання та консультивання своїх членів із питань зайнятості, соціальних та інших питань, що цікавлять працівників; є) реалізація інших прав, передбачених законом.

цьому не лише наводиться перелік вказаних прав, а й досить детально прописується порядок їх реалізації). Як бачимо, перелік прав профспілок, що визначені у спеціальній главі Закону Польщі «Про професійні спілки», є досить обмеженим. При цьому він, звичайно, не є виключним, оскільки низка прав профспілок закріплюються в інших главах зазначеного закону, причому багато з таких прав не закріплюються безпосередньо як права профспілок, а постають із закріплених обов'язків роботодавця. Наприклад, відповідно до ст. 28 Закону Польщі «Про професійні спілки» роботодавець зобов'язаний на вимогу профспілкової організації надати інформацію, необхідну для забезпечення належної профспілкової діяльності, зокрема таку: про умови праці та правила оплати праці, діяльність та економічний статус роботодавця, пов'язані з працевлаштуванням, і передбачені в цьому аспекті зміни, статус, структуру й очікувані зміни в зайнятості, а також заходи щодо підтримки рівня зайнятості; про діяльність, яка може спричинити значні зміни в організації праці або на основі зайнятості [197]. Відповідно, це положення надає профспілкам право направляти роботодавцю запит про надання ним відповідної інформації, необхідної для забезпечення належної профспілкової діяльності.

Отже, як постає з аналізу спеціальних законів про профспілки України та окремих країн ЄС, права профспілок є досить широкими та стосуються різних сфер діяльності, що зумовлює потребу в їх класифікації. У юридичній науці пропонуються різні підходи до такої класифікації. Так, Ю.П. Дмитренко класифікує права профспілок за двома основними критеріями:

1) залежно від рівня повноважень. За цим критерієм виділяються такі права профспілок: а) паритетні (коли обов'язковою є згода профспілок, а в разі недотримання цієї вимоги рішення не матиме юридичної сили); б) дорадчі (коли думка профспілок має характер рекомендації); в) самостійні, або права виключної компетенції профспілок (коли рішення приймається профспілком самостійно); г) погоджувальні (коли під час прийняття відповідного рішення роботодавцем обов'язковою є згода профспілки (наприклад, залучення до роботи у вихідні дні));

2) за змістом та сферою застосування. За цим критерієм права профспілок поділяються на правотворчі (участь у прийнятті правових актів разом із державними органами, укладення колективних договорів тощо) та контрольно-наглядові, які полягають у здійсненні нагляду й контролю за станом охорони праці, дотримання законодавства про працю тощо [620, с. 111–112].

Н.І. Костіна класифікує права профспілок за такими критеріями:

1) за обсягом компетенції – на права самостійного характеру (наприклад, здійснення громадського контролю за виконанням трудового законодавства), права спільного характеру, погоджувальні права профспілки щодо застосування адміністрацією норм трудового законодавства;

2) за юридичною силою – на права участі, або дорадчі права (наприклад, право на участь профспілок у розгляді проектів законодавчих актів, які зачіпають соціально-трудова права працівників), та паритетні права;

3) за належністю до галузей права – на права, встановлені конституцією держави, соціально-трудова, цивільно-правові та кримінально-правові права;

4) за територіальною ознакою – на права, встановлені законодавством, права, встановлені підзаконними актами й актами органів місцевого самоврядування, та права, встановлені актами соціального партнерства (угодами й колективними договорами);

5) за колом осіб, на захист яких вони спрямовані, – на права щодо захисту своїх членів та права щодо захисту працівників незалежно від належності до профспілки;

6) за діяльністю, під час якої вони реалізуються, – на загальні права профспілок, що належать їм як одному з видів громадських об'єднань (наприклад, право представляти та захищати свої права, законні інтереси своїх членів, а також інших громадян), і спеціальні права (наприклад, права в ході приватизації об'єктів державної та комунальної власності) [836, с. 144–145]

На думку Ю.М. Щотової, особливе значення має розмежування прав профспілок за спрямованістю щодо прав та інтересів працівників на охоронні, захисні та контрольні [16, с. 79]. О.В. Валецька

пропонує таку класифікацію прав профспілок (форм здійснення профспілками їхніх прав): а) статутні, тобто передбачені статутом профспілок (права профспілок, пов'язані з представництвом та захистом трудових і соціально-економічних прав та інтересів працівників); б) законодавчі, тобто передбачені законодавством; в) загальні [837, с. 151]. О.М. Ярошенко пропонує класифікувати права профспілок та їх об'єднань залежно від ступеня повноважності на такі види: 1) спільні з роботодавцем (наприклад, визначення розміру премій, матеріальних допомог); 2) погоджувальні права, коли право вирішення питання належить роботодавцю, проте він має попередньо погодити його з профспілкою; 3) права на участь профспілкових органів у вирішенні виробничих питань роботодавцем [838, с. 129–130].

В.І. Щербина наполягає на тому, що права профспілок можна класифікувати по-різному, однак за будь-якої класифікації необхідно розрізняти права загального характеру, що становлять демократичні основи участі в управлінні діяльністю підприємства, та специфічні права [749]. Я.Г. Рябцева класифікує права профспілок за такими групами:

- права щодо встановлення колективних умов праці на виробничому, регіональному, галузевому, державному рівнях;
- права в галузі застосування чинного законодавства про працю;
- права щодо контролю за додержанням трудового законодавства;
- права щодо здійснення контролю за дотриманням колективного договору [839, с. 60].

В.Ю. Нікіфоров пропонує класифікувати права профспілок за сферами їх здійснення [840, с. 105]. О.І. Лисяк наполягає на класифікації прав профспілок за юридичною силою дії профспілок на такі види: а) права, спрямовані на вираження думки (наприклад, у правотворчості), узгодження акту; б) права, спрямовані на надання згоди на певні дії роботодавця; в) права, спрямовані на здійснення вимоги певних дій від роботодавця тощо [17, с. 7].

Одним із найбільш ефективних засобів захисту профспілками прав своїх членів є їх участь у законотворчому процесі. У чинному законодавстві України та окремих країн ЄС закріплюються різні форми участі профспілок у законотворчому процесі. Профспілка як представник інтересів працівників повинна мати можливість брати участь у правотворчому процесі, оскільки в такому разі профспілки будуть забезпечувати не лише захисну, а й превентивну функцію, зможуть забезпечити початкову захищеність соціально-трудова інтересів працівників [841, с. 398]. Отже, є необхідність розглянути особливості участі профспілок у законотворчому процесі саме крізь призму порівняльно-правового дослідження, оскільки вивченню досвіду конституційно-правового регулювання участі профспілок у законотворчому процесі у країнах-членах ЄС приділялося не досить уваги.

У вітчизняній юридичній науці законотворчий процес визначається як система взаємопов'язаних інститутів, що забезпечують змістову підготовку законів як демократичну форму відображення та реалізації суспільної думки й народного волевиявлення, а також як застосування різних форм діяльності вищих органів влади у процесі створення та прийняття закону [842, с. 10]. Водночас зазначається, що законотворчий процес порівняно із законодавчим є значно ширшим поняттям [843, с. 13; 844, с. 106]. Відповідно до ст. 93 Конституції України право законодавчої ініціативи у ВРУ належить Президентові України, народним депутатам України, а також КМУ. Отже, профспілки в Україні не наділені правом законодавчої ініціативи. Хоча відповідно до ст. 7 Закону СРСР «Про професійні спілки, права та гарантії їхньої діяльності» [337] профспілки мали таке право.

Вітчизняні вчені багаторазово висували та з різних позицій обґрунтовували пропозиції щодо необхідності наділення профспілок правом законодавчої ініціативи [20, с. 125; 23, с. 159; 276, с. 125]. Також зазначається, що відсутність законодавчої ініціативи залишає для профспілок два шляхи: або підтримувати на парламентських виборах кандидатів від певної політичної партії, а потім через них проводити потрібні закони,

або в мажоритарних округах висувати власних кандидатів, які потім, маючи право законодавчої ініціативи, повинні вносити законопроекти від профспілок чи об'єднань роботодавців [845]. Звісно, право законодавчої ініціативи надає низку безумовних переваг його суб'єкту в можливості впливу на формування соціальної політики та регулювання трудових відносин. Водночас законопроект, внесений таким суб'єктом законодавчої ініціативи, як профспілка, яка не є безпосереднім учасником владно-політичної діяльності, матиме досить примарні перспективи бути прийнятим.

Зауважимо, що конституціям країн-членів ЄС також не притаманне наділення профспілок правом законодавчої ініціативи. Так, відповідно до ст. 118 Конституції Польщі [179] законодавча ініціатива належить депутатам, Сенату, Президенту Польщі, Раді Міністрів Польщі, а також групі громадян чисельністю не менше 100 тисяч, які мають право голосу. Схоже положення міститься в ст. 65 Конституції Латвії [180], згідно з якою законопроекти до Сейму можуть вносити Президент Латвії, Кабінет Міністрів Латвії, комісії Сейму, групи депутатів у кількості не менше 5 осіб, а також у випадках і в порядку, передбачених Конституцією Латвії, 1/10 виборців. Істотною особливістю наведених положень порівняно з Конституцією України є наділення законодавчою ініціативою громадян країни (за умови, якщо таку ініціативу підтримає передбачена мінімальна кількість громадян (виборців)). Тобто йдеться про так звану народну законодавчу ініціативу (під цим терміном розуміється право встановленої в конституції кількості виборців внести на розгляд до представницького органу влади законодавчу пропозицію або розроблений проект закону [846, с. 9]). Порядок реалізації народної законодавчої ініціативи регулюється спеціальними законами Польщі та Латвії [847; 848], а процедура складається з двох етапів – підготовчого та парламентського (робота над законопроектом у парламенті після його офіційного подання [849]). Проте в зазначених країнах періодично висувуються пропозиції щодо необхідності наділення профспілок правом законодавчої ініціативи [850].

Наведені конституційні положення в Польщі та Латвії все-таки дають змогу профспілкам (хоч і не безпосередньо) вносити свої законопроекти на розгляд парламенту. Так, у Польщі, населення якої становить близько 39 мільйонів осіб, для таких масових громадських організацій, як профспілки, отримати підтримку для законопроекту у групі чисельністю 100 тисяч громадян не становитиме суттєвих перешкод. Наприклад, тільки Всепольська організація професійних спілок (Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych – OPZZ) налічує понад 550 тисяч членів, а загальна кількість членів у 3 найбільших профспілках Польщі становить понад 1 600 000 осіб [382; 851]. Очевидно, що навіть у разі реального розгляду питання внесення змін до Конституції України щодо надання права законодавчої ініціативи профспілкам мова буде йти не про всі профспілки, а тільки про профспілки з всеукраїнським статусом, які мають у своєму складі значну кількість членів. Описаний вище варіант здійснення законодавчої ініціативи з боку профспілок (через використання механізмів народної законодавчої ініціативи) певною мірою є навіть більш демократичним, ніж надання права такої ініціативи безпосередньо профспілкам. Річ у тім, що відповідно до статутів профспілок рішення від імені профспілки приймається визначеним у статуті профспілковим органом, що не завжди означає підтримку такого рішення з боку всіх членів профспілки. Водночас у разі використання профспілкою процедури народної законодавчої ініціативи кожен член профспілки особисто вирішує питання про підтримку відповідної ініціативи.

В.В. Соломінчук під час дослідження проблем участі профспілок у законопроектному процесі виділяє низку основних форм такої участі: 1) вивчення громадської думки з відповідного питання; 2) опрацювання та узагальнення висловлених у зверненнях громадян зауважень і пропозицій; 3) розроблення власних проектів законів; 4) звернення до суб'єктів законодавчої ініціативи з пропозиціями, зауваженнями до відповідних законопроектів; 5) надання допомоги суб'єктам законодавчої ініціативи в підготовці законопроектів; 6) проведення експертизи

законопроектів; 7) участь у роботі відповідних консультативно-дорадчих органів; 8) участь у публічних громадських обговореннях, парламентських, комітетських та інших громадських слуханнях [20, с. 163]. Отже, незважаючи на відсутність законодавчої ініціативи, профспілки наділені низкою прав, що дають їм змогу брати певну участь у законотворчому процесі.

Так, відповідно до ст. 21 Закону України «Про профспілки» [2] профспілки, об'єднання профспілок мають право вносити суб'єктам права законодавчої ініціативи свої пропозиції щодо прийняття або внесення змін до законів та інших нормативно-правових актів із питань формування й реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин. Законопроекти, що стосуються цієї сфери суспільних відносин, подаються відповідними органами виконавчої влади з урахуванням пропозицій всеукраїнських профспілок, їх об'єднань, а проекти нормативно-правових актів, які стосуються цієї сфери, розглядаються органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування з урахуванням думки відповідних профспілок. Такі формулювання в тексті закону, як «з урахуванням думки», «з урахуванням пропозицій», з одного боку, накладають на відповідні органи зобов'язання враховувати пропозиції та висновки уповноважених профспілок, а з іншого – є занадто невизначеними та жодним чином не визначають, яким чином і в якому обсязі думки й пропозиції профспілок повинні бути враховані [852, с. 153]. З такого формулювання постає, що компетентний орган під час підготовки та прийняття відповідного акта може ознайомитися з пропозицією профспілки, проте врахувати її частково або взагалі не врахувати. Як приклад цього наведемо цитату зі звіту Центрального комітету профспілки працівників Національної академії наук України (2012–2017 рр.), де зазначено: «Жодна зі змін, окрім урахування заробітної плати для нарахування пенсії до 2000 р., не була підтримана профспілками. Спільний представницький орган всеукраїнських профспілок і профоб'єднань постійно розглядав та надавав свої пропозиції Міністерству соціальної політики

України, комітету Верховної Ради України з питань соціальної політики, зайнятості та пенсійного забезпечення. <...> На жаль, ці акції не привели до бажаних результатів. <...> Профспілка отримувала від профільного комітету проекти законів та надавала свої зауваження і пропозиції. <...> Проте, на жаль, від позиції та рішень комітету залежало дуже мало» [853].

Низка положень щодо участі профспілок у законотворчому процесі врегульовані підзаконними нормативно-правовими актами. Так, відповідно до Регламенту КМУ [854] у засіданні КМУ під час розгляду питань, що стосуються формування й реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин, може брати участь представник всеукраїнських профспілок, а під час підготовки проекту акта КМУ з питань, що стосуються державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин, відповідний проект в обов'язковому порядку надсилається уповноваженому представнику всеукраїнських профспілок.

Відповідно до Положення про державну реєстрацію нормативно-правових актів міністерств, інших органів виконавчої влади [855] в разі подання на реєстрацію акта з питань, що стосуються соціально-трудової сфери, міністерства та інші центральні органи виконавчої влади також повідомляють про позицію уповноваженого представника від всеукраїнських профспілок, їх об'єднань (при цьому необхідність урахування цих зауважень і пропозицій визначають органи, які приймають такий акт). Неповідомлення про позицію уповноваженого представника від всеукраїнських профспілок, їх об'єднань щодо нормативно-правового акта, прийнятого відповідним органом виконавчої влади з питань, що стосуються соціально-трудової сфери, та про проведену роботу з урахування їхніх зауважень і пропозицій є підставою для відмови у проведенні реєстрації нормативно-правового акта. Відповідно до Порядку подання нормативно-правових актів на державну реєстрацію до Міністерства юстиції України та проведення їх державної реєстрації [856] в разі подання на

реєстрацію акта, що стосується соціально-трудової сфери, подається також довідка про погодження нормативно-правового акта з уповноваженим представником від всеукраїнських профспілок, їх об'єднань та уповноваженим представником від всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців. У цій довідці вказується, чи були висловлені до акта зауваження або пропозиції; якщо зауваження були, то зазначається, у якому обсязі вони враховані (у повному обсязі, частково, не враховані взагалі), а також наводяться таблиці узгодження позиції (необхідність урахування зазначених зауважень і пропозицій визначає орган, який приймає цей акт).

Таким чином, при цьому йдеться про формальну процедуру отримання відповідним компетентним органом думки (консультацій, пропозицій, висновків) профспілки, недотримання якої може бути підставою для відмови в реєстрації нормативно-правового акта, а не про обов'язковість урахування позиції профспілки. Хоча варто погодитися з думкою В.В. Соломінчук, що завдяки обов'язковості такої процедури компетентний орган підтверджує проведення соціального діалогу щодо нормативно-правового акта, який стосується сфери діяльності профспілок [20, с. 168].

Схожі положення містяться в Законі Латвії «Про професійні спілки» [216], ч. 2 ст. 12 якого передбачає, що профспілки мають право брати участь у розробленні проектів нормативно-правових актів та надавати висновки щодо цих проектів, якщо вони впливають або можуть вплинути на трудові, економічні, соціальні та професійні права й інтереси працівників. Відповідно до ст. 28 Закону Латвії «Про структуру Кабінету Міністрів» [857], яка регламентує порядок проведення засідань Кабінету Міністрів Латвії, Прем'єр-міністр Латвії може за власною ініціативою або з ініціативи члена Кабінету Міністрів Латвії запросити відповідних представників соціальних партнерів (у тому числі профспілок) та організацій громадянського суспільства чи інших експертів, думка яких може бути пов'язана з питанням, що розглядається.

Відповідно до ст. 19 Закону Польщі «Про професійні спілки» [197] профспілки, які відповідають критеріям репрезентативності (що визначаються Законом Польщі «Про Раду соціального діалогу та інші інституції соціального діалогу» [200]), мають право надавати висновки щодо законопроектів, які стосуються сфери діяльності профспілок, окрім проекту закону про державний бюджет, висновки до якого надаються профспілками в межах реалізації ними принципу трипартизму. Варто також згадати положення Закону Польщі «Про професійні спілки», за яким законопроекти, що стосуються сфери діяльності профспілок, надаються компетентними органами відповідним профспілкам із зазначенням терміну, упродовж якого профспілка повинна надати свій висновок (не менше 30 днів, хоча він може бути скорочений до 21 дня у визначених випадках). Якщо профспілкою не надано висновок щодо законопроекту у вказаний термін, це трактується як відмова профспілки від свого права на надання висновку. Також профспілки мають право висловлювати свою позицію щодо законопроектів, які стосуються сфери їх діяльності, у засобах масової інформації.

Як уже зазначалося, відповідно до українського законодавства профспілки мають право вносити суб'єктам права законодавчої ініціативи та іншим органам свої пропозиції щодо прийняття чи внесення змін до законів та інших нормативно-правових актів з окреслених питань. У польському законодавстві це положення сформульоване дещо інакше. Так, відповідно до ст. 20 Закону Польщі «Про професійні спілки» [197] профспілка, яка відповідає критеріям репрезентативності, має право подавати пропозиції про прийняття нових або внесення змін до чинних законів чи інших нормативно-правових актів щодо питань, які стосуються діяльності профспілок. Пропозиції щодо законів направляються профспілкою депутатам або органам, які мають право законодавчої ініціативи щодо підзаконних нормативно-правових актів, а звернення направляються профспілкою до органів, які уповноважені видавати ці акти. Державний орган, до якого надійшло відповідне звернення профспілки, зобов'язаний упродовж

30 днів надати профспілці відповідь, а в разі відхилення викладених профспілкою позицій – письмове обґрунтування такого відхилення. На нашу думку, положення Закону Польщі «Про професійні спілки», які регламентують участь профспілок у законотворчій діяльності, сформульовані більш вдало. Основним недоліком Закону України «Про профспілки» в регулюванні цього питання вбачається відсутність закріплених строків, упродовж яких профспілки повинні надати свій висновок щодо законопроектів, які стосуються сфери діяльності профспілок, і відсутність законодавчого обов'язку для суб'єктів права законодавчої ініціативи та інших державних органів надати профспілці письмову відповідь на подане нею звернення щодо прийняття або внесення змін до закону чи іншого акта, а також зазначення строків для надання такої відповіді. Таким чином, ч. 2 ст. 21 Закону України «Про профспілки» варто доповнити таким положенням: «Всеукраїнські профспілки, їх об'єднання повинні надати свої пропозиції до проектів законів у строк, вказаний відповідним органом державної влади. Цей строк не може бути меншим ніж 14 календарних днів. Якщо всеукраїнські профспілки, їх об'єднання не надали свої пропозиції протягом встановленого строку, то вважається, що вони не мають пропозицій і зауважень до цих проектів законів». А ч. 4 ст. 21 Закону України «Про профспілки» пропонуємо доповнити таким реченням: «Суб'єкти права законодавчої ініціативи та відповідні державні органи, які отримали від профспілок пропозиції про прийняття або внесення змін до законів та інших нормативно-правових актів із питань формування й реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин, зобов'язані не пізніше ніж через 30 календарних днів із моменту отримання пропозиції повідомити профспілку про результати розгляду внесеної пропозиції».

Через участь у соціальному діалозі профспілки, зокрема, реалізують своє повноваження щодо участі в розробленні та здійсненні державної політики в галузі трудових відносин, оплати праці, охорони праці, соціального захисту. Водночас як законо-

давство України, так і законодавство низки країн – членів ЄС встановлюють відповідні вимоги (критерії репрезентативності), яким повинні відповідати профспілки для участі в соціальному діалозі на відповідному рівні. Після відновлення принципу профспілкового плюралізму у країнах Центральної та Східної Європи постала проблема подолання роздробленості профспілкового руху та вироблення певних єдиних позицій профспілок у відносинах із державою [61, с. 288]. Термін «репрезентативність» походить від французького слова “representatif”, яке означає «такий, що є чим-небудь, показовий» [858, с. 429]. «Великий тлумачний словник сучасної української мови» розуміє репрезентацію як представлення кого-, чого-небудь і представництво від когось, чогось [444, с. 1215]. Х.В. Приходько під час розгляду принципу репрезентативності як одного з принципів конституційного процесуального права визначає його як одну з вихідних ідей конституційно-процесуального забезпечення функціонування та розвитку конституційно-процесуальних відносин, яка полягає в наявності необхідних репрезентативних інституцій, що забезпечують процесуальні умови реалізації суб'єктивного права як кінцевого результату [858, с. 431]. У польській правовій доктрині принцип репрезентативності³⁷ тісно пов'язується з плюралізмом профспілок [860, с. 62] та визначається як правовий принцип, згідно з яким представницькі спілки набувають законних підстав представляти й відстоювати колективні права та інтереси працівників, можуть брати участь у соціальному діалозі та мають низку прав, визначених виключно для представницьких профспілок [61, с. 38].

Відповідно до Закону України «Про соціальний діалог в Україні» [192] соціальний діалог – це процес визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей і прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу, які представ-

³⁷ Чанишева Г.І. досліджує основні принципи соціального діалогу у сфері праці та доходить висновку про доцільність уточнення найменування принципу репрезентативності та правоможності сторін і їх представників, який варто іменувати принципом повноважності сторін та представників [859, с. 103].

ляють інтереси працівників, роботодавців та органів виконавчої влади й органів місцевого самоврядування, з питань формування та реалізації державної соціальної й економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин. Одним із принципів соціального діалогу проголошується репрезентативність сторін та їх представників. Критерії репрезентативності й оцінка таких критеріїв визначаються у ст. ст. 5–7 Закону України «Про соціальний діалог в Україні». Зокрема, загальними критеріями репрезентативності для суб'єктів профспілкової сторони є їх легалізація та відповідний статус, загальна чисельність їх членів, галузева й територіальна розгалуженість.

Відповідно до ст. 6 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» [192] на національному рівні для участі в колективних переговорах з укладення генеральної угоди, для делегування представників до Національної тристоронньої соціально-економічної ради, до органів управління фондами загальнообов'язкового державного соціального страхування та інших тристоронніх органів соціального діалогу, для участі в міжнародних заходах репрезентативними є такі об'єднання профспілок:

- які легалізовані (зареєстровані) відповідно до закону;
- які є всеукраїнськими об'єднаннями профспілок, що налічують не менш як 150 тисяч членів;
- які мають у своєму складі профспілки, їх організації в більшості адміністративно-територіальних одиниць України, а також не менш як 3 всеукраїнські профспілки.

На галузевому рівні репрезентативними визначаються профспілки та їх об'єднання, які належним чином легалізовані, є всеукраїнськими профспілками, членами яких є не менш як 3% працівників, зайнятих у відповідній галузі. На територіальному рівні репрезентативними визначаються профспілки та їх об'єднання, які легалізовані, є обласними, місцевими профспілками, їх організаціями й об'єднаннями, створеними за територіальною ознакою, членами яких є не менш ніж 2% зайнятого населення у відповідній адміністративно-територіальній одиниці. На локальному рівні репрезентативною є сторона працівників, суб'єктами

якої є первинні профспілкові організації, а в разі їх відсутності – вільно обрані представники (представник) працівників.

Оцінка й підтвердження репрезентативності профспілок здійснюється Національною службою посередництва і примирення та її відділеннями один раз на 5 років. Порядок оцінки відповідності критеріям репрезентативності та підтвердження репрезентативності суб'єктів сторін профспілок та організацій роботодавців затверджений наказом Національної служби посередництва і примирення [861].

У вітчизняній науці такі законодавчі положення щодо репрезентативності профспілок сприймаються неоднозначно. Окремі дослідники стверджують, що такі законодавчі вимоги до репрезентативності профспілок порушують конституційний принцип рівності профспілок і суперечать міжнародним нормативно-правовим актам. Так, Ю.М. Щотова зазначає: «Введення критеріїв репрезентативності профспілок в Україні для їх участі в колективних переговорах з укладення колективних договорів та угод, тристоронніх або двосторонніх органах і в міжнародних заходах порушує правило рівності прав профспілок та їх об'єднань, принцип свободи асоціації працівників для захисту й представництва їхніх прав та інтересів» [573, с. 20]. Також науковець переконана, що введення критеріїв репрезентативності суперечить положенням Конвенції МОП № 87 «Про свободу асоціації та захист права на організацію» [177] та Конвенції МОП № 98 «Про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів» [555], а отже, Україна, встановивши критерії репрезентативності профспілок, не виконує взяті на себе зобов'язання за ратифікованими конвенціями [16, с. 312–313].

Варто зазначити, що свого часу суб'єкт права на конституційне подання – 50 народних депутатів України – зверталися до КСУ з клопотанням визнати такими, що не відповідають Конституції України, окремі положення Закону України «Про соціальний діалог в Україні», відповідно до яких встановлено критерії репрезентативності для профспілок, їх організацій та

об'єднань. На думку авторів клопотання, встановлені форми здійснення соціального діалогу позбавляють профспілки рівних прав на участь у колективних переговорах із метою укладення колективних договорів та угод у тристоронніх або двосторонніх органах соціального діалогу та міжнародних заходах. Також у клопотанні зазначалося, що під час визнання Національної служби посередництва та примирення органом, який повинен проводити оцінку репрезентативності, ВРУ вийшла за межі своїх повноважень [862]. Проте КСУ відмовив у відкритті конституційного провадження.

Натомість Д.В. Приміч дотримується цілком протилежної позиції та стверджує, що встановлення критеріїв репрезентативності повністю відповідає міжнародним стандартам і являє собою сукупність вимог, виконання яких дає змогу стороні брати участь у колективних переговорах з укладення колективних договорів або делегувати своїх представників до національних тристоронніх органів, що базується на принципах рівності, об'єктивності й неупередженості [863, с. 205]. Схожий висновок робить Г.І. Чанишева, яка вважає, що перелік основних принципів соціального діалогу, закріплений у ст. 3 Закону України «Про соціальний діалог в Україні», загалом відповідає міжнародним стандартам [859, с. 101].

Ми долучаємося до позиції, що запровадження в національному законодавстві України критеріїв репрезентативності профспілок не суперечить вимогам МОП. Хоча МОП у своїх актах не встановлює які-небудь вимоги до критеріїв репрезентативності, проте в ст. 1 Конвенції МОП № 144 «Про тристоронні консультації для сприяння застосуванню міжнародних трудових норм» [864] ідеться про «представницькі організації», під якими розуміються найбільш представницькі організації роботодавців і працівників, наділені правом на свободу об'єднання. Тобто МОП цілком допускає встановлення національним законодавством відповідної держави вимог щодо репрезентативності профспілок. Варто погодитися з думкою Ю.С. Даниліної, що критерії репрезентативності не можна вважати дискримінаційними, оскільки МОП,

закріплюючи у своїх конвенціях право свободи профспілок, не гарантує їм особливе ставлення з боку держави [865, с. 363]. До того ж Закон України «Про соціальний діалог в Україні» [192] передбачає, що профспілки та їх об'єднання, які не відповідають критеріям репрезентативності, за рішенням своїх виборних органів можуть надавати повноваження репрезентативним організаціям та об'єднанням відповідного рівня для представлення своїх інтересів або вносити на розгляд відповідних органів соціального діалогу свої пропозиції, що є обов'язковими для розгляду під час формування узгодженої позиції та прийняття рішень.

Розглянемо особливості законодавчого регулювання репрезентативності профспілок у законодавстві окремих країн ЄС. Насамперед зауважимо, що в різних державах ЄС критерії репрезентативності регулюються різними законодавчими актами: у Польщі – Законом Польщі «Про Раду соціального діалогу та інші інституції соціального діалогу» [200], у Словаччині – Законом Словаччини «Про тристоронні консультації на національному рівні та внесення змін до деяких законів» [238], у Латвії – безпосередньо Законом Латвії «Про професійні спілки» [216], у Болгарії – Трудовим кодексом Болгарії [239] тощо.

Цікавим у цьому аспекті є досвід Республіки Словенія, де було прийнято спеціальний Закон Словенії «Про репрезентативність професійних спілок» [866]. Цей закон складається з двох розділів. У першому розділі визначаються завдання профспілок і порядок набуття ними статусу юридичної особи, а другий розділ присвячений безпосередньо питанням встановлення та оцінки критеріїв репрезентативності профспілок. Так, відповідно до ст. 6 цього закону представницькими є такі профспілки:

- які є демократичними;
- які легально й безперервно функціонують щонайменше останні 6 місяців;
- які є незалежними від державних органів і роботодавців;
- які фінансуються переважно за рахунок членських внесків та інших власних ресурсів;

– які мають певну кількість членів (наявність відповідної кількості членів доводиться профспілкою на підставі підписаних заяв про приєднання до її членів).

На національному рівні представницькими визначаються федерації або конфедерації профспілок, які об'єднують профспілки з різних сфер діяльності чи професій та в яких об'єднані принаймні 10% працівників певної галузі або професії. Представницький статус відповідної профспілки підтверджується рішенням Міністра праці Республіки Словенія, яке підлягає опублікуванню в Офіційному бюлетені Республіки Словенія. Зазначимо, що такий критерій репрезентативності профспілок, як вимога до джерел фінансування профспілок, є нетиповим для більшості країн ЄС.

У Болгарії критерії репрезентативності профспілок встановлюються Трудовим кодексом Болгарії [239]. Відповідно до ст. 34 цього акта на національному рівні представницькими визнаються профспілкові організації, які відповідають таким вимогам:

- 1) об'єднують не менше ніж 50 тисяч членів;
- 2) охоплюють працівників у більше ніж 1/4 видів економічної діяльності або мають у своєму складі не менше ніж 50 профспілкових організацій та не менше ніж 5 членів у кожному з видів економічної діяльності;
- 3) мають свої представництва в більше ніж 1/4 муніципалітетів країни;
- 4) мають статус юридичної особи не менше ніж 3 роки до моменту подання заяви про підтвердження репрезентативності.

Також Трудовим кодексом Болгарії окреслюються принципи встановлення та оцінки критеріїв репрезентативності, якими є рівність для всіх в оцінці критеріїв репрезентативності, прозорість процедури встановлення наявності критеріїв репрезентативності, забезпечення достовірності інформації, що стосується репрезентативності, взаємний контроль під час визначення наявності репрезентативних критеріїв.

Рішення про відповідність вимогам репрезентативності профспілок на національному рівні приймається Радою міністрів Болгарії. Таке рішення визнає профспілку представницькою на

національному рівні строком на 4 роки та приймається Радою міністрів Болгарії впродовж 2 місяців із моменту отримання заяви від зацікавленої організації. Відмова у визнанні профспілки представницькою має бути належним чином обґрунтована та може бути оскаржена в адміністративному суді відповідно до Адміністративного процесуального кодексу Болгарії [867].

У Словаччині та Польщі законодавство закріплює менше критеріїв репрезентативності профспілок. Так, відповідно до Закону Словаччини «Про тристоронні консультації на національному рівні та внесення змін до деяких законів» [238] представницькі профспілки обирають 7 членів Економічної та соціальної ради Словацької Республіки. § 3 названого закону визначає, що представницьким профспілковим об'єднанням є профспілкове об'єднання, яке об'єднує щонайменше 100 тисяч працівників у декількох секторах національної економіки. Економічна та соціальна рада Словацької Республіки складається з 21 члена (7 представників, призначених урядом, 7 представників, призначених представницькими об'єднаннями роботодавців, і 7 представників, призначених представницькими профспілковими об'єднаннями). Кількість членів ради, які представляють репрезентативні асоціації роботодавців, визначається пропорційно кількості зайнятих працівників, а кількість членів, які представляють представницькі асоціації профспілок, визначається пропорційно числу асоційованих членів профспілки.

Стаття 23 Закону Польщі «Про Раду соціального діалогу та інші інституції соціального діалогу» [200] декларує, що інтереси працівників у Раді соціального діалогу представляють репрезентативні профспілки. Репрезентативними визнаються національні профспілки, національні федерації профспілок та національні конфедерації профспілок, які відповідають таким критеріям: об'єднують понад 300 тисяч членів; діють у суб'єктах національної економіки, основна діяльність яких охоплює більше ніж половину видів економічної діяльності.

Репрезентативні профспілки та репрезентативні організації роботодавців мають однакову кількість представників у Раді

соціального діалогу, а кількість представників уряду визначається Прем'єр-міністром Польщі. Також у роботі Ради соціального діалогу з правом дорадчого голосу беруть участь представники Президента Польщі, голови Національного банку Польщі та голови Центрального статистичного управління Польщі. Рішення про відповідність профспілок критеріям репрезентативності приймає Варшавський окружний суд упродовж 30 днів із моменту подання відповідної заяви в порядку, передбаченому Цивільним процесуальним кодексом Польщі [687]. Критерії репрезентативності профспілок підлягають підтвердженню Варшавським окружним судом кожні 4 роки.

Зауважимо, що в Польщі науковці також ведуть активні дискусії щодо відповідності законодавчого встановлення вимог репрезентативності закріпленому в Конституції Польщі [179] принципу рівності профспілок, відповідності конвенціям МОП, а також доцільності впровадження більш м'яких критеріїв репрезентативності тощо [666; 860, с. 35–86; 868; 869]. Більшість польських учених так чи інакше згодні з думкою, що встановлення таких критеріїв репрезентативності не суперечить конституції та міжнародним нормативно-правовим актам. Зокрема, Й. Унтершютц зазначає, що умови, встановлені для представницьких організацій на національному рівні, є обґрунтованими, оскільки профспілки, пов'язані з великими структурами та з декількома компаніями, інтегрують інтереси різних груп працівників, у тому числі слабких професійних груп, які не можуть ефективно захищати свої інтереси через незалежні дії [869, с. 252]. Також у польській науковій літературі стверджується, що нині репрезентативність профспілок є конститутивною ознакою плюралістичної моделі профспілкової організації, прийнятої в демократичній Польщі, а з огляду на об'єктивні, формальні критерії її визначення нею не порушується принцип рівності перед законом профспілок, що виражений як у Конституції Польщі, так і в Законі Польщі «Про професійні спілки» [61, с. 289].

Питання про конституційність вимог до репрезентативності профспілок розглядалося Конституційним Трибуналом

Польщі. Зокрема, Конституційний Трибунал Польщі із цього приводу зазначив, що якщо законодавець розрізняє організації, які характеризуються спільною суттєвою ознакою, то він відступає від принципу рівності. Проте такий відступ є прийнятним, якщо при цьому законодавцем виконано низку умов. На думку Конституційного Трибуналу Польщі, запровадження принципу репрезентативності зумовлюється досягненням таких суспільно значимих цілей, як ефективність переговорів, що ведуться до укладення угод, необхідність збалансувати інтереси всієї галузі економіки, урахування інтересів усіх груп працівників (тих, які підпадають під дію колективного договору, тих, які є членами профспілок, а також тих, хто користується негативною профспілковою свободою). За результатом розгляду справи Конституційний Трибунал Польщі дійшов висновку, що запровадження критеріїв репрезентативності не порушує право на участь у колективному договорі, право брати участь у переговорах щодо укладення колективного договору та не обмежує свободу профспілок [870].

Законодавче регулювання репрезентативності профспілок у Латвії має суттєві особливості. Так, відповідно до ст. 17 Закону Латвії «Про професійні спілки» [216] представники профспілок у Національній раді тристороннього співробітництва та її підкомітетах висувуються асоціацією профспілок, яка об'єднує найбільшу кількість працівників у країні. Пункт 1 статуту Національної ради з тристоронньої співпраці [871] визначає, що Національна рада тристоронньої співпраці формується на основі паритету представниками, призначеними Кабінетом Міністрів Латвії, Конфедерацією роботодавців Латвії та Конфедерацією вільних профспілок Латвії. Основним завданням Національної ради тристоронньої співпраці є забезпечення та сприяння співпраці уряду, організацій роботодавців і представників працівників (профспілок) на національному рівні з метою забезпечення узгоджених проблем соціально-економічного розвитку для всього суспільства й національних інтересів шляхом розроблення та реалізації стратегії, програм і нормативних актів із соціаль-

но-економічних питань, які мають гарантувати соціальну стабільність та підвищення рівня добробуту в країні, підвищувати відповідальність соціальних партнерів за прийняті рішення і їх виконання. Як бачимо, у Латвії встановлюється тільки один критерій репрезентативності профспілок – об'єднання найбільшої кількості працівників. За такого законодавчого підходу умовам репрезентативності може відповідати тільки одна профспілка (об'єднання профспілок).

Окремі латвійські вчені, коментуючи таке законодавче положення, пояснюють, що вести конструктивний діалог з усіма профспілками одночасно складно, тому простіше й ефективніше вести діалог з однією міжгалузєвою профспілкою, яка забезпечує єдиний погляд багатьох працівників і має відповідні можливості та компетентність [423]. Отже, як показує аналіз законодавства, яке регламентує критерії репрезентативності профспілок в окремих країнах-членах ЄС, чинні нині в Україні критерії репрезентативності профспілок є досить поміркованими. Так, якщо порівнювати такі критерії в Україні та Словаччині, то в Україні кількість членів представницької профспілки встановлюється тільки на 50 тисяч членів більше, ніж у Словаччині, хоча кількість населення у Словаччині у вісім разів менша, ніж в Україні. Натомість у Польщі за майже однакової з Україною кількості населення критерій чисельності представницької профспілки більший удвічі [872, с. 116]. Отже, можемо констатувати, що запровадження в законодавстві України критеріїв репрезентативності профспілок не суперечить вимогам міжнародних нормативно-правових актів, зокрема конвенціям МОП, і не порушує принцип рівності профспілок, про який ішлося в попередньому підрозділі.

Далі варто коротко розглянути обов'язки профспілки як елемент їх конституційно-правового статусу. Як справедливо зазначає Д.О. Зеньков, профспілки як суб'єкти правовідносин повинні мати не тільки суб'єктивні права, а й юридичні обов'язки [873]. Якщо права профспілок у чинному Законі України «Про профспілки» охоплені досить широко та детально врегульовані, то з

обов'язками профспілок ситуація не така однозначна. Хоча розділ II спеціального закону про профспілки й має назву «Права та обов'язки профспілок, їх об'єднань», проте безпосередньо обов'язкам профспілок присвячена тільки ст. 36, яка декларує: «Профспілки, їх об'єднання, здійснюючи представництво та захист трудових і соціально-економічних прав та інтересів своїх членів, повинні додержуватися Конституції України, законів та інших нормативно-правових актів, а також виконувати колективні договори й угоди, які вони уклали, і взяті на себе зобов'язання» [2]. Як бачимо, перелік обов'язків профспілок, наведений у ст. 36 Закону України «Про профспілки», є досить стислим і занадто абстрактним. У цьому аспекті варто підтримати думки науковців, висловлені в літературі, зокрема такі: «обов'язок профспілок додержуватися Конституції України, законів та інших нормативно-правових актів і без закріплення у спеціальному законодавстві є обов'язком кожного, оскільки постає з природи правових норм, загальною ознакою яких є обов'язковість» [16, с. 93]; «обов'язки профспілок закріплені дуже загально» [874, с. 616]; «немає конкретних норм із регулювання обов'язків профспілок» [873].

Ми цілком згодні з висловленою в юридичній літературі думкою, що відображення в назві спеціального закону про профспілки – Законі України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» – одних тільки прав і гарантій діяльності профспілок без вказівки на їх обов'язки є некоректним [875, с. 117]. У країнах ЄС, де прийняті спеціальні закони про профспілки, у їх назві не відображається такий акцент на їхніх правах: Закон Польщі «Про професійні спілки», Закон Латвії «Про професійні спілки», Закон Литви «Про професійні спілки», Закон Естонії «Про професійні спілки» тощо. Водночас не вважаємо за доцільне пов'язувати відсутність у Законі України «Про профспілки» розширених положень, які визначають обов'язки профспілок, лише з радянськими традиціями законодавчого регулювання статусу профспілок [16, с. 91]. Оскільки, як показує аналіз низки спеціальних законів про профспілки країн ЄС, у багатьох

із них обов'язки профспілок також закріплюються нечітко та в досить загальних рисах.

Цікавим у цьому контексті є підхід до обговорюваного питання, запропонований у Законі Естонії «Про професійні спілки» [226], який закріплює переважно не обов'язки самої профспілки, а обов'язки обраного представника профспілки. Відповідно до § 21 названого закону представник, обраний профспілкою, зобов'язаний письмово повідомити роботодавця про створення профспілки не пізніше ніж за місяць після проведення установчих зборів профспілки; письмово повідомити роботодавцю прізвища, імена, посади та терміни повноважень голови і членів керівного органу профспілки; забезпечувати дотримання колективних договорів у частині зобов'язань профспілки; організовувати та залучати сторони до консультацій; поважати торговельну, ділову й професійну таємниці роботодавця, про які представник дізнався під час виконання своїх повноважень; співпрацювати з Уповноваженим із питань навколишнього середовища та Радою з питань навколишнього середовища у сфері діяльності з охорони праці; виконувати інші зобов'язання, що постають із закону чи колективного договору з роботодавцем (наведені обов'язки можуть бути подовжені колективним договором або іншим договором, укладеним між сторонами).

Загалом така особливість законодавчого закріплення обов'язків профспілок досить активно дискутується у вітчизняній юридичній літературі, насамперед серед представників науки трудового права. Більшість дослідників тією чи іншою мірою та в різних формах наполягають на необхідності закріплення у спеціальному законі про профспілки конкретного й чіткого переліку обов'язків профспілок. Так, на думку І.І. Шамшиної, у Законі України «Про профспілки» необхідно закріпити окрему статтю, присвячену обов'язкам профспілок, у якій, зокрема, визначити, що профспілка будь-якого рівня зобов'язана захищати індивідуальні трудові права та інтереси в разі звернення члена профспілки, представляти та захищати права й інтереси своїх членів у разі їх відповідного волевиявлення [876, с. 362]. Д.О. Зеньков

пропонує закріпити в Законі України «Про профспілки» норму такого змісту: «Профспілки зобов'язані здійснювати контроль за виконанням положень колективних договорів та угод, за забезпеченням своєчасності виплати заробітної плати, за забезпеченням роботодавцем безпечних, нешкідливих, комфортних умов праці, належного психологічного клімату на виробництві» [873].

Ю.М. Щотова пропонує законодавчо, у вигляді окремих статей у згаданому законі, закріпити такі обов'язки профспілок, як виконання колективних договорів та угод, які вони уклали, і взятих на себе зобов'язань; здійснення громадського контролю з визначених питань³⁸; надання безоплатної правової допомоги; направлення роботодавцям, їх об'єднанням, органам виконавчої влади, органам місцевого самоврядування в разі порушення ними умов колективного договору, угоди подання про усунення цих порушень [573, с. 13]. Зауважимо, що обов'язок профспілок із «виконання колективних договорів та угод, які вони уклали, і взятих на себе зобов'язань» уже закріплений у ст. 36 Закону України «Про профспілки». Ми не будемо аналізувати та коментувати низку запропонованих Ю.М. Щотовою пропозицій щодо законодавчого закріплення обов'язків профспілок (наприклад, стосовно контролю за забезпеченням працівників спеодягом, спецвзуттям), оскільки вони повинні оцінюватися насамперед із позицій трудового права. Однак звернемо увагу на пропозицію щодо надання безоплатної правової допомоги.

Відповідно до Закону України «Про безоплатну правову допомогу» [877] безоплатна правова допомога – це правова допомога³⁹, яка гарантується державою та повністю чи частково надається за рахунок коштів Державного бюджету України,

³⁸ А саме контролю за строками виплати заробітної плати, рівнем оплати праці, створенням безпечних і нешкідливих умов праці, належних виробничих та санітарно-побутових умов, забезпеченням працівників спеодягом, спецвзуттям, іншими засобами індивідуального й колективного захисту, за реалізацією прав членів профспілки у сфері охорони здоров'я, медико-соціальної допомоги [16, с. 103–104].

³⁹ Під правовою допомогою названий закон розуміє надання правових послуг, спрямованих на забезпечення реалізації прав і свобод людини й громадянина, їх захисту та відновлення в разі порушення.

місцевих бюджетів та інших джерел⁴⁰. Водночас законодавство України говорить про два види безоплатної правової допомоги – первинну⁴¹ та вторинну⁴², які різняться за видами правових послуг і суб'єктами, які мають право на відповідний вид правової допомоги. Ю.М. Щотова пропонує визначити профспілки суб'єктами надання обох зазначених видів безоплатної правової допомоги [16, с. 364]. І хоча науковець визначає низку особливостей надання безоплатної правової допомоги професійними спілками та їх об'єднаннями (наприклад, те, що обов'язковими суб'єктами права на названу правову допомогу є виключно члени професійних спілок і їх об'єднань) та вказує на необхідність відповідного попереднього навчання, що буде передувати наданню правової допомоги [573, с. 13], у нас є істотні сумніви щодо можливості забезпечення необхідного кваліфікованого професійного рівня такої допомоги в усіх профспілках України. При цьому варто навести позицію В.В. Соломінчук з окресленого питання, яка загалом підтримує закріплення за профспілками обов'язку з надання безоплатної правової допомоги (щоправда, пропонує при цьому законодавчо покласти цей обов'язок тільки на профспілкові організації територіального, галузевого, місцевого рівня) [20, с. 92]. Науковець цілком слушно пояснює зазначене таким чином: «Покладення такого обов'язку, як надання безоплатної юридичної допомоги, на всі без винятку профспілкові організації не є доцільним. Наприклад, профспілковий бюджет первинної профспілкової організації закладу дошкіль-

⁴⁰ У науковій літературі під безоплатною правовою допомогою розуміється вид державної гарантії щодо реалізації та захисту прав і законних інтересів людини, що здійснюється шляхом надання правової допомоги визначеним у законодавстві категоріям населення в порядку й на підставах, передбачених законом, за рахунок бюджетних коштів [878, с. 51].

⁴¹ Відповідно до Закону України «Про безоплатну правову допомогу» безоплатна первинна правова допомога є видом державної гарантії, що полягає в інформуванні особи про її права й свободи, порядок їх реалізації, відновлення в разі їх порушення та порядок оскарження рішень, дій чи бездіяльності органів державної влади, органів місцевого самоврядування, посадових і службових осіб.

⁴² Безоплатна вторинна правова допомога визначається Законом України «Про безоплатну правову допомогу» як вид державної гарантії, що полягає у створенні рівних можливостей для доступу осіб до правосуддя.

ної освіти або маленького підприємства не дозволить мати у штаті профспілкового юриста» [20, с. 92].

Натомість деякі вчені, говорячи про особливості обов'язків профспілок, пропонують розглядати їх нерозривну пов'язаність із правами через категорію прав-обов'язків [23, с. 104–105; 838, с. 130; 879, с. 83–84; 880, с. 117]. Так, О.М. Ярошенко вважає, що юридичні обов'язки безпосередньо не покладаються на профспілки, а постають із їх захисної функції та нерозривно пов'язані з правами; у результаті надані профспілкам права є водночас їх обов'язками, тобто особливою юридичною категорією – правами-обов'язками [838, с. 130]. А.Ю. Шакірова, аналізуючи обов'язки профспілок, наводить низку таких їх особливостей: обов'язки прямо не покладаються державою на профспілки, а постають із їх захисної функції; це обов'язок не перед державою, а перед працівниками, чий інтерес профспілки повинні представляти й захищати; обов'язки профспілок полягають у необхідності реалізації наданих їм прав; виконання цих обов'язків забезпечується насамперед силою внутрішньо-профспілкового впливу [23, с. 104–105].

Таким чином, проведений аналіз наукових і чинних законодавчих підходів до закріплення обов'язків профспілок дає змогу висловити окремі зауваження стосовно цієї проблеми. Обов'язки профспілок поділяються на обов'язки у відносинах з органами державної влади та органами місцевого самоврядування, обов'язки у відносинах із роботодавцями, обов'язки у відносинах з інститутами громадянського суспільства, обов'язки у відносинах зі своїми членами. На нашу думку, законодавче встановлення має відбуватися щодо груп обов'язків профспілок у відносинах з органами державної влади, органами місцевого самоврядування та у відносинах із роботодавцями. Що ж стосується законодавчого закріплення обов'язків профспілок у відносинах зі своїми членами, то є значні сумніви в доцільності такого закріплення. Як постає з наведених вище пропозицій науковців щодо вдосконалення законодавчого врегулювання обов'язків профспілок, більшість із запропонованих для

закріплення обов'язків стосуються саме відносин профспілок зі своїми членами. Як ми вже зазначали, основною метою діяльності профспілок (зокрема й законодавчо закріпленою) є представництво та захист трудових, соціально-економічних прав та інтересів своїх членів. Закон України «Про профспілки» передбачає, що профспілки самостійно організують свою діяльність, а аналізовані вище принципи організації профспілок, зокрема, встановлюють право профспілок самостійно визначати напрями своєї діяльності. Тобто профспілки самостійно визначають напрями своєї діяльності (засоби, за допомогою яких вони планують досягти поставленої мети). Тому пропонуване законодавче закріплення обов'язків профспілок у відносинах зі своїми членами означатиме певний відхід від цих принципів.

Так, обов'язок щодо надання безоплатної правової допомоги навіть без його законодавчого оформлення відображений у статутах низки профспілок України та країн ЄС як один із ключових способів досягнення окресленої у статуті мети профспілки та як одне з основних прав членів профспілки [589; 641; 643; 644]. Наприклад, у п. 20 Статуту Всеукраїнської незалежної професійної спілки «Захист праці» [642] зазначається, що з метою реалізації своїх статутних і програмних завдань профспілка в установленому законодавством порядку надає членам профспілки необхідну безкоштовну юридичну допомогу; у п. 47 цього ж статуту передбачається право членів профспілки на правовий захист, безкоштовну юридичну та іншу допомогу з питань соціально-економічних і трудових відносин. Пункт 9.15 Статуту Латвійської профспілки працівників внутрішніх справ [761] визначає, що для досягнення своєї мети профспілка, зокрема, консультує членів із юридичних і соціальних питань, а також надає юридичну допомогу. Відповідно до п. 9 ст. 11 Статуту Профспілки електромашинобудівної промисловості (Польща) [881] профспілка надає правову допомогу членам профспілки, а згідно з п. 5 ст. 27 цього документа члени профспілки мають право на соціальну, правову та матеріальну допомогу з боку профспілки.

4.4. Основні юридичні гарантії діяльності професійних спілок

Ефективна діяльність незалежних профспілок є однією з основних гарантій захисту трудових і соціально-економічних прав людини й громадянина в сучасних демократичних країнах. Своєю чергою ефективність діяльності профспілок у сфері представництва та захисту трудових і соціально-економічних інтересів своїх членів безпосередньо залежить від належного закріплення конституційних гарантій їх діяльності. Конституції демократичних країн, чинні міжнародні нормативно-правові акти та національне законодавство закріплюють низку гарантій, що забезпечують належне функціонування самих профспілок як особливого виду об'єднань громадян. При цьому обсяг таких гарантій та підходи до їх закріплення в конституціях і законодавстві окремих держав мають низку особливостей [184, с. 39]. З діяльністю профспілок пов'язуються різні гарантії, зокрема: сама діяльність профспілок розглядається як вид організаційно-правових гарантій трудових прав працівників [882]; розрізняються гарантії для працівників, обраних до профспілкових органів; можна говорити про гарантії конституційного права на об'єднання у профспілки тощо. Проте в межах цього дослідження для нас цікавими насамперед є безпосередньо гарантії діяльності самих профспілок як особливого виду громадських організацій.

У юридичній науці зазначається, що поняттям «гарантії» охоплюється вся сукупність об'єктивних і суб'єктивних факторів, які спрямовані на справжню реалізацію прав та свобод, усунення причин і перешкод їх неповного чи неналежного здійснення та захисту від порушення [883, с. 182], а також які необхідні як для правового статусу загалом, так і для кожного його елемента, проте насамперед для прав, свобод та обов'язків [9, с. 179]. В.Д. Перевалов під терміном «гарантії» розуміє систему умов, засобів і способів, що забезпечують усім та кожному рівні

правові можливості для виявлення, отримання й реалізації своїх прав і свобод [884, с. 546]. А.Ю. Олійник тлумачить гарантії конституційних свобод як систему норм-принципів, умов та засобів, що забезпечують у своїй сукупності здійснення конституційних свобод і недоторканності людини й громадянина [42, с. 157].

Т.М. Заворотченко, досліджуючи конституційно-правові гарантії прав і свобод людини та громадянина, поділяє їх на нормативно-правові й організаційно-правові гарантії. При цьому вчена вважає, що нормативно-правові гарантії включають матеріальні норми-принципи, обов'язки держави, органів державної влади, місцевого самоврядування та їх посадових осіб, а також юридичну відповідальність. Натомість до системи організаційно-правових гарантій науковець відносить механізм держави, органи місцевого самоврядування, посадових осіб, засоби масової інформації та міжнародні правозахисні організації, а також їх діяльність у сфері правотворчості й правозастосування, що спрямована на створення відповідних сприятливих умов для реального користування правами та свободами [110, с. 2–3]. К.Ю. Мельник та А.О. Бабенко зазначають, що юридичні гарантії, окрім норм-гарантій, складаються також з організаційних гарантій, тобто відповідної діяльності уповноважених органів, спрямованої на реалізацію тих чи інших видів гарантій [885, с. 16].

Під час вивчення гарантій діяльності профспілок не можна оминути увагою наукові здобутки у сфері гарантій діяльності громадських організацій загалом. Так, О.М. Ващук до системи правових гарантій діяльності громадських організацій відносить такі елементи: а) норми-принципи, тобто спеціалізовані норми, у яких сформульовані незаперечні вимоги загального характеру та які стосуються всіх або більшості інститутів і норм права (норми-принципи визначають зміст та спрямованість державного правового регулювання з метою забезпечення діяльності громадських організацій); б) процесуальні норми, що становлять систему умов і засобів організаційно-правового характеру, які регламентують порядок, форми й методи реалізації права на об'єднання; в) юридичну відповідальність – встановлені держа-

вою заходи впливу державно-владного характеру, закріплені законодавством, унаслідок яких правопорушник зазнає несприятливих наслідків особистого, організаційного та майнового характеру за скоєне правопорушення з метою покарання й профілактики подальших правопорушень [626, с. 11].

Проблема безпосередньо гарантій профспілок у юридичній літературі наразі не отримала належної уваги, проте певні наукові розвідки в цьому напрямі здійснювалися. Так, на думку А.Ю. Шакірової, юридичні гарантії діяльності профспілок є елементом загальної системи умов, засобів і способів забезпечення прав профспілок, які мають відносно самостійне значення та покликані забезпечити реалізацію прав профспілок і виконання ними обов'язків, що своєю чергою зумовлює їх особливе місце в регулюванні суспільних відносин [23, с. 109]. О.І. Лисяк юридичні гарантії здійснення прав профспілок формулює як державно-правові засоби, які охороняють і захищають права профспілок від порушень із боку роботодавців (адміністрації), їх об'єднань, органів виконавчої влади й органів місцевого самоврядування, а також дають можливість профспілкам без перешкод здійснювати свої права; як юридичні гарантії, що є елементом загальної системи умов, засобів і способів забезпечення прав профспілок та мають відносно самостійне значення [17, с. 6].

І.О. Снігерьова визначає юридичні гарантії як елемент загальної системи, умов і способів та засобів забезпечення прав профспілок, що має відносно самостійне значення [886, с. 81]. До системи цих гарантій, на думку науковця, входять такі елементи:

1) майнові гарантії, що сформульовані як права профспілок, зокрема: право власності на майно та грошові кошти, необхідні для виконання статутних завдань; право володіння й користування майном, переданим профспілкам у господарське управління; права юридичної особи та інші майнові права;

2) особисті гарантії – додаткові трудові гарантії особам, які обрані до профспілкових органів та безпосередньо представляють профспілку у відносинах із роботодавцями, їх об'єднаннями, органами виконавчої влади й місцевого самоврядування;

3) обов'язок державних органів, роботодавців сприяти діяльності профспілок, за їх участю вирішувати соціально-трудові питання, коли це передбачено законами й іншими нормативно-правовими актами;

4) нагляд і контроль за дотриманням законодавства про права профспілок;

5) юридична відповідальність [886, с. 81].

Н.І. Костіна розглядає юридичні гарантії профспілкової діяльності в контексті державно-правових засобів, які охороняють і захищають права профспілок від можливих порушень із боку роботодавця, органів державної виконавчої влади та органів місцевого самоврядування [836, с. 145]. Як бачимо, при цьому спостерігається дещо звужений підхід до розуміння гарантій прав профспілок, оскільки вказується тільки на захист прав профспілок із боку роботодавців та органів державної влади й місцевого самоврядування, а не на всю систему умов, засобів і способів забезпечення прав профспілок. Своєю чергою Н.І. Костіна до зазначених гарантій відносить такі їх види: 1) гарантії майнових прав профспілок; 2) гарантії працівникам, які входять до складу профспілкових органів і не звільнені від основної роботи; 3) гарантії профспілковим працівникам, обраним у профспілкові органи; 4) гарантії права на працю працівникам, які є членами профспілкових органів; 5) нагляд та контроль за дотриманням прав профспілок; 6) гарантії судового захисту прав профспілок [836, с. 145–146]. На нашу думку, гарантії діяльності профспілок більш доцільно розглядати в контексті їх поділу на нормативно-правові та організаційно-правові.

Переходячи безпосередньо до аналізу гарантій діяльності профспілок, варто насамперед звернути увагу на положення Конституції України. Так, ч. ч. 4 та 5 ст. 36 Конституції України декларують, що всі об'єднання громадян рівні перед законом, а всі профспілки мають рівні права. Така рівність полягає в рівних правах, рівних обов'язках однакових громадських об'єднань, рівному захисті їхніх прав із боку держави, рівній відповідальності за порушення законодавства, а також у рівному захисті їхніх

прав із боку держави [528, с. 277–278]. Зокрема, у справі про молодіжні організації [488] КСУ визнав неконституційними окремі положення Закону України «Про молодіжні та дитячі громадські організації» [887], оскільки вони закріплювали виключний монопольний статус однієї зі спілок відповідних об'єднань громадян. Загалом положення щодо профспілок, які містяться в конституції відповідної країни, мають визначальне значення для гарантування їх належної діяльності. Такі положення можуть створювати для профспілок як додаткові механізми гарантування їхніх прав (наприклад, у Польщі, Португалії), так і умови, які на практиці призводять до порушення свободи профспілкової діяльності (ми вже описували вплив відповідних положень конституції на особливості їх конституційно-правового статусу (наприклад, у Болгарії)). Також у Конституції України міститься низка інших положень, які мають визначальне значення для належного гарантування діяльності профспілок, наприклад: ст. 1 Конституції України, згідно з якою Україна є суверенною та незалежною, демократичною, соціальною, правовою державою; ст. 15, за якою суспільне життя в Україні ґрунтується на засадах політичної, економічної та ідеологічної багатоманітності тощо.

У Законі України «Про профспілки» [2] гарантіям прав профспілок присвячений окремий розділ (розділ IV «Гарантії прав профспілок»). Так, відповідно до ст. 40 названого закону члени виборних органів профспілок, об'єднань профспілок, а також повноважні представники цих органів мають такі права: 1) безперешкодно відвідувати та оглядати місця роботи на підприємстві, в установі, організації, де працюють члени профспілок; 2) вимагати й одержувати від роботодавця, іншої посадової особи відповідні документи, відомості та пояснення, що стосуються умов праці, виконання колективних договорів та угод, додержання законодавства про працю й соціально-економічних прав працівників; 3) безпосередньо звертатися з профспілкових питань усно або письмово до роботодавця, посадових осіб; 4) перевіряти роботу закладів торгівлі, громадського харчування, охорони здоров'я, дитячих закладів, гуртожитків, транспортних

підприємств, підприємств побутових послуг, що належать цьому підприємству, установі, організації або їх обслуговують; 5) розміщувати власну інформацію у приміщеннях і на території підприємства, установи чи організації в доступних для працівників місцях; 6) перевіряти розрахунки з оплати праці та державного соціального страхування, використання коштів для соціальних і культурних заходів та житлового будівництва [2]. У розділі Закону України «Про профспілки», присвяченому гарантіям прав профспілок, містяться ще п'ять статей, які регламентують такі питання: а) гарантії для працівників підприємств, установ або організацій, обраних до профспілкових органів; б) обов'язки роботодавця щодо створення умов діяльності профспілок та його обов'язок надавати інформацію на запити профспілок, їх об'єднань; в) порядок надання профспілковим організаціям підприємств, установ або організацій будинків, приміщень, споруд для ведення культурно-освітньої, оздоровчої, фізкультурної та спортивної роботи; г) порядок відрахування коштів підприємствами, установами, організаціями первинним профспілковим організаціям на культурно-масову, фізкультурну й оздоровчу роботу [2].

У країнах ЄС, де прийняті спеціальні закони про профспілки (наприклад, у Польщі, Латвії, Литві, Естонії), основні гарантії прав профспілок закріплюються саме в цих законах. Так, Закон Польщі «Про професійні спілки» [197] зобов'язує роботодавців на прохання організації профспілки надавати інформацію, необхідну для проведення профспілкової діяльності (ст. 28); на умовах, визначених колективним договором, надати організації профспілки підприємства приміщення та технічне обладнання, необхідне для здійснення профспілкової діяльності (ст. 33), тощо. Також зазначений закон надає профспілкам право здійснення контролю за дотриманням трудового законодавства на виробництві, зокрема положень і принципів охорони праці й безпеки праці (ст. 26), право оскаржувати незаконні дії або бездіяльність роботодавця (ст. 33) тощо. При цьому в Законі Польщі «Про професійні спілки» ці положення містяться в главі 3 «Права профспілок» та главі 4 «Профспілкова організація підприємства».

Схожим чином викладені зазначені положення в Законі Латвії «Про професійні спілки» [216] та Законі Литви «Про професійні спілки» [225]. Тобто в законах про профспілки Польщі, Литви та Латвії, на відміну від Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», не виділяється окремий розділ, присвячений гарантіям діяльності профспілок.

Хоча основні гарантії діяльності профспілок містяться у спеціальних законах про профспілки (у країнах, де такі закони прийняті), проте окремі гарантії можуть закріплюватися або конкретизуватися у трудовому кодексі [185; 205], законі про працю [219], законі про охорону праці [220], законі про соціальний діалог [192; 200] та інших законодавчих актах відповідної країни. Отже, закріплення гарантій діяльності професійних спілок в Україні та окремих країнах ЄС має низку особливостей. Зокрема, у спеціальних законах про профспілки країн ЄС гарантії профспілок не виділяються як такі в межах окремого розділу або статей [888, с. 30].

За порушення положень законодавства, що забезпечує належне функціонування профспілок, винні особи повинні нести відповідальність у порядку, передбаченому законодавством. Так, ст. 46 Закону України «Про профспілки» [2] передбачає, що особи, які чинять перешкоду здійсненню права громадян на об'єднання у профспілки, а також посадові та інші особи, винні в порушенні законодавства про профспілки, які своїми діями чи бездіяльністю перешкоджають законній діяльності профспілок, їх об'єднань, несуть дисциплінарну, адміністративну або кримінальну відповідальність відповідно до чинного законодавства. Як бачимо з наведеного положення Закону України «Про профспілки», відповідальності підлягають особи, які або перешкоджають належному здійсненню конституційного права на об'єднання у профспілки, або яким-небудь чином перешкоджають законній діяльності самих профспілок. Причому зауважимо, що в цьому аспекті аналізована норма сформульована не зовсім вдало. По-перше, у ній ідеться про перешкоджання в реалізації права на об'єднання у профспілки тільки стосовно громадян

України. По-друге, для означення суб'єктів, які несуть відповідальність за перешкодження законній діяльності профспілок, використовується термін «посадові та інші особи», а для означення суб'єктів, які несуть відповідальність за перешкодження права на об'єднання у профспілки, – термін «особи». Якби в обох випадках законодавець використав термін «особи», можна було би говорити, що йдеться про широке трактування цього терміна та що ним охоплюються як власне відповідні посадові й службові особи, так і будь-які інші особи, які відповідним чином перешкоджають реалізації права на об'єднання у профспілки чи законній діяльності профспілок. Проте вжиття в цих випадках різних термінів викликає певну неоднозначність у розумінні кола осіб, які несуть відповідальність за певний вид правопорушення. Як постає з аналізованої ст. 46 Закону України «Про профспілки» [2], особи, винні в перешкодженні здійснення права на об'єднання у профспілки та законній діяльності профспілок, можуть нести такі види юридичної відповідальності, як дисциплінарна, адміністративна та кримінальна. Причому цей закон не конкретизує, за які саме порушення має застосовуватися певний вид відповідальності. На нашу думку, до ст. 46 Закону України «Про профспілки» варто внести відповідні зміни та викласти її в такій редакції: «Посадові та інші особи, які перешкоджають здійсненню права на об'єднання у профспілки, або винні в порушенні законодавства про профспілки особи, які своїми діями чи бездіяльністю перешкоджають законній діяльності профспілок, їх об'єднань, несуть дисциплінарну, адміністративну або кримінальну відповідальність відповідно до законодавства України».

Зауважимо, що Закон Латвії «Про професійні спілки» [216] практично жодним чином не регламентує відповідальність за порушення профспілкового законодавства та тільки у ст. 18 передбачає, що «за порушення цього закону винні особи притягуються до відповідальності відповідно до законодавства». Натомість Закон Польщі «Про професійні спілки» приділяє регулюванню відповідальності за порушення законодавства про профспілки істотно більше уваги, ніж Закон України «Про проф-

спілки». Так, відповідно до ч. 1 ст. 35 Закону Польщі «Про професійні спілки» [197] всі, хто у зв'язку із займаною посадою чи виконуваними функціями перешкоджає створенню профспілкової організації відповідно до закону; перешкоджає здійсненню профспілкової діяльності, що здійснюється відповідно до положень чинного законодавства; допускає дії щодо дискримінації за ознакою належності чи неналежності до профспілки; не виконує зобов'язання щодо надання інформації, яке передбачене ч. 1 ст. 26-1 цього закону⁴³; не виконує зобов'язання з ведення переговорів із профспілковими організаціями; не виконує зобов'язання зі стягнення членських внесків на користь профспілки з доходу особи в розмірі, заявленому цією особою, або зобов'язання з негайного перерахування суми зібраних профспілкових внесків, про яку йдеться у ст. 33-1 цього закону⁴⁴, на банківський рахунок, вказаний профспілковою організацією, несуть відповідальність у вигляді накладення штрафу або позбавлення волі.

Наведені види відповідальності за Законом Польщі «Про професійні спілки», як і передбачені в Законі України «Про професійні спілки», стосуються посадових або інших осіб, які перешкоджають реалізації права на об'єднання у профспілки або порушують права самих профспілок. Водночас Закон Польщі «Про професійні спілки» у ч. 2-1 ст. 35 декларує, що кожен, хто у зв'язку зі своєю профспілковою функцією всупереч визначеному законодавством обов'язку не повідомляє відповідний компетентний суд про внесення змін до статуту профспілки; всупереч положенням законодавства розподіляє доходи від господарської діяльності, що проводиться профспілкою, на цілі, які не відповідають статутним завданням профспілки або в будь-якому вигляді розподі-

⁴³ У ч. 1 ст. 26-1 Закону Польщі «Про професійні спілки» йдеться, що в разі передачі робочого місця чи його частини новому роботодавцю на обох роботодавців покладається обов'язок повідомити профспілкові організації, що діють у кожній з організацій, про очікувану дату цього переходу, його причини, правові, економічні та соціальні наслідки для працівників, а також про передбачувані дії щодо умов працевлаштування цих працівників тощо.

⁴⁴ Стаття 33-1 Закону Польщі «Про професійні спілки» передбачає, що роботодавець за письмовим запитом профспілкової організації та за письмовою згодою особи, яка виконує оплачувану роботу, зобов'язаний стягнути з винагороди цієї особи профспілковий внесок у розмірі, заявленому ним. Роботодавець зобов'язаний негайно перерахувати зібрану суму профспілкових внесків на банківський рахунок, вказаний профспілковою організацією.

ляє їх між членами профспілки; з метою уникнення процедури примусового припинення діяльності профспілки приховує або подає недостовірні відомості щодо кількості членів профспілки⁴⁵, несе відповідальність у вигляді накладення штрафу.

Тобто у спеціальному законі Польщі про профспілки окремо визначено як дії, за які винні особи із числа посадових осіб профспілки несуть відповідальність, так і безпосередньо вид їх відповідальності. У Законі України «Про профспілки» також є окремі положення про відповідальність представників профспілок. Наприклад, ч. 11 ст. 16 цього закону передбачає, що за подання на легалізацію недостовірних відомостей особи, які їх підписали, несуть відповідальність згідно із законом. В.В. Соломінчук, розмірковуючи про відповідальність профспілок, стверджує, що при цьому йдеться скоріше про моральну відповідальність перед суспільством, ніж про кримінальну, адміністративну чи матеріальну (хоча науковець зазначає, що в окремих випадках, а саме коли діями професійних спілок було нанесено шкоду працівникам, варто передбачити матеріальну відповідальність профспілок) [20, с. 92]. А.Ю. Шакірова наполягає на тому, що профспілка як громадська організація не відповідає перед державою за реалізацію своїх прав та обов'язків, за винятком майнової відповідальності в суді за проведення страйку, визнаного судом незаконним, а до юридичної (дисциплінарної) відповідальності можуть бути притягнуті звільнені від основної роботи в організації працівники профспілкових органів, винні в тому, що права профспілок не здійснюються [23, с. 99]. Також у науковій літературі висувуються пропозиції щодо наділення профспілок повноваженням брати участь у провадженні у справах про адміністративні правопорушення шляхом внесення відповідних змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення [889] та Закону України «Про профспілки» [890, с. 226].

⁴⁵ Як уже зазначалося, у Законі Польщі «Про професійні спілки» проголошено, що якщо кількість членів профспілки є меншою ніж 10 осіб упродовж більше 3 місяців, то відповідний компетентний суд виключає таку профспілку з державного реєстру.

Отже, можемо констатувати, що в Законі Польщі «Про професійні спілки» положення про таку відповідальність за порушення законодавства про профспілки викладені більш повно. На нашу думку, у Законі України «Про профспілки» також доцільно в межах окремої статті закріпити виключний перелік порушень, за які відповідні особи повинні нести юридичну відповідальність, а також конкретно вказати, за яке порушення повинні нести певний вид відповідальності винні особи.

Розглянемо організаційно-правові гарантії діяльності профспілок. П.М. Рабінович та М.І. Хавронюк під організаційно-правовими гарантіями розуміють певні суспільно-політичні інституції, закріплені в нормативних актах, на які покладаються відповідні функції й повноваження щодо організації та здійснення юридичного забезпечення, охорони й захисту прав і свобод людини та громадянина [92, с. 60]. Як зазначає Т.М. Заворотченко, загальну систему організаційно-правових гарантій становлять держава, органи державної влади (ВРУ, Уповноважений Верховної Ради України з прав людини, Президент України, КСУ), органи правосуддя, органи прокуратури, КМУ та інші центральні органи державної виконавчої влади, місцеві державні адміністрації, органи місцевого самоврядування, міжнародні органи та організації, членом або учасником яких є Україна, адвокатура тощо [110, с. 8]. Загалом цю систему організаційно-правових гарантій (з певними уточненнями й зауваженнями) можна поширити також на діяльність профспілок. Так, ВРУ, окрім гарантування належної діяльності профспілок через прийняття відповідних законодавчих актів, також здійснює парламентський контроль. Під парламентським контролем у юридичній літературі розуміється функція ВРУ, яка здійснюється парламентом як безпосередньо, так і його органами, посадовими особами, зокрема народними депутатами України, і спеціалізованими допоміжними інституціями та спрямовується на перевірку діяльності органів державної влади й місцевого самоврядування, їх посадових осіб, підприємств, установ та організацій, розташованих на території України, незалежно від їх підпорядкування й форм власності з

позиції відповідності цієї діяльності вимогам законності, ефективності та доцільності [891, с. 4]. КМУ як вищий орган у системі органів виконавчої влади, відповідно до Конституції України та Закону України «Про Кабінет Міністрів України» [892], здійснює постійний контроль за виконанням органами виконавчої влади Конституції України та інших актів законодавства України, вживає заходи щодо усунення недоліків у роботі зазначених органів, забезпечує підготовку проектів законів щодо державних соціальних стандартів і соціальних гарантій тощо. Деякі вчені звертають увагу на необхідність віднесення до органів спеціальної компетенції щодо діяльності профспілок Міністерства праці та соціальної політики України [893, с. 145] як центрального органу виконавчої влади, діяльність якого спрямовується й координується КМУ та який забезпечує формування, реалізує державну політику у сфері праці й соціальної політики, зайнятості населення та трудової міграції, трудових відносин, загальнообов'язкового державного соціального і пенсійного страхування, соціального діалогу, соціального захисту тощо [894]. Разом зі значенням Міністерства праці та соціальної політики України в цьому аспекті варто вказати на роль Міністерства юстиції України в гарантуванні прав профспілок, оскільки саме цей орган, як уже зазначалося, здійснює легалізацію профспілок та є ініціатором примусового припинення їх діяльності.

Ключова роль у забезпеченні гарантій профспілок належить конституційному суду відповідної країни, який може не лише визнавати неконституційними окремі положення законодавства, що обмежують свободу профспілок, а й надавати відповідні тлумачення положень конституції, які регулюють діяльність профспілок. КСУ та конституційні суди багатьох країн ЄС розглядали різні аспекти свободи профспілок (зокрема, проблеми реалізації конституційного права на об'єднання у профспілки, процедуру легалізації профспілок, відповідальність за порушення законодавства про профспілки тощо). Варто погодитися з думкою, що КСУ посідає провідне та водночас особливе місце в механізмі захисту основних прав і свобод, сприяє розкриттю

змісту конституційних прав і свобод, що дає можливість більш повно їх реалізувати, а практика, рішення й правові позиції КСУ стали орієнтиром у діяльності органів судової, виконавчої та законодавчої влади в питаннях, що стосуються прав і свобод [895, с. 131].

Компетенція та засади діяльності конституційних судів в Україні, Польщі та Латвії регулюються конституціями кожної з країн [1; 179; 180] та спеціальними законами про конституційний суд [204; 896; 897]. Не будемо заглиблюватися в особливості статусу цих судів, оскільки це виходить за межі предмета нашого дослідження. При цьому необхідно окремо сказати про положення ст. ст. 188 та 191 Конституції Польщі, відповідно до яких загальнонаціональні профспілкові органи та загальнонаціональні органи організацій роботодавців і професійних організацій мають право звернутися до Конституційного Трибуналу Польщі із заявою про відповідність законів і міжнародних договорів Конституції Польщі, відповідність законів ратифікованим міжнародним договорам, відповідність правових норм, що видаються центральними державними органами, Конституції Польщі, ратифікованим міжнародним договорам та законам.

Польські науковці під час дослідження положень Конституції Польщі щодо визначення суб'єктів звернення до Конституційного Трибуналу Польщі виділяють два їх види: суб'єктів із повною легітимацією (до них належать Президент Польщі, Маршал Сейму Польщі, Маршал Сенату Польщі, голова Ради Міністрів Польщі, 50 депутатів, 30 сенаторів, голова Верховного Суду Польщі, голова Вищого адміністративного суду Польщі, Генеральний прокурор Польщі, голова Верховної контрольної палати Польщі, омбудсмен) та суб'єктів з обмеженою легітимацією (це Національна судова рада Польщі, окремі органи місцевого самоврядування, загальнонаціональні профспілкові органи та загальнонаціональні органи організацій роботодавців і професійних організацій, церкви та інші релігійні об'єднання) [898, с. 64].

При цьому варто мати на увазі вимогу ч. 2 ст. 191 Конституції Польщі, яка декларує, що наведене вище право загальнонаціо-

нальних профспілкових органів та загальнонаціональних органів організацій роботодавців і професійних організацій поширюється виключно на ті нормативні акти, які стосуються їх сфери діяльності. На це вказує також Конституційний Трибунал Польщі під час вирішення питання про відкриття конституційного провадження у справі [899; 900]. Діяльність Конституційного Трибуналу Польщі регулюється Законом Польщі «Про Конституційний Трибунал» [204]. Зокрема, п. 3 ч. 2 ст. 62 названого закону вимагає в разі подання заяви загальнонаціональним профспілковим органом, загальнонаціональним органом організацій роботодавців і професійних організацій обов'язково додавати до заяви виписки з Національного судового реєстру. Така вимога встановлюється для підтвердження загальнонаціонального статусу відповідного об'єднання [901, с. 103].

Зазначимо, що загальнонаціональні профспілкові органи досить активно користуються правом, наданим ст. 191 Конституції Польщі [902; 903; 904]. За результатами подання таких заяв Конституційний Трибунал Польщі визнав такими, що не відповідають Конституції Польщі, окремі положення нормативно-правових актів, прийнятих у країні. Отже, у Польщі на рівні конституційного акта за національними профспілковими органами закріплюється право на звернення до Конституційного Трибуналу Польщі щодо відповідності Конституції Польщі законів і підзаконних актів, які регулюють діяльність профспілок. Надаючи профспілкам можливість апелювати до будь-яких змін у законодавстві, які можуть негативно вплинути на свободу профспілкової діяльності, це положення Конституції Польщі має надзвичайно вагоме значення для гарантування свободи профспілок [905, с. 285–286].

Із цих позицій аналізована практика Польщі, безумовно, заслуговує на впровадження в Україні. Водночас варто мати на увазі, що ст. 191 Конституції Польщі, яка надає загальнонаціональним профспілковим органам Польщі право на звернення до Конституційного Трибуналу Польщі з питань, що належать до їх сфери діяльності, закріплює таке ж право за релігійними

організаціями та територіальними органами місцевого самоврядування. Отже, необхідно враховувати відмінності у традиціях конституційного судочинства. Тому питання про можливе закріплення в Конституції України права профспілок на звернення до Конституційного Суду України потребує подальшого вивчення як із позиції забезпечення гарантій профспілок, так і в розрізі дослідження доктрини конституційного судочинства України та її вдосконалення.

Охарактеризуємо окремі особливості впливу конкретних рішень конституційних судів на гарантування діяльності профспілок в Україні, Латвії та Польщі. Як відомо, рішення КСУ мають складну правову природу: у випадках, передбачених законодавством, вони є правовими актами, мають нормативний зміст, проте не є нормативно-правовими актами в повному розумінні цього поняття, не вписуються у звичну ієрархічну систему джерел права [906, с. 50]. Як зазначає О.В. Марцеляк, Конституційний Суд України під час здійснення тлумачення відповідних положень Конституції України та законів України або вирішення питань про конституційність окремих положень чинного законодавства України повинен керуватися не лише позитивістським підходом, а й природно-правовою концепцією права, а також виробляти при цьому нові доктрини в галузі як права загалом, так і конституційного права зокрема [907, с. 121].

У рішенні від 13 травня 2008 р. [908] Конституційний Трибунал Польщі визнав неконституційною ч. 2 ст. 35 Закону Польщі «Про профспілки». Так, ч. 1 ст. 35 названого закону передбачала, що до осіб, які відповідно до займаної посади або службових повноважень перешкоджають створенню профспілки, проведенню профспілкової діяльності, здійснюваної в межах законодавства, дискримінують працівника через приналежність чи неприналежність до профспілки та не виконують обов'язки, визначені у ст. ст. 26, 33 та 34 закону про профспілки, застосовується покарання у вигляді штрафу або обмеження волі. А ч. 2 ст. 35 Закону Польщі «Про профспілки» [197] декларувала, що таке ж покарання накладається на тих осіб, які у зв'язку з виконанням проф-

спілкових функцій керують діяльністю, що суперечить закону. Конституційний Трибунал Польщі дійшов висновку, що це положення дає змогу застосовувати покарання за управління діяльністю у профспілковій сфері, яка суперечить закону, хоча саме по собі таке управління не є злочином. Ми вже аналізували в попередніх розділах роботи низку рішень КСУ та Конституційного Суду Латвії, якими визнавалися неконституційними положення законодавства, що обмежували реалізацію права на об'єднання у профспілки, та обмеження окремих прав самих профспілок. Отже, рішення КСУ, Конституційного Суду Латвії та Конституційного Трибуналу Польщі мають вагоме значення для забезпечення реалізації конституційного права на об'єднання у профспілки, належного гарантування свободи профспілок і здійснення ними своїх завдань. Саме на підставі таких рішень в Україні було спрощено процедуру легалізації профспілок і змінено критерії визнання за профспілками статусу місцевих та обласних, у Латвії було знято обмеження щодо об'єднання у профспілки з окремої категорії службовців, а в Польщі право на об'єднання у профспілки отримали певні групи осіб, які раніше в ньому були обмежені, та втратили чинність положення Закону Польщі «Про профспілки», які не відповідали принципу “*nullum crimen sine lege*”.

Окремо варто зауважити щодо діяльності міжнародних органів та організацій, які тією чи іншою мірою сприяють гарантуванню діяльності профспілок. Серед міжнародних організаційно-правових гарантій особлива роль належить ЄСПЛ. Відповідно до ст. 34 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод [168] ЄСПЛ може приймати заяви від будь-якої особи, неурядової організації або групи осіб, які вважають себе потерпілими від допущеного однією з країн-учасниць Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод порушення прав, викладених у цій конвенції або протоколах до неї, а країни-учасниці зобов'язуються жодним чином не перешкоджати ефективному здійсненню цього права. Тобто до ЄСПЛ за захистом гарантованих Конвенцією про захист прав людини і основоположних

свобод прав можуть звертатися як окремі члени профспілок, так і сама профспілка як окрема громадська організація.

Під правом кожного звертатися до відповідних міжнародних судових установ чи до відповідних органів міжнародних організацій у юридичній науці розуміється юридично забезпечена можливість будь-якої особи, неурядової організації або групи осіб, які вважають себе потерпілими від допущеного порушення прав і свобод, викладених у міжнародних актах, учасником яких є держава, після використання всіх національних засобів юридичного захисту, згідно із загально визнаними принципами міжнародного права, звернення за захистом своїх прав і свобод до відповідних міжнародних судових установ чи до відповідних органів міжнародних організацій, членом або учасником яких є відповідна держава [909, с. 6]. Окремі вчені стверджують, що держава має надавати пріоритетне значення у своїй правовій системі не лише ратифікованим нею міжнародно-правовим актам, а й практиці їх застосування тими міжнародними органами, юрисдикцію яких визнано державою. Тому ст. 9 Конституції України пропонується викласти в такій редакції: «Конституційні положення про права, свободи й обов'язки людини застосовуються відповідно до чинних міжнародних договорів, згоду на обов'язковість яких надано Верховною Радою України, та практики їх офіційного тлумачення й застосування міжнародними органами, юрисдикцію яких визнано Україною» [910, с. 69]. Натомість Н.В. Мішина вважає, що Конституція України має залишатися лаконічною, не перевантаженою деталізацією, а під час конкретизації прав, що містяться в Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод, необхідно використовувати правові позиції ЄСПЛ, що дасть змогу уникнути деталізації конституційних норм, можливої потреби в їх перегляді, якщо ЄСПЛ розширить зміст того чи іншого права [911, с. 296]. Як ми вже зазначали, рішення ЄСПЛ мають ключове значення як для гарантування належної реалізації окремою особою її конституційного права на об'єднання у профспілки, так і для гарантування прав безпосередньо самих профспілок. Наприклад, ЄСПЛ підтвердив

право профспілок формувати власні правила та керувати своїми справами, зокрема бути вільними у виборі своїх членів [418], право профспілок бути почутими роботодавцями та обов'язок держави дозволити профспілкову діяльність і створювати умови для її здійснення [912; 913] тощо.

Провідна роль у гарантуванні прав профспілок у міжнародному аспекті належить МОП. Цю організацію було створено ще в 1919 р. як автономну організацію при Лізі Націй, а з 1946 р. вона була проголошена першою спеціалізованою установою ООН та залишається сьогодні однією з найстаріших і найавторитетніших міжнародних організацій [914, с. 28]. МОП діє на підставі Статуту [915], відповідно до якого організація діє на таких основних принципах: а) праця не є товаром; б) свобода слова та профспілкової діяльності є необхідною умовою постійного прогресу; в) бідність у будь-якому місці є загрозою для загального добробуту; г) боротьба з бідністю повинна вестися з неослабною силою в кожній державі та шляхом постійних та об'єднаних міжнародних зусиль, за яких представники робітників і підприємців користуються рівними правами з представниками урядів країн.

Найвищим органом МОП є Генеральна конференція представників членів МОП, яка повинна скликатися не рідше одного разу на рік та в якій мають брати участь по чотири представники від кожного члена МОП, з яких двоє є урядовими делегатами, один представляє підприємців та один – працівників. Саме Генеральна конференція представників членів МОП приймає конвенції цієї організації. Також до вищих органів МОП належать Адміністративна рада та Міжнародне бюро праці. У гарантуванні прав профспілок вагому роль відіграє також Комітет зі свободи об'єднання, мандат якого полягає у визначенні того, чи відповідає певне законодавство або практика принципам свободи об'єднання й колективних переговорів, закріпленим у відповідних конвенціях. Комітет зі свободи об'єднання розглядає заяви незалежно від наявності чи відсутності ратифікації відповідною країною Конвенції про свободу асоціації та захист права на організацію. Комітет зі свободи об'єднання у своїй діяльності

завжди бере до уваги національні особливості, наприклад історію трудових відносин та соціально-економічні умови, проте принципи свободи об'єднання застосовуються одноманітно й послідовно щодо всіх країн. У випадках, коли національні закони порушують принципи свободи об'єднання, Комітет зі свободи об'єднання завжди представляє свої рекомендації та пропонує технічну допомогу для узгодження цих законів із принципами свободи об'єднання, що визначені в положеннях Статуту МОП та відповідних конвенціях [916].

Комітет зі свободи об'єднання особливо акцентує на тому, що положення національного законодавства, які регулюють діяльність асоціацій солідарності (тобто організацій, створених на невизначений термін, цілями яких є сприяння справедливості й соціальному миру, встановлення гармонійних відносин між роботодавцями та працівниками, досягнення благополуччя своїх членів), не повинні порушувати норми, що стосуються діяльності профспілок, гарантовані Конвенцією МОП № 98 «Про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів» [555]. Комітет зі свободи об'єднання наполягає на необхідності вжиття законодавчих та інших заходів із метою гарантування того, що асоціації солідарності не беруть на себе функції профспілок, а також із метою забезпечення ефективного захисту від будь-якої форми антипрофспілкової дискримінації та усунення будь-яких нерівностей, що можуть бути використані на користь асоціацій солідарності [916].

У конвенціях і рекомендаціях МОП закріплено низку важливих гарантій щодо діяльності профспілок. Зокрема, Конвенція МОП № 87 «Про свободу асоціації та захист права на організацію» [177] гарантує право на вільне створення профспілок, а також те, що профспілки не підлягають розпуску або тимчасовій забороні в адміністративному порядку. Конвенція МОП № 135 «Про захист прав представників працівників на підприємстві та можливості, що їм надаються» [173] гарантує представникам працівників на підприємстві ефективний захист від будь-яких дій, які можуть завдати їм шкоди, у тому числі звільнення. Конвенція МОП № 98

«Про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів» [555] гарантує профспілкам захист від будь-якого втручання в їх створення та діяльність роботодавців і їх об'єднань. Конвенція МОП «Про права на організацію та об'єднання працівників у сільському господарстві» від 25 жовтня 1921 р. № 11 [917] гарантує всім особам, зайнятим у сільському господарстві, такі ж права на об'єднання у профспілки, як і працівникам у промисловості. Ці та інші гарантії діяльності профспілок конкретизуються в низці рекомендацій МОП, наприклад Рекомендації щодо організацій сільських працівників та їхньої ролі в економічному і соціальному розвитку [918], Рекомендації щодо процедури тристоронніх консультацій для сприяння застосуванню міжнародних трудових норм та національним заходам, що стосуються діяльності Міжнародної організації праці [919], Рекомендації щодо захисту прав представників працівників на підприємстві та можливостей, які їм надаються [920], тощо.

Таким чином, юридичні гарантії діяльності профспілок – це передбачена міжнародними угодами й чинним національним законодавством сукупність правових та організаційних умов, способів і засобів, які покликані забезпечити належну реалізацію прав профспілок під час їх створення, функціонування та припинення діяльності.

Висновки до розділу 4

1. Структуру конституційно-правового статусу профспілок становлять такі елементи, як права й обов'язки, правосуб'єктність, конституційні принципи їх створення та діяльності, функції профспілок, а також юридичні гарантії їх діяльності.

2. Функції профспілок – це основні напрями й аспекти їх діяльності, які обираються або потенційно можуть обиратися в межах чинного законодавства профспілками як основні засоби для досягнення їхньої мети, а також у своїй сукупності розкри-

вають їх сутність як особливого виду громадських організацій та одного з ключових елементів громадянського суспільства.

3. Неналежне відмежування на теоретичному рівні функцій профспілок від їх мети призводить до намагання з боку окремих учених вмістити всі напрями діяльності профспілок у межі захисної та представницької (а інколи тільки захисної) функцій профспілок. У підсумку всі функції профспілок так чи інакше спрямовані на досягнення їхньої мети. Отже, зведення всіх напрямів і сторін діяльності професійної спілки лише до захисної та представницької функцій (фактично до мети створення й діяльності) вбачається недоцільним. Проаналізований досвід Болгарії щодо встановлення на рівні конституції заборони участі профспілок у будь-якій політичній діяльності та реалізації політичних цілей показує, що на практиці таке регулювання призводить до певних обмежень свободи об'єднання та невизначеності у правозастосовній практиці. Такий підхід може бути відносно ефективним лише за умови чіткого законодавчого закріплення виключного переліку видів політичної діяльності й політичних цілей, які не можуть бути предметом діяльності профспілок та інших громадських організацій.

4. Фінансові ресурси профспілок (значна частка яких формується за рахунок членських внесків) повинні спрямовуватися на забезпечення захисту трудових і соціально-економічних прав членів профспілки, а не на участь у політичній діяльності. Таке положення варто відобразити в законодавстві України шляхом доповнення ч. 1 ст. 15 Закону України «Про політичні партії в Україні» новим п. 9 такого змісту: «професійними спілками та їх об'єднаннями».

5. Варто виділяти три групи принципів щодо профспілок, зокрема: а) принципи створення профспілок, які стосуються створення профспілок; б) принципи організації профспілок, тобто основні засади внутрішньої організації діяльності профспілок щодо відносин між членами профспілки та членами профспілки з її органами; в) принципи функціонування профспілок, які стосуються взаємовідносин профспілок з іншими профспіл-

ками та їх об'єднаннями, роботодавцями, органами державної влади й місцевого самоврядування, а також інститутами громадянського суспільства.

До принципів створення профспілок належать добровільність створення профспілки, вступу та виходу з неї; створення профспілок без попереднього дозволу; правомірність і законність обмежень щодо створення профспілок та членства в них; пропорційність обмежень щодо створення профспілок і членства в них.

До принципів організації профспілок належать відсутність майнового інтересу у членів профспілок, виборність профспілкових органів, рівноправність усіх членів профспілки, колегіальність у прийнятті рішень, нормоване відрахування членських внесків, самостійність профспілок у визначенні та організації напрямів своєї діяльності тощо.

До принципів функціонування профспілок належать рівність профспілок; гласність діяльності профспілок; пріоритетність примирних методів і процедур у діяльності профспілок; незалежність профспілок від роботодавців, органів державної влади й місцевого самоврядування, політичних партій тощо; недопущення конкуренції представників профспілки та інших виборних представників тощо.

6. Профспілки, як і будь-які громадські організації, для ефективного виконання своїх функцій потребують відповідного фінансового забезпечення основних напрямів своєї діяльності. Державне фінансування профспілок не має систематичного характеру та відбувається переважно у вигляді відповідних грантів, а основними джерелами фінансування профспілок в Україні та країнах ЄС є самофінансування (членські внески, доходи від майна профспілок та діяльності створених ними підприємств тощо) і пожертвування. Принцип нормованого відрахування членських внесків передбачає такі умови: а) членські внески сплачуються виключно членами профспілки; б) членські внески сплачуються регулярно із встановленою статутом (або окремим положенням) профспілки періодичністю; в) розмір членського

внеску не є фіксованим, а корелюється з розміром заробітної плати (пенсії, стипендії, доходу) та встановлюється статутом профспілки або спеціальним положенням; г) сплата членського внеску є обов'язковою для всіх членів профспілки (несплата внеску протягом певного терміну є підставою для виключення члена з профспілки, окрім випадків, передбачених у статутах).

7. Для країн, де передбачена можливість внесення законопроектів встановленою конституцією кількістю громадян, відсутність законодавчої ініціативи у профспілок не є критичною, оскільки профспілки за рахунок значної чисельності своїх членів можуть ініціювати підготовку, розробляти та подавати законопроекти на розгляд парламенту, використовуючи механізми законодавчої ініціативи громадян. В Україні профспілки позбавлені такої непрямой законодавчої ініціативи, проте чинне законодавство наділяє їх певними можливостями щодо участі в законотворчому процесі, тим самим даючи можливість (хоча й опосередковано) впливати на формування та реалізацію державної соціальної політики, захист трудових і соціальних прав як своїх членів, так і людини та громадянина загалом.

Основним недоліком Закону України «Про профспілки» в регулюванні порядку участі профспілок у законотворчому процесі є відсутність закріплених строків, упродовж яких профспілки повинні надати свій висновок щодо законопроектів, які стосуються сфери діяльності профспілок, і відсутність законодавчого обов'язку для суб'єктів права законодавчої ініціативи та інших державних органів надати профспілці письмову відповідь на подане нею звернення щодо прийняття або внесення змін до закону чи іншого акта, а також строків для надання такої відповіді. Тому ч. 2 ст. 21 Закону України «Про профспілки» варто доповнити таким положенням: «Всеукраїнські профспілки, їх об'єднання повинні надати свої пропозиції до проектів законів у строк, вказаний відповідним органом державної влади. Цей строк не може бути меншим ніж 14 календарних днів. Якщо всеукраїнські профспілки, їх об'єднання не надали свої пропозиції протягом встановленого строку, то вважається, що вони не

мають пропозицій і зауважень до цих проектів законів». А ч. 4 ст. 21 Закону України «Про профспілки» пропонуємо доповнити таким реченням: «Суб'єкти права законодавчої ініціативи та відповідні державні органи, які отримали від профспілок пропозиції про прийняття або внесення змін до законів та інших нормативно-правових актів із питань формування й реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин, зобов'язані не пізніше ніж через 30 календарних днів із моменту отримання пропозиції повідомити профспілку про результати розгляду внесеної пропозиції».

8. Положення законодавства щодо репрезентативності профспілок в окремих країнах ЄС суттєво різняться. Така різниця стосується як безпосередньо самих критеріїв репрезентативності профспілок, так і процедури підтвердження репрезентативності профспілок та системи органів, які здійснюють це підтвердження. Найбільш поширеними критеріями репрезентативності профспілок є наявність визначеної законом мінімальної кількості членів представницької профспілки та наявність її представництв у відповідній кількості адміністративно-територіальних одиниць. При цьому в багатьох країнах встановлюються додаткові критерії репрезентативності, наприклад вимоги до джерел фінансування профспілки, вимоги до мінімального терміну функціонування профспілки у статусі легальної організації тощо. Проведений аналіз законодавства окремих країн-членів ЄС дає змогу констатувати, що в низці країн встановлюються більш жорсткі законодавчі вимоги до критеріїв репрезентативності профспілок, ніж в Україні. Чинні вимоги законодавства України щодо критеріїв репрезентативності профспілок не суперечать вимогам міжнародних актів та не порушують принцип рівності профспілок.

8. Обов'язки профспілок поділяються на обов'язки у відносинах з органами державної влади й органами місцевого самоврядування, обов'язки у відносинах із роботодавцями, обов'язки у відносинах з інститутами громадянського суспільства та обов'язки у відносинах профспілок зі своїми членами.

Законодавче встановлення має відбуватися щодо груп обов'язків профспілок у відносинах з органами державної влади, органами місцевого самоврядування та у відносинах із роботодавцями, а законодавче закріплення обов'язків профспілок у відносинах зі своїми членами є недоцільним.

9. До ст. 46 Закону України «Про профспілки» необхідно внести відповідні зміни та викласти її в такій редакції: «Посадові та інші особи, які перешкоджають здійсненню права на об'єднання у профспілки, або винні в порушенні законодавства про профспілки особи, які своїми діями чи бездіяльністю перешкоджають законній діяльності профспілок, їх об'єднань, несуть дисциплінарну, адміністративну або кримінальну відповідальність відповідно до законодавства України».

10. Положення щодо профспілок, які містяться в конституції відповідної країни, мають визначальне значення для гарантування їх належної діяльності. Такі положення можуть створювати для профспілок як додаткові механізми гарантування їх прав (наприклад, у Польщі, Португалії), так і умови, які на практиці призводять до порушення свободи профспілкової діяльності (зокрема, у Болгарії). Закріплене в Конституції Польщі право загальнонаціональних профспілкових органів на звернення до Конституційного Трибуналу Польщі має надзвичайно вагоме значення для гарантування прав профспілок та позитивно впливає на загальний рівень захисту трудових і соціальних прав людини й громадянина у країні. Така практика потребує подальшого всебічного розгляду стосовно можливості й доцільності її застосування в Україні.

11. Рішення Конституційного Суду України, Конституційного Суду Латвії та Конституційного Трибуналу Польщі мають ключове значення для забезпечення реалізації конституційного права на об'єднання у профспілки та належного гарантування свободи профспілок і здійснення ними своїх завдань. Саме на підставі таких рішень в Україні було спрощено процедуру легалізації профспілок та змінено критерії визнання за профспілками статусу місцевих та обласних, у Латвії було знято обмеження

щодо об'єднання у профспілки з окремої категорії службовців, а в Польщі право на об'єднання у профспілки отримали певні групи осіб, які раніше в ньому були обмежені, та втратили чинність положення Закону Польщі «Про профспілки», що не відповідали принципу “*nullum crimen sine lege*”.

12. Юридичні гарантії діяльності профспілок – це передбачена міжнародними угодами та чинним національним законодавством сукупність правових та організаційних умов, способів і засобів, які покликані забезпечити належну реалізацію прав профспілок під час їх створення, функціонування та припинення діяльності.

ВИСНОВКИ

У монографічному дослідженні наведено теоретичне узагальнення та нове вирішення наукової проблеми, яка полягає у встановленні конституційно-правових засад організації й діяльності професійних спілок в Україні та країнах ЄС, а також надано конкретні практичні рекомендації та пропозиції щодо вдосконалення цього регулювання в Україні. За результатами дослідження зроблено низку висновків, узагальнень, пропозицій і рекомендацій, основними з яких є такі:

1. Доведено доцільність виділення двох основних моделей конституційно-правового регулювання статусу профспілок: моделі спеціального конституційно-правового регулювання статусу профспілок та моделі загального конституційно-правового регулювання статусу профспілок. При цьому за моделі спеціального конституційно-правового регулювання статусу профспілок порядок створення й діяльності, права та обов'язки, гарантії та інші ключові засади діяльності профспілок регулюються спеціальним законом про профспілки, а положення загального закону про об'єднання громадян (закону про асоціації) регулюють правовідносини щодо профспілок, тільки якщо інше не передбачено спеціальним законом. Права, обов'язки й окремі аспекти відносин професійних спілок із роботодавцями за цієї моделі конкретизуються у трудовому кодексі (законі про працю), участь у суспільному діалозі – законами про соціальний діалог тощо.

Натомість особливістю моделі загального конституційно-правового регулювання статусу профспілок є відсутність у національному законодавстві спеціального закону про профспілки, а зміст і порядок реалізації права на об'єднання у профспілки, питання створення, легалізації та припинення діяльності профспілок регулюються загальними законами про об'єднання (асоціації), законами про відповідні державні реєстри. Права, обов'язки й гарантії діяльності профспілок за цієї моделі врегульовані у

трудоному кодексі (законі про працю), законах про соціальний діалог, колективні договори, охорону праці тощо.

Більш ефективною вважаємо модель спеціального конституційно-правового регулювання, оскільки профспілки, хоч і покликані представляти та захищати трудові права людини й громадянина, є насамперед громадськими організаціями, тому практику регулювання порядку їх створення та легалізації в межах трудового кодексу не можна назвати вдалою. Хоча належне забезпечення діяльності професійних спілок та рівень гарантування їхніх прав не перебуває в безпосередній залежності від моделі, яка запроваджена у відповідній державі.

2. Аргументовано, що становлення конституційно-правового регулювання статусу профспілок у країнах Центральної та Східної Європи суттєво відрізняється від такого становлення, характерного для країн Західної Європи. Незважаючи на низку історичних і правових особливостей, можна виділити чотири основні історичні етапи конституційно-правового регулювання, що є спільними для більшості країн Центральної та Східної Європи.

Перший етап розпочався зі створення перших профспілок (у середині – наприкінці XIX ст.) і тривав до 1918 р. Він характеризується зародженням конституційно-правового регулювання профспілок. Особливістю цього періоду є те, що таке регулювання відбувалося на основі нормативно-правових актів відповідних імперій, у складі яких перебували ті чи інші країни (а подекуди й на основі законодавства двох різних імперій, як це було, наприклад, в Україні та Польщі).

Другий етап (1918–1939 рр.) охоплює період між двома світовими війнами. На відміну від більшості країн Центральної та Східної Європи, які в міжвоєнний період отримали незалежність і почали формування єдиного національного законодавства, що регламентує діяльність профспілок на основі демократичних засад, в Україні розвиток такого регулювання продовжував відбуватися в контексті законодавства інших країн. На територіях, що перебували у складі Польщі та Чехословаччини, роз-

виток профспілок загалом здійснювався на демократичних засадах, на відміну від українських земель, які перебували у складі Румунського Королівства та Радянського Союзу (хоча в Румунському Королівстві після Першої світової війни на законодавчому рівні проголошувалися досить широкі можливості щодо створення й діяльності профспілок, які з кінця 1920-х рр. поступово звужувалися).

На третьому етапі (з 1945 р. до кінця 1980-х рр.) на територію всіх країн Центральної та Східної Європи, що опинилися в соціалістичному таборі, поширилися тоталітарні методи регулювання профспілкової діяльності, які передбачали повне позбавлення профспілок самостійності та нівелювання традиційних для них функцій. Саме профспілки в багатьох країнах Центральної та Східної Європи ставали мобілізаційними центрами боротьби з тоталітарним режимом (особливо це простежується на досвіді Польщі).

Четвертий етап розпочався наприкінці 1980-х рр. і триває дотепер. Він характеризується поверненням до демократичних принципів конституційно-правового регулювання статусу профспілок. На відміну від України, де після проголошення незалежності ще тривалий час порядок створення й діяльності профспілок продовжував регулюватися нормативними актами Радянського Союзу, інші країни Центральної та Східної Європи швидко прийняли низку нормативно-правових актів, що необхідні для належної реалізації профспілками своєї основної мети – захисту трудових і соціально-економічних прав та інтересів своїх членів, а після вступу цих країн до ЄС на конституційно-правове регулювання діяльності профспілок поширилася дія норм права ЄС.

3. Встановлено, що конституційно-правове регулювання реалізації права на об'єднання у професійні спілки в Україні, Польщі та Латвії має істотні особливості, що проявляються в різних підходах до реалізації цього права (зокрема, щодо визначення кола осіб, які мають право на створення та членство у профспілці, мінімально допустимої кількості членів профспілки та у вста-

новленні можливих обмежень у реалізації права на об'єднання у профспілки). Конституції країн ЄС використовують переважно два підходи до закріплення права на об'єднання у профспілки: за першого це право окремо не виділене та закріплюється у складі загального права на об'єднання, а за другого застосовується «подвійне» закріплення цього права (з одного боку, воно гарантоване як окрема форма загального права на об'єднання, а з іншого – закріплюється безпосередньо як право на об'єднання у профспілки). Запропонований у Конституції України варіант закріплення цього права є найбільш невдалим, оскільки не відповідає жодному з наведених підходів.

Право на об'єднання у професійні спілки може реалізуватися такими шляхами: вільного, безперешкодного, без отримання жодних на те попередніх дозволів із боку державних органів створення профспілок; вступу до вже створених профспілок; участі в роботі профспілок; вільного та безперешкодного виходу з профспілки; утримання від вступу до профспілок; участі у припиненні діяльності профспілок шляхом їх реорганізації чи ліквідації.

4. Запропоновано викласти ч. 3 ст. 36 Конституції України в такій редакції: «Кожен має право на об'єднання у професійні спілки з метою захисту своїх трудових і соціально-економічних прав та інтересів. Обмеження щодо реалізації цього права встановлюються виключно Конституцією і законами України. Професійні спілки є громадськими організаціями, що утворюються без попереднього дозволу та об'єднують громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної діяльності. Усі професійні спілки мають рівні права». Такі зміни сприятимуть вдосконаленню низки конституційних засад реалізації права на об'єднання у профспілки та регулюванню статусу профспілок, зокрема:

- чітко окреслять коло суб'єктів права на об'єднання у профспілки;
- закріплять безпосередньо на конституційному рівні саме право на об'єднання у профспілки, а не «участь у професійних спілках»;

- запровадять конституційні підстави для можливого обмеження всіх форм реалізації права на об'єднання у профспілки;
- приберуть конституційну суперечність щодо процедури створення профспілок.

5. З'ясовано, що конституційне право на об'єднання у профспілки перебуває в тісному зв'язку з іншими конституційними правами та свободами, насамперед із правом на мирні збори, мітинги, походи й демонстрації, правом на свободу думки та слова, на вільне вираження своїх переконань і правом на страйк. Найбільш дискусійними є проблеми взаємозв'язку права на об'єднання у профспілки з правом на страйк. Якщо в Україні та Латвії профспілки є лише одним із можливих ініціаторів (організаторів) проведення страйку, то в Польщі – єдиним. Запровадження в Україні практики, за якою виключне право на організацію страйків мають профспілки, є недоцільним і передчасним. Така модель може бути відносно ефективною у країнах, де профспілки є реальним ключовим елементом громадянського суспільства. Хоча у світлі тенденцій до постійного зниження членів профспілок у більшості країн Європи виникають сумніви щодо доцільності залишення за профспілками монопольного права на оголошення страйку. Право на страйк не варто розглядати як елемент (складник) права на об'єднання у профспілки, а тим більше ставити можливість його реалізації в залежність від членства у профспілці (тобто попередньої реалізації права на об'єднання у профспілки).

6. Запропоновано виділяти два основні етапи створення профспілок: ініціативно-організаційний та легалізаційний. Конституційно-правове регулювання обох названих етапів в Україні потребує істотного вдосконалення. Зокрема, на ініціативно-організаційному етапі необхідно чітко розмежувати статус засновників та членів профспілки. Як член профспілки, так і засновник профспілки є особами, які реалізують конституційне право на об'єднання у профспілки, проте ними використовуються різні форми реалізації цього права. Так, засновники профспілок реалізують це право у формі створення профспілки,

а члени профспілки – у формах вступу до вже створених профспілок, участі в роботі профспілок, вільного й безперешкодного виходу з профспілки та участі у припиненні діяльності профспілок шляхом їх реорганізації чи ліквідації. Така форма реалізації конституційного права на об'єднання у профспілки, як створення профспілок, може бути реалізована тільки засновниками профспілки. Член профспілки – це особа, яка входить до складу профспілки, наділена правами та обов'язками, що передбачені статутом профспілки, і сплачує членські внески. Своєю чергою засновники профспілки – це особи, які, користуючись конституційним правом на створення профспілки, виявили бажання створити профспілку та здійснюють для цього передбачені чинним законодавством передлегалізаційні заходи (готують статут профспілки, організують і проводять установчі збори тощо). Відповідно, закріплення в тексті Конституції України положення про те, що профспілки створюються їх членами, є недоцільним, оскільки воно не дає змогу на законодавчому рівні належним чином закріпити статус засновників профспілок.

7. Аргументовано, що систему легалізації профспілок, яка діє зараз в Україні, не можна віднести до жодного з основних способів легалізації громадських організацій. Запровадження реального явочного (повідомного) способу легалізації потребує виключення із законодавства про профспілки положення про те, що легалізуючий орган пропонує профспілці, об'єднанню профспілок надати додаткову документацію, необхідну для підтвердження статусу, та прийняття положення, за яким профспілка набуває легального статусу внаслідок самого подання заяви про легалізацію та передбачених законом документів (як це відбувається, наприклад, у Словаччині). А для запровадження (повернення) класичного явочно-реєстраційного способу із Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» необхідно вилучити положення, згідно з яким легалізуючий орган не може відмовити в легалізації профспілки.

Таке положення є наслідком намагань законодавця узгодити процедуру легалізації з рішенням Конституційного Суду України

у справі про свободу утворення профспілок. Поняття «попередній дозвіл», яке вжите в Конституції України, не повинне безпосередньо пов'язуватися з процесами реєстрації або легалізації, оскільки воно означає, що профспілки створюються саме без попереднього дозволу, тобто для проведення установчих зборів членів профспілки та затвердження ними статуту профспілки не потрібен жоден попередній дозвіл із боку будь-яких державних органів. При цьому законодавство низки країн ЄС, закріплюючи принцип створення профспілок «без попереднього дозволу», водночас визначає саме реєстрацію профспілок як необхідну передумову отримання ними легального статусу (у тому числі на рівні конституції).

8. Доведено, що конституційна правосуб'єктність профспілок виникає з моменту їх легалізації. У чинному законодавстві України регулювання порядку виникнення профспілок як суб'єктів конституційно-правових відносин є досить суперечливим і неоднозначним та може призводити до ситуації, коли профспілки набувають цивільної і трудової правосуб'єктності, маючи при цьому лише обмежену конституційну правосуб'єктність, спрямовану на їх легалізацію. Якщо всі громадські об'єднання набувають статусу юридичної особи за окремою процедурою, якій повинна передувати процедура легалізації цього об'єднання, тобто набуття ним статусу суб'єкта конституційних правовідносин, то стосовно профспілок встановлений зворотний порядок: спочатку набуваються права юридичної особи, а потім здійснюється їх легалізація. Натомість у законодавстві більшості країн ЄС момент виникнення конституційної правосуб'єктності профспілок чітко окреслений, а процедура легалізації, із завершенням якої й пов'язується виникнення конституційної правосуб'єктності профспілок, має законодавчо прописані часові межі та закінчується або внесенням запису про реєстрацію профспілки (легалізацією), або відмовою в такій легалізації. Водночас відсутність у Законі України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» чіткої вказівки на обов'язковість легалізації профспілок разом із законодавчо встановленою заборонаю

для легалізуючого органу відмовити в легалізації профспілки та відсутністю яких-небудь часових меж, упродовж яких профспілки можуть функціонувати як нелегалізоване об'єднання, призводять до ситуації, коли представництво й захист трудових, соціально-економічних прав та інтересів громадян протягом тривалого часу може здійснюватися громадськими організаціями з невизначеним конституційно-правовим статусом.

9. Позитивним моментом у законодавстві багатьох країн ЄС, яке регламентує процедуру примусового припинення діяльності профспілок, запропоновано вважати обов'язковість надання профспілці або об'єднанню профспілок відповідних термінів для усунення виявлених порушень закону. Відповідно, контролюючі органи державної влади мають право звертатися до суду із заявою про примусове припинення діяльності профспілки тільки за умови, що відповідна профспілка не усунула порушення законодавства у вказані терміни. Така практика посилює гарантії діяльності профспілок та заслугоує на її впровадження в законодавстві України. Для цього ст. 18 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» варто доповнити відповідними положеннями. Водночас для нівелювання можливих зловживань уже з боку самих профспілок (коли профспілка, отримавши повідомлення про необхідність усунення виявлених порушень, може тимчасово усунути їх, що унеможливить подання відповідним органом заяви до суду) необхідно закріпити положення про те, що в разі повторного впродовж одного року виявлення порушень у діяльності профспілки відповідний орган державної влади має право подати до суду заяву про припинення діяльності профспілки без надання їй повідомлення про усунення виявлених порушень.

10. Запропоновано відносити до основних функцій профспілок, окрім захисної, представницької та контрольної, також політичну функцію, яка проявляється, зокрема, у трипартизмі та співробітництві профспілок із політичними партіями (підтримці партій профспілками). Досвід окремих країн-членів ЄС щодо встановлення на рівні конституції заборони участі профспілок

у будь-якій політичній діяльності та реалізації політичних цілей показує, що на практиці таке регулювання призводить до певних обмежень свободи об'єднання та невизначеності у правозастосовній практиці. Цей підхід може бути відносно ефективним лише за умови чіткого законодавчого закріплення виключного переліку видів політичної діяльності й політичних цілей, які не можуть бути предметом діяльності профспілок та інших громадських організацій.

11. Аргументовано виділення трьох груп принципів щодо профспілок, а саме: а) принципів створення профспілок, які стосуються створення профспілок (наприклад, добровільність створення профспілки, вступу до профспілки та виходу з неї; створення профспілок без попереднього дозволу; правомірність і законність обмежень щодо створення профспілок та членства в них; пропорційність обмежень щодо створення профспілок та членства в них); б) принципів організації профспілок, тобто основних засад внутрішньої організації діяльності профспілок щодо відносин між членами профспілки та членами профспілки з її органами (це, зокрема, відсутність майнового інтересу у членів профспілок, виборність профспілкових органів, рівноправність усіх членів профспілки, нормоване відрахування членських внесків, самостійність профспілок у визначенні та організації напрямів своєї діяльності тощо); в) принципів функціонування профспілок, які стосуються взаємовідносин профспілок з іншими профспілками та їх об'єднаннями, роботодавцями, органами державної влади й місцевого самоврядування, а також з інститутами громадянського суспільства (наприклад, рівність профспілок; гласність діяльності профспілок; пріоритетність примирних методів і процедур у діяльності профспілок; незалежність профспілок від роботодавців, органів державної влади та місцевого самоврядування, політичних партій тощо; недопущення конкуренції представників профспілки та інших виборних представників тощо).

12. Доведено, що для країн ЄС, де передбачена можливість внесення законопроектів встановленою конституцією кількістю

громадян, відсутність законодавчої ініціативи у профспілок не є критичною, оскільки профспілки за рахунок значної чисельності своїх членів можуть ініціювати підготовку, розробляти та подавати законопроекти на розгляд парламенту, використовуючи механізми законодавчої ініціативи громадян. В Україні профспілки позбавлені такої непрямой законодавчої ініціативи, проте чинне законодавство наділяє їх певними можливостями щодо участі в законотворчому процесі, тим самим даючи можливість (хоча й опосередковано) впливати на формування та реалізацію державної соціальної політики, захист трудових і соціальних прав як своїх членів, так і людини та громадянина загалом. Основним недоліком Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» в регулюванні порядку участі профспілок у законотворчому процесі є відсутність закріплених строків, упродовж яких профспілки повинні надати свій висновок щодо законопроектів, які стосуються сфери діяльності профспілок, і відсутність законодавчого обов'язку для суб'єктів права законодавчої ініціативи та інших державних органів надати профспілці письмову відповідь на подане нею звернення щодо прийняття або внесення змін до закону чи іншого акта, а також строків для надання такої відповіді.

13.З'ясовано, що положення щодо організації та діяльності профспілок, які містяться в конституції відповідної країни, мають визначальне значення для гарантування їх належного функціонування та можуть створювати для профспілок як додаткові механізми гарантування їх прав (наприклад, у Польщі, Португалії), так і умови, які на практиці призводять до порушення свободи профспілкової діяльності (зокрема, у Болгарії). Особлива роль у гарантуванні прав профспілок належить конституційному суду відповідної країни. Саме на підставі рішень конституційних судів в Україні було спрощено процедуру легалізації профспілок та змінено критерії визнання за профспілками статусу місцевих та обласних, у Латвії було знято обмеження щодо об'єднання у профспілки з окремої категорії службовців, а в Польщі право на об'єднання у профспілки отримали певні

групи осіб, які раніше в ньому були обмежені, та втратили чинність положення Закону Польщі «Про професійні спілки», що не відповідали принципу “*nullum crimen sine lege*”.

14.З метою вдосконалення конституційно-правового регулювання організації та діяльності профспілок в Україні запропоновано внести відповідні зміни до вітчизняного законодавства, зокрема:

- внести зміни до ст. ст. 1, 2, ч. 3 ст. 4, ч. 1 ст. 5, ст. 6, ч. 9 ст. 16, ч. 2 ст. 21, ч. 4 ст. 21, ст. 46 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»;
- виключити ч. 1 ст. 2 та ч. 2 ст. 6 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»;
- доповнити ст. 18 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» положеннями, які необхідно викласти в ч. ч. 4, 5 і 6;
- доповнити ч. 1 ст. 15 Закону України «Про політичні партії в Україні» положенням, яке необхідно викласти в п. 9.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Конституція України від 28 червня 1996 р. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80> (дата звернення: 20.02.2019).
2. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності : Закон України від 15 вересня 1999 р. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1045-14> (дата звернення: 15.02.2019).
3. Череватюк В.Б., Олексієнко Ю.Є. Громадянське суспільство як модель взаємовідносин людини та держави: від історії до сучасності *Юридичний вісник. Повітряне і космічне право*. 2014. № 2. С. 35–40.
4. Громадянське суспільство: політичні та соціально-правові проблеми розвитку : монографія /за ред. М.П. Требіна. Харків : Право, 2013. 536 с.
5. Шемшученко Ю.С., Скрипнюк О.В. Методологічні проблеми взаємодії держави і громадянського суспільства в сучасній Україні. *Правова держава*. 2017. № 28. С. 3–12.
6. Ani książę, ani kupiec: obywatel : idea społeczeństwa obywatelskiego w myśli współczesnej / wybór tekstów i wstęp J. Szacki; przekł. [z ang.] B. Szacka [et al.]. Kraków : Znak, 1997. 339 s.
7. Podemski K. Społeczeństwo obywatelskie w Polsce 25 lat po wielkiej zmianie. *Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny*. 2014. № 2. S. 89–109.
8. Актуальні проблеми конституційного права України : Підручник/за заг. ред. Олійника А.Ю. Київ : Видавничий дім «Скіф», 2012. 552 с.
9. Тодыка Ю.Н., Тодыка О.Ю. Конституционно-правовой статус человека и гражданина в Украине. Киев : «Ин Юре», 2001. 368 с.
10. Рабінович П.М. Основи загальної теорії права та держави : Навч. посібник. Вид. 9-е, зі змінами. Львів: Край, 2007. 192 с.

11. Скворець В.О. Громадянське суспільство і детермінанти оптимізації його розвитку в Україні : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. філософ. наук : спец. 09.00.03 «соціальна філософія та філософія історії». Запоріжжя, 2007. 17 с.
12. Чувардинський О.Г. Громадянське суспільство в Україні: становлення, функціонування, перспективи розвитку : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня д-ра політ. наук : спец. 23.00.02 «політичні інститути та процеси». Львів, 2008. 31 с.
13. Третяк С. Профспілки як інститут громадянського суспільства. *Юридичний журнал*. 2006. № 9. URL: https://www.socosvita.kiev.ua/sites/default/files/Tretyak_2006_1.pdf (дата звернення: 11.08.2018).
14. Мерник А.М. Інституції громадянського суспільства: поняття, особливості, види: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : спец. 12.00.01 «теорія та історія держави і права; історія політичних і правових учень». Харків, 2013. 20 с.
15. Гришина Ю.М. Роль профспілок в процесі становлення та розвитку громадянського суспільства. *Часопис цивілістики*. 2015. № 18. С. 186–190.
16. Щотова Ю.М. Правовий механізм реалізації функцій профспілок як суб'єктів трудового права : дис. ... доктора юрид. наук : 12.00.05. Київ, 2013. 418 с.
17. Лисяк О.І. Правові форми участі профспілок у регулюванні трудових відносин: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «трудова право; право соціального забезпечення». Харків, 2004, 20 с.
18. Цесарський Ф.А. Захисна функція профспілок, форми її реалізації : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Харків, 2004. 204 с.
19. Циганчук Н.А. Професійні спілки як суб'єкти трудового права : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «трудова право; право соціального забезпечення». Харків, 2004, 20 с.
20. Соломінчук В.В. Участь професійних спілок у розбудові соціально-правової держави (теоретико-правовий аспект) : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01. Харків, 2018. 228 с.

21. Соловйов О.М. Право власності професійних спілок України : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : спец. 12.00.03 «цивільне право і цивільний процес; сімейне право; міжнародне приватне право». Харків, 2002. 19 с.

22. Білоус А.М. Адміністративно-правове регулювання порядку створення і діяльності профспілок в Україні : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Запоріжжя, 2013. 247 с.

23. Шакірова А.Ю. Адміністративно-правовий статус профспілок в Україні : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Ірпінь, 2015. 213 с.

24. Кравчук В. Взаємовідносини профспілкових організацій з державою в умовах розвитку громадянського суспільства в Україні. *Підприємництво, господарство і право*. 2009. № 11. С. 14–17.

25. Ковальчук В.Б. Правові засади функціонування громадських організацій у процесі становлення громадянського суспільства в Україні. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ*. 2014. № 1. С. 13–25.

26. Андріїв В. Правозахисна функція профспілок. *Підприємництво, господарство і право*. 2007. № 11. С. 70–72.

27. Вишневецька С.В., Самборська А.Г. Правова природа функцій профспілок як суб'єктів трудового права. *Юридичний вісник*. 2014. № 3. С. 76–80. URL: <http://jrn1.nau.edu.ua/index.php/UV/article/viewFile/8391/10202> (дата звернення: 10.05.2018).

28. Чумаченко І.М. Поняття і класифікація функцій профспілок у сучасних умовах ринкової економіки. *Вісник Запорізького юридичного інституту*. 2004. № 2. С. 72–79.

29. Чанишева Г.І. Основні функції профспілок в умовах ринкової економіки. *Актуальні проблеми держави і права*. 2008. № 37. С. 17–24.

30. Нікіфоров В.Ю. Захисна функція профспілок в Україні. *Право і безпека*. 2004. № 3. С. 152–155.

31. Чабаненко М.М. До поняття захисної функції професійних спілок. *Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ*. 2014. № 4. С. 166–172. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvdduvs_2014_4_23 (дата звернення: 15.10.2018).

32. Костюк В.Л. Трудова правосуб'єктність професійної спілки: поняття та особливості. *Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право»*. 2011. № 2 : URL: <http://lj.oa.edu.ua/articles/2011/n2/11kvlpto.pdf> (дата звернення: 15.10.2018).

33. Менджул М.В. Створення окремих непідприємницьких товариств в Україні. *Бюлетень Міністерства юстиції України*. 2012. № 3. С. 30–35.

34. Зеньков Д.О. Правосуб'єктність профспілок: сутність, значення, порядок виникнення. *Митна справа*. 2014. № 1. Ч. 2. Кн. 2. С. 278–284.

35. Сільченко С.О. До питання виникнення трудової правосуб'єктності первинних профспілкових організацій і профспілок. *Актуальні проблеми науки трудового права в сучасних умовах ринкової економіки* : матеріали науково-практичної конференції (м. Сімферополь, 19–20 травня 2003р.). Харків : НУВС, 2003. С. 83–86.

36. Гетьманцева Н., Козуб І. Праводієдатність професійних спілок. *Право України*. 2010. № 12. С. 115–123.

37. Трюхан О.А. Реалізація права працівників на об'єднання в професійні спілки. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. 2016. № 1. Т. 2. С. 93–97.

38. Кириченко Ю.В. Право на свободу об'єднання у професійні спілки: відповідність конституційної практики України європейським стандартам. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія «Юриспруденція»*. 2014. № 10. Т. 1. С. 70–73.

39. Войналович М.В. Поняття та сутність конституційного права на об'єднання. *Наукові записки Інституту законодавства Верховної Ради України*. 2013. № 3. С. 23–30.

40. Заворотченко Т.М. Свобода спілок: проблеми правового регулювання. *Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ*. 2012. № 2. С. 47–56.

41. Краснов Є.В. Принцип свободи об'єднання та трудове законодавство України. *Актуальні проблеми держави і права*. 2004. № 22. С. 807–812.

42. Олійник А.Ю. Конституційно-правовий механізм забезпечення основних свобод людини і громадянина в Україні : монографія. Київ : Алерта, 2008. 472 с.
43. Шаповал Т. Право на свободу об'єднання як важлива передумова демократизму виборчого процесу. *Вісник Центральної виборчої комісії*. 2009. № 1. С. 73–80.
44. Сімутіна Я.В. Момент виникнення правосуб'єктності профспілки в контексті принципу заборони зловживання правами. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія: «Юриспруденція»*. 2017. № 27. Т. 2. С. 41–44.
45. Дутчак А.В. Проблеми утворення та легалізації профспілкових організацій. *Вісник Академії праці і соціальних відносин Федерації професійних спілок України*. 2009. № 3. С. 94–100.
46. Мамедова Р. Міжнародно-правові основи регулювання профспілкової діяльності. *Публічне право*. 2013. № 3. С. 330–335.
47. Соломінчук В.В. Профспілка на підприємстві: порядок створення та повноваження. *Зароботна плата*. 2010. № 8. С. 20–25.
48. Щотова Ю.М. Виникнення професійної спілки як суб'єкта трудового права в Україні. *Бюлетень Міністерства юстиції України*. 2013. № 2. С. 55.
49. Клименко Н.Г. Роль державної реєстрації недержавних інституцій в державному регулюванні їх діяльності у сфері національної безпеки. *Державне управління: удосконалення та розвиток*. 2018. № 2. URL: http://www.dy.nayka.com.ua/pdf/2_2018/29.pdf (дата звернення: 20.11.2018).
50. Лазор Л. Правове регулювання правосуб'єктності у сфері трудового права в ринкових умовах. *Право України*. 2010. № 12. С. 108–114.
51. Бондарчук І.В. Конституційно-правові основи легалізації громадських організацій і політичних партій в Україні : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : спец. 12.00.02 «конституційне право; муніципальне право». Харків, 2014. 20 с.
52. Віхляев М.Ю. Момент виникнення адміністративної правосуб'єктності громадських об'єднань в Україні. *Науковий вісник*

- Ужгородського Національного університету. Серія: Право. 2012. № 19. Т. 3. С. 232–235.
53. Менджул М.В. Цивільно-правовий статус громадських організацій : Монографія. Ужгород : Видавництво Олександри Гаркуші, 2010. 200 с.
54. Гришина Ю. Проблемні аспекти визначення моменту виникнення правоздатності професійних спілок. *Jurnalul juridic național: Teorie și practică*. 2015. № 5. Ч. 1. URL: http://www.jurnaluljuridic.in.ua/archive/2015/5/part_1/15.pdf (дата звернення: 23.08.2018).
55. Шакірова А.Ю. Окремі питання порядку легалізації професійних спілок в Україні. *Південноукраїнський правничий часопис*. 2008. № 2. С. 107–108.
56. Костюк В.Л. Проблеми трудової правосуб'єктності професійної спілки: теоретико-правовий аспект. *Наукові записки НаУКМА. Юридичні науки*. 2012. Т. 129. С. 109–113.
57. Ващук О.М. Конституційно-правовий статус громадських організацій України : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.02. Київ, 2004. 207 с.
58. Піфко О.О. Конституційно-правове регулювання примусового припинення діяльності професійних спілок в Україні та окремих країнах ЄС: порівняльний аналіз. *Recht der Osteuropäischen Staaten*. 2018. № 4. Р. 211–215.
59. Grygiel-Kaleta Ż. Wolność zrzeszania się w związkach zawodowych. Warszawa : Wolters Kluwer, 2015. 312 s.
60. Kazimierczuk M. Wolność zrzeszania się w związki zawodowe w polskim porządku prawnym. Olsztyn : Wydawnictwo Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego w Olsztynie, 2015. URL: <http://wydawnictwo.uwm.edu.pl/uploads/documents/czytelnia/emonografie/Kazimierczuk-Marcin.pdf> (дата звернення: 15.12.2017).
61. Galicki R. Reprezentatywność związków zawodowych w prawie polskim. Rozprawa doktorska napisana w Katedrze Prawa Pracy. Białystok, 2013. 316 s.
62. Гаева Н.П. Правові принципи утворення і діяльності громадських об'єднань: деякі міркування. *Часопис Київського університету права*. 2014. № 3. С. 55–59.

63. Гаєва Н.П. Право на свободу об'єднання як суб'єктивне право. *Часопис Київського університету права*. 2011. № 4. С. 123–127.
64. Гаєва Н.П. щодо визначення конституційних термінів «політична партія», «громадська організація», «об'єднання громадян». *Конституційні засади державотворення і правотворення в Україні: проблеми теорії і практики* : збірник наукових статей. Київ : Ін-т. держави і права ім. В.М. Корецького НАН України, 2006. С. 179–183.
65. Гаєва Н.П. Засади взаємодії органів державної влади і об'єднань громадян: теоретичний аспект. *Часопис Київського університету права*. 2016. № 3. С. 86–90.
66. Гаєва Н.П. Громадські організації в Україні: критерії класифікації. *Часопис Київського університету права*. 2017 № 4. С. 61–65.
67. Гаєва Н.П. Об'єднання громадян як суб'єкти громадського контролю: термінологічний аспект. *Часопис Київського університету права*. 2018. № 3. С. 81–85.
68. Волкова Д.Є. Конституційне законодавство України про громадські організації: стан та перспективи гармонізації з європейськими стандартами : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : спец. 12.00.02 «конституційне право; муніципальне право». Одеса, 2015. 23 с.
69. Кравчук В.М. Взаємовідносини громадських організацій і держави в умовах формування громадянського суспільства в Україні (теоретико-правові аспекти) : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01. Київ, 2008. 229 с.
70. Дорофеева В.І. Конституційні засади участі громадських об'єднань у системі захисту прав людини: Україна та зарубіжний досвід : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.02. Ужгород, 2018. 232 с.
71. Suski P. Stowarzyszenia i fundacje. Warszawa : LexisNexis, 2011. 520 s.
72. Соха С.І. Публічний статус громадських об'єднань в Україні: адміністративно-правовий аспект дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Львів 2016. 233 с.
73. Додіна Є.Є. Адміністративно-правовий статус громадських організацій в Україні : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня

- канд. юрид. наук : спец. 12.00.07 «теорія управління; адміністративне право і процес; фінансове право». Одеса, 2002. 23 с.
74. Віхляєв М.Ю. Репрезентативність та специфічність громадських об'єднань як суб'єктів адміністративного права України : монографія. Херсон : Видавничий дім «Гельветика», 2013. 296 с.
75. Віхляєв М.Ю. Адміністративна відповідальність громадських об'єднань в Україні: проблеми нормативно-правового регулювання у контексті вступу у дію нового Закону України «Про громадські об'єднання». *Віче*. 2013. № 10. С. 11–13.
76. Віхляєв М.Ю. Поняття та складові елементи адміністративної правосуб'єктності громадських об'єднань як складової їхнього адміністративно-правового статусу. *Митна справа* 2013. № 1. Ч. 2. Кн. 2. С. 72–77.
77. Віхляєв М.Ю. Структура адміністративно-правового статусу громадських об'єднань як нового суб'єкта адміністративного права України *Вісник Запорізького національного університету. Юридичні науки*. 2012. № 4. Ч. II. С. 150–154.
78. Віхляєв М.Ю. Поняття об'єднань громадян у контексті розгляду їх як суб'єктів адміністративного права України. *Вісник Запорізького національного університету. Юридичні науки*. 2012. № 1. Ч. I. С. 58-62.
79. Грудницька С.М. Рудинська Т.П. Господарсько-правове регулювання діяльності громадських організацій як фактор розвитку громадського сектору в цілому: національний та регіональний аспект. *Порівняльне аналітичне право*. 2016. № 1. С. 32–42. URL: http://www.pap.in.ua/1_2016/38.pdf (дата звернення: 2.10.2017).
80. Грудницька С.М. Рудинська Т.П. Проблеми розвитку законодавства України про громадські організації: господарсько-правовий аналіз. *Форум права*. 2014. № 4. С. 99–106. URL: http://irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/FP_index.htm_2014_4_20.pdf (дата звернення: 2.10.2017).
81. Ковалів М.В. Форми діяльності громадських об'єднань в Україні. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка»*. *Юридичні науки*. 2016. № 845. С. 89–93.

82. Дігтяр П.А. Громадські організації в суспільно-політичній системі сучасної України: стан і перспективи розвитку. *Сторінки історії*. 2010. № 31. С. 190–204.

83. Федоренко В.Л. Кагляк Я.О. Інститути громадянського суспільства та інститут громадських організацій в Україні. *Бюлетень Міністерства юстиції України*. 2009. № 4–5. С. 75–88.

84. Менджул М.В. Види громадських організацій в Україні. *Часопис Київського університету права*. 2009. № 1. 184–188 с.

85. Журенок Т.В. Особливості правової процедури припинення громадських організацій. *Бюлетень Міністерства юстиції України*. 2012. № 2. С. 107–114.

86. Журенок Т.В. Правовий статус та види громадських об'єднань. *Форум права*. 2012. № 4. С. 356–361. http://irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/FP_index.htm_2012_4_58.pdf (дата звернення: 17.11.2017).

87. Теслицький М. Класифікація громадських об'єднань в Україні. *Науковий вісник Чернівецького університету. Правознавство*. 2011. № 559. С. 44–47.

88. Левченко К.Б. До питання про нормативно-правове забезпечення здійснення державного фінансування діяльності громадських організацій України. *Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ*. 2014. № 2. С. 141–146.

89. Халецький А.В. Система взаємодії органів виконавчої влади з громадськими організаціями. *Вісник Академії митної служби України. Серія: «Державне управління»*. 2010. № 2. С. 129–135.

90. Шухов Ф.Г. Общественные объединения как институт гражданского общества: теоретико- и историко-правовое исследование : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01 Санкт-Петербург, 2015. 238 с.

91. Рабінович П. Основоположні права людини: терміно-поняттєвий інструментарій дослідження та викладання. *Право України*. 2015. № 2. С. 9–23.

92. Рабінович П.М., Хавронюк М.І. Права людини і громадянина: навч. посіб. Київ: Атіка, 2004. 464 с.

93. Рабінович П.М. Права людини: загальнотеоретичні засади. *Проблеми законності*. Харків, 1998. № 36. 221 с.

94. Рабінович П. Права людини: діалектика універсалізації найменувань та урізноманітнювання змісту й меж. *Вісник Академії правових наук України*. Харків, 2002. № 3. С. 3–9.

95. Рабінович П. Філософія прав людини у Конституції України. *Юридичний вісник*. 1997. № 2. С. 57–59.

96. Конституційні права, свободи і обов'язки людини і громадянина в Україні. За ред. Ю.С. Шемшученка. Київ: Юридична думка, 2008. 252 с.

97. Wolności i prawa człowieka w Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej / redakcja naukowa M. Chmaj. Warszawa : Wolters Kluwer, 2016. 276 s.

98. Права человека: учеб. для вузов / отв. ред. Е.А. Лукашева. Москва : НОРМА-ИНФРА-М, 2001. 573 с.

99. Michalska A. Prawa człowieka w systemie norm międzynarodowych. Warszawa; Poznań : Państwowe Wydaw. Naukowe, 1982. 427 s.

100. Пушкіна О.В. Конституційний механізм забезпечення прав людини і громадянина в Україні: проблеми теорії і практики : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня д-ра юрид. наук : спец. 12.00.02 «конституційне право; муніципальне право». Харків, 2008. 38 с.

101. Шукліна Н.Г. Конституційно-правове регулювання прав і свобод людини і громадянина в Україні (проблеми теорії та практики): монографія. Київ: Центр навч. літератури, 2005. 424 с.

102. Колодій А.М., Олійник А.Ю. Права, свободи та обов'язки людини і громадянина в Україні: підручник. Київ : Правова єдність, 2008. 350 с.

103. Prawa i wolności obywatelskie w Konstytucji RP / pod red. B. Banaszaka, A. Preisnera. Warszawa : C.H. Beck, 2002. 925 s.

104. Banaszak B. Prawa jednostki i systemy ich ochrony. Wrocław : Kolonia Limited. 1995. 184 s.

105. Олійник А.Ю. Поняття конституційних свобод людини і громадянина в Україні. *Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ*. 2013. № 3. С. 26–37.

106. Pleps J., Pastars E., Plakane I. *Konstitucionālās tiesības*. Rīga : Latvijas Vēstnesis, 2014. 448 p.
107. Wojtyczek K. *Granice ingerencji ustawodawczej w sferę praw człowieka w konstytucji RP*. Kraków : Kantor Wydaw. Zakamycze, 1999. 295 s.
108. Кушніренко О.Г., Слінько Т.М. Права і свободи людини та громадянина: навч. посіб. Харків : Факт, 2001. 440 с.
109. Слінько Т.М. Конституційно-правове забезпечення права на свободу та особисту недоторканість в Україні. *Європейські перспективи*. 2015. № 6. С. 93–98.
110. Заворотченко Т.М. Конституційно-правові гарантії прав і свобод людини і громадянина в Україні : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : спец. 12.00.02 «конституційне право». Київ, 2002. 19 с.
111. Мовчан О. Чи були профспілки 20-х «школами комунізму»? *Проблеми історії України: факти, судження, пошуки*. 2004. № 11. С. 48–93.
112. Мовчан О.М. Участь профспілок УРСР у управлінні підприємствами та раціоналізації виробництва в роки нової економічної політики. *Проблеми історії України: факти, судження, пошуки*: 2003. № 9. С. 146–196.
113. Мовчан О.М. Українські профспілки в компартійно-радянській системі влади (20-ті рр.) : монографія. Київ : НАН України. Ін-т історії України, 2004. 420 с.
114. Мовчан О.М. Українські профспілки і радянська держава в 20-ті роки. Київ : НАН України. Ін-т історії України, 1999. 278 с.
115. Головка М.Л. Лисенко О.Є. Профспілки України у період Великої Вітчизняної війни 1941-1945 рр. : Навч. посіб. Київ : Акад. праці і соц. відносин Федер. проф. спілок України, 2002. 312 с.
116. Нариси історії професійних спілок України / гол. ред. О.М. Стоян. Київ : Федерація профспілок України, 2002. 732 с.
117. Бондарчук Я.О. Документи профспілок як джерело з історії профспілкового руху в незалежній Україні: дис. ... канд. іст. наук. 07.00.06. Київ, 2009. 276 с.

118. Докашенко В.М. Профспілки України в умовах тоталітарної системи (70-ті – 80-ті рр.) : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня д-ра іст. наук : спец. 07.00.01 «історія України». Дніпропетровськ, 1999. 31 с.
119. Докашенко В.М. Профспілки і тоталітаризм: ілюзії та реалії 70-х – 80-х років. Донецьк : Вид-во Донец. держ. ун-ту, 1999. 356 с.
120. Стоян Г.О. Професійні спілки України (1992-1997 рр.) : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. іст. наук : спец. 07.00.01 «історія України». Донецьк, 1998. 15 с.
121. Костюк Є. Профспілки УСРР-УРСР у тоталітарній системі влади: 20-30-ті рр. XX ст. *Вчені записки Таврійського національного університету імені В. І. Вернадського. Серія: Історичні науки*. 2017. Т. 28. № 1. С. 19–24.
122. Чернега П.М. Робітники України в організації та управлінні виробництвом за роки Другої світової війни. *Вісник Академії праці і соціальних відносин Федерації профспілок України*. 2015. № 1. С. 207–215.
123. Щєблюк С.Г. Становлення та діяльність профспілкових організацій у Волинському Воеводстві у 1921–1939 рр. *Гілея*. 2016. № 105. С. 56–60.
124. Корнієвський О. Професійні спілки в умовах соціальних трансформацій. *Політичний менеджмент*. 2008. № 6. С. 105–113.
125. Берест І. Профспілковий рух в Східній Галичині у часи національно-визвольних змагань (1914–1921 рр.) *Наукові записки Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка. Серія: Історія*. 2013. № 2. Ч. 1. С. 43–47.
126. Берест І. «Товариство взаємної допомоги приватних службовців» Галичини: аналіз статуту та діяльності. *Українознавчий альманах*. 2017. № 22. С. 72–77.
127. Берест І.Р. Профспілковий рух у Східній Галичині в 1817–1918 роках : дис. ... доктора. іст. наук. 07.00.01. Івано-Франківськ, 2019. 540 с.
128. Берест І.Р. Історія професійних спілок України (Східна Галичина 1817–1918 рр.) : монографія. Львів : Левада, 2017. 766 с.

129. Горлянський С.П. Профспілковий рух у Великобританії (кінець 1970-х – початок 1990-х років) : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. іст. наук : спец. 07.00.02 «всесвітня історія». Запоріжжя, 1997. 18 с.

130. Головка С.Г. Політика «нових торі» щодо тред-юніонів (1980-1990 рр.) : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. іст. наук : спец. 07.00.02 «всесвітня історія». Київ, 1999. 18 с.

131. Добровольська Г.О. Професійні спілки України (1997–2002 рр.) : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня д-ра іст. наук : спец. 07.00.01 «історія України». Донецьк, 2008. 36 с.

132. Чижмарь Ю.В. Національне та міжнародне трудове право: теоретико-правові проблеми : дис. ... доктора юрид. наук. 12.00.05. Київ 2016. 471 с.

133. Тупиця О.Л. Профспілки та політична система: специфіка взаємодії в сучасному суспільстві : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня д-ра політ. наук : спец. 23.00.02 «політичні інститути та процеси». Дніпропетровськ, 2009. 30 с.

134. Цвих В.Ф. Профспілки і громадське суспільство: особливості парадигми відносин : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня д-ра політ. наук : спец. 23.00.02 «політичні інститути та процеси». Київ, 2004. 36 с.

135. Man F. The Perception of the Relationship between Trade Unions and Politics in Turkey: A Tracking on the Related Acts. *Mediterranean Journal of Social Sciences*. 2013. № 9. Vol. 4. P. 212–219.

136. Міхейченко М.А. Вплив профспілок на процеси прийняття політичних рішень (на матеріалах країн ЄС) : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. політ. наук : 23.00.02. «політичні інститути та процеси». Дніпропетровськ, 2011. 17 с.

137. Докашенко В.М. Профспілки України у контексті програмних документів сучасних політичних партій. *Історичні і політологічні дослідження*. 2002. № 1. С. 245–252.

138. Taylor A.J. Trade unions and the politics of social democratic renewal. *West European Politics*. 1993. Vol. 16. P. 133–155.

139. Taylor A.J. Trade Unions and Politics. A Comparative Introduction. London : Palgrave, 1989. 252 p.

140. Fairbrother P., Waddington J. The politics of trade unionism: Evidence, policy and theory. *Capital & Class*. 1990. № 2. Vol. 14. P. 15–56.

141. Миклашук І. Профспілки як суб'єкти соціального партнерства на боці працівників: досвід Республіки Польща. *Віче*. 2003. № 20. С. 16–19.

142. Гонюкова Л. Політичні партії як інститут державної політики та управління: теоретико-методологічний аналіз : монографія. Київ : НАДУ, 2009. 392 с.

143. Сенников Н.М., Стремоухов А.В. Профсоюзное право : курс лекцій. Москва : НОРМА, 2005. 336 с.

144. Смолярчук В.И. Вопросы совершенствования законодательства о правах профсоюзов. *Хозяйственная реформа и трудовое право* : матер. науч. конференции. Москва, 1970. С. 68–87.

145. Курс российского трудового права: Часть общая. В 3-х томах. Т. 1 / под общ. ред.: Маврин С.П., Пашков А.С., Хохлов Е.Б. Санкт-Петербург : Изд-во С.-Петербург. ун-та, 1996. 573 с.

146. Костина Н.И. Государство и профсоюзы в политической системе российского общества : автореф. дис. на соискание уч. степени канд. юрид. наук : спец. 12.00.01 «теория и история права и государства; история учений о праве и государстве». Ставрополь, 2005. 20 с.

147. Хряпченко В.П. Розуміння комплексних галузей українського права. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право*. 2016. № 36. Т. 1. С. 27–32.

148. Алексеев С.С. Право: азбука – теория – философия. Опыт комплексного исследования. Москва : Статут, 1999. 712 с.

149. Прилуцький Р.Б. Щодо критеріїв визначення галузі права у світлі проблеми розмежування цивільного та господарського права. *Актуальні проблеми розвитку держави і права* : збірник матеріалів круглого столу. Чернігів : Видавництво ЧДІПСТП, 2008. С. 106–112.

150. Соломінчук В.В. Участь професійних спілок у розбудові соціально-правової держави (теоретико-правовий аспект) : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : спец.

12.00.01 «теорія та історія держави і права; історія політичних і правових учень». Харків, 2018. 19 с.

151. Піфко О.О. Дослідження правового статусу професійних спілок в Україні: сучасний стан, проблеми та перспективні напрямки. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право*. 2019. № 56. Т. 1. С. 56–60.

152. Degryse C., Tilly P. 40 years of history of the European Trade Union Confederation. URL: <https://www.etui.org/Publications2/Books/1973-2013-40-years-of-history-of-the-European-Trade-Union-Confederation> (дата звернення: 15.02.2019).

153. Work Programme of the ETUI 1 April 2018 – 31 March 2019. URL: <https://www.etui.org/Publications2/Reports/Work-programme-2018-2019> (дата звернення: 17.02.2019).

154. Risak M., Dullinger T. The concept of ‘worker’ in EU law: status quo and potential for change. Brussels. 2018. URL: <https://www.etui.org/Publications2/Reports/The-concept-of-worker-in-EU-law-status-quo-and-potential-for-change> (дата звернення: 22.01.2019).

155. Rough waters: European trade unions in a time of crises. Edited by Lehndorff S., Dribbusch H., Schulten T. Brussels. 2018. URL: <https://www.etui.org/Publications2/Books/Rough-waters-European-trade-unions-in-a-time-of-crises> (дата звернення: 25.02.2019).

156. Lapeyre J. The European social dialogue. The history of a social innovation (1985-2003). Brussels, 2018. URL: <https://www.etui.org/Publications2/Books/The-European-social-dialogue.-The-history-of-a-social-innovation-1985-2003> (дата звернення: 25.03.2019).

157. Ciampani A. Tilly P. National trade unions and the ETUC: A history of unity and diversity. Brussels. 2017. URL: <https://www.etui.org/Publications2/Books/National-trade-unions-and-the-ETUC-A-history-of-unity-and-diversity> (дата звернення: 27.02.2019).

158. Fischbach-Pyttel C. Building the European Federation of Public Service Unions: the history of EPSU (1978-2016). Brussels. 2017. URL: <https://www.etui.org/Publications2/Books/Building-the-European-Federation-of-Public-Service-Unions-the-history-of-EPSU-1978-2016> (дата звернення: 27.02.2019).

159. Social policy in the European Union: state of play 2016. Edited by Vanhercke B., Natali D., Bouget D. Brussels. 2017. URL: <https://www.etui.org/Publications2/Books/Social-policy-in-the-European-Union-state-of-play-2016> (дата звернення: 27.02.2019).

160. Unemployment, internal devaluation and labour market deregulation in Europe. Edited by Myant M., Theodoropoulou S., Piasna A. Brussels. 2016. URL: <https://www.etui.org/Publications2/Books/Unemployment-internal-devaluation-and-labour-market-deregulation-in-Europe> (дата звернення: 27.02.2019).

161. Conchon A. Die Mitsprache der Arbeitnehmer in der Corporate Governance Eine europäische Perspektive. Brussels. 2015. URL: <https://www.etui.org/Publications2/Reports/Workers-voice-in-corporate-governance.-A-European-perspective> (дата звернення: 10.12.2018).

162. Clauwaert S. The country-specific recommendations (CSRs) in the social field. An overview and comparison. Update including the CSRs 2017–2018. Brussels. 2017. URL: <https://www.etui.org/Publications2/Background-analysis/The-country-specific-recommendations-CSRs-in-the-social-field.-An-overview-and-comparison.-Update-including-the-CSRs-2017-2018> (дата звернення: 27.02.2019).

163. ETUC Constitution 2015–2019. URL: <https://www.etuc.org/en/publication/etuc-constitution-2015-2019> (дата звернення: 27.02.2019).

164. Хартія Співтовариства про основні соціальні права працівників від 9 грудня 1989 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_044 (дата звернення: 16.02.2019).

165. Железова О.Е. Европейская конфедерация профсоюзов и ключевые вопросы социальной политики Европейского Союза (1 ноября 1993г.-1 мая 2004г.): дис. ... канд. истор. наук : 07.00.03. Владимир, 2005. 246 с.

166. Піфко О.О. Роль Європейського Інституту Профспілок у дослідженні та вдосконаленні конституційно-правового статусу профспілок. *Міжнародне та національне законодавство: способи удосконалення* : матеріали міжнародної науково-практичної конференції, м. Дніпро, 29–30 березня 2019 р. Дніпро : Дніпровський гуманітарний університет, 2019. С. 31–33.

167. Загальна декларація прав людини від 10 грудня 1948 р. *Офіційний вісник України*. 2008. № 93. Ст. 3103.

168. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод від 4 листопада 1950 р. *Офіційний вісник України*. 1998. № 13. Ст. 270.

169. Міжнародний пакт про громадянські і політичні права від 16 грудня 1966 р. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_043 (дата звернення: 12.11.2018).

170. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права від 16 грудня 1966 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042 (дата звернення: 12.11.2018).

171. Хартія основних прав Європейського Союзу від 7 грудня 2000 р. URL: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/994_524 (дата звернення: 12.11.2018).

172. Білоус О.Ю. Конвенції Міжнародної організації праці як джерела трудового права України : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «трудове право; право соціального забезпечення». Одеса, 2017. 20 с.

173. Про захист прав представників працівників на підприємстві та можливості, що їм надаються : Конвенція Міжнародної організації праці від 23 червня 1971 р. № 135. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_186 (дата звернення: 15.01.2019).

174. Про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця : Конвенція Міжнародної організації праці від 22 червня 1982 р. № 158. *Офіційний вісник України*. 2007. № 92. Ст. 3388.

175. Про захист права на організацію та процедури визначення умов зайнятості на державній службі : Конвенція Міжнародної організації праці від 27 червня 1978 р. № 151. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_187 (дата звернення: 15.01.2019).

176. Петрое О.М. Міжнародно-правові стандарти соціального діалогу в органах державного управління. *Державне управління: теорія та практика*. 2012. № 2. URL: http://irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/Dutp_2012_2_16.pdf (дата звернення: 17.01.2019).

177. Про свободу асоціації та захист права на організацію : Конвенція Міжнародної організації праці від 9 липня 1948 р. № 87. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_125 (дата звернення: 5.08.2017).

178. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційними поданнями народних депутатів України та Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини щодо відповідності Конституції України (конституційності) статей 8, 11, 16 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» (справа про свободу утворення профспілок) від 18 жовтня 2000 р. № 11-рп/2000. *Офіційний вісник України*. 2000. № 43. Ст. 1857.

179. Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. URL: <http://isap.sejm.gov.pl/DetailsServlet?id=WDU19970780483> (дата звернення: 10.05.2018).

180. Latvijas Republikas Satversme URL: <https://likumi.lv/doc.php?id=57980> (дата звернення: 15.07.2018).

181. Constituição da República Portuguesa. URL: <https://dre.pt/crp-parte-i> (дата звернення: 18.02.2018).

182. Конституция на Република България. URL: <https://www.parliament.bg/bg/const> (дата звернення: 18.02.2019).

183. Case of Jordan Ivanov and Others v. Bulgaria (№ 70502/13) 11 January 2018. URL: <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22fulltext%22%3A%5B%5D%22documentcollectionid%22%3A%5B%5D%22GRANDCHAMBER%22%22%22CHAMBER%22%22itemid%22%3A%5B%5D%22%5D%7D> (дата звернення: 21.02.2019).

184. Піфко О.О. Особливості закріплення гарантій діяльності професійних спілок у Конституції України та в конституціях країн Європейського Союзу. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія: «Юриспруденція»*. 2019. № 37. С. 39–41.

185. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n1293> (дата звернення: 23.02.2019).

186. Про громадські об'єднання : Закон України від 22 березня 2012 р. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4572-17> (дата звернення: 23.02.2019).

187. Щодо сфери дії Закону України «Про громадські об'єднання» : Державна реєстраційна служба України від 05.10.2012 р. № 3451/812-8. URL: <https://docs.google.com/viewer?url=https%3A%2F%2Fpon.org.ua%2Fengine%2Fdownload.php%3Fid%3D412%26viewonline%3D1> (дата звернення: 8.07.2018).

188. Про затвердження Положення про Державну реєстраційну службу України : Указ Президента України від 6 квітня 2011 р. № 401/2011. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/219-2014-%D0%BF> (дата звернення: 8.07.2018).

189. Лист Державної фіскальної служби України від 13.09.2016 № 19918/6/99-99-15-02-02-15 URL: <http://sfs.gov.ua/baneryi/podatkovikonsultatsii/konsultatsii-dlya-yuridichnih-osib/print-69890.html> (дата звернення: 4.07.2018).

190. Про затвердження Положення про Міністерство юстиції України : Постанова Кабінету Міністрів України від 2 липня 2014 р. № 228. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/228-2014-%D0%BF> (дата звернення: 5.03.2019).

191. Про оплату праці : Закон України від 24 березня 1995 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80> (дата звернення: 5.03.2019).

192. Про соціальний діалог в Україні : Закон України від 23 грудня 2010 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2862-17> (дата звернення: 10.01.2019).

193. Про колективні договори і угоди : Закон України від 1 липня 1993 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12> (дата звернення: 10.01.2019).

194. Про зайнятість населення : Закон України від 5 липня 2012 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17> (дата звернення: 7.01.2019).

195. Про державну реєстрацію юридичних осіб, фізичних осіб – підприємців та громадських формувань : Закон України від 15 травня 2003 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/755-15> (дата звернення: 15.02.2019).

196. Про охорону праці : Закон України від 14 жовтня 1992 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12> (дата звернення: 15.02.2019).

197. Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych. URL: <http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU19910550234> (дата звернення: 18.01.2019).

198. Ustawa z dnia 20 sierpnia 1997 r. o Krajowym Rejestrze Sądowym. URL: <http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU19971210769> (дата звернення: 18.01.2019).

199. Michnik A. Ustawa o Krajowym Rejestrze Sądowym. Komentarz. Warszawa: Wolters Kluwer, 2013. 388 s.

200. Ustawa z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego. URL: <http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20150001240> (дата звернення: 26.01.2019).

201. Ustawa z dnia 5 kwietnia 2002 r. o europejskich radach zakładowych. URL: <http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20020620556> (дата звернення: 29.01.2019).

202. Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. URL: <http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20040991001> (дата звернення: 29.01.2019).

203. Ustawa z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym. URL: <http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20051641365> (дата звернення: 29.01.2019).

204. Ustawa z dnia 25 czerwca 2015 r. o Trybunale Konstytucyjnym. URL: <http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU2015001064> (дата звернення: 29.01.2019).

205. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy. URL: <http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU19740240141> (дата звернення: 29.01.2019).

206. Проект Трудового кодексу України № 1658 від 27 грудня 2014 р. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221 (дата звернення: 13.09.2018).

207. Соломінчук В.В. Права та гарантії професійних спілок у проекті Трудового кодексу України. *Держава в суспільно-політич-*

них процесах: виклики і загрози : матеріали міжнар. наук. конф. м. Київ, 1–2 червня 2017 р. Київ : Вид-во НПУ імені М.П. Драгоманова, 2014. С. 133–135.

208. Піфко О.О. Моделі конституційно-правового регулювання статусу професійних спілок в країнах Європейського Союзу. *Підприємництво, господарство і право*. 2019. № 5. С. 180–184.

209. Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 1 marca 2019 r. w sprawie dofinansowania z budżetu państwa składek członkowskich wnoszonych przez wchodzące w skład Rady Dialogu Społecznego reprezentatywne organizacje związkowe do międzynarodowych organizacji związkowych. URL: <http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20190000455> (дата звернення: 12.12.2018).

210. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 27 listopada 2018 r. w sprawie trybu udzielenia i korzystania ze zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej przysługującego osobie wykonującej pracę zarobkową, sposobu ustalenia wysokości wynagrodzenia albo świadczenia pieniężnego przysługującego osobie w okresie zwolnienia od pracy oraz wynikających z tego tytułu uprawnień i świadczeń. URL: <http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20180002323> (дата звернення: 2.02.2019).

211. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 3 grudnia 2018 r. w sprawie trybu udzielania urlopu bezpłatnego pracownikowi powołanemu do pełnienia z wyboru funkcji związkowej poza zakładem pracy oraz sposobu postępowania w przypadku wygaśnięcia mandatu do pełnienia z wyboru funkcji związkowej przez pracownika korzystającego z urlopu bezpłatnego. URL: <http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20180002358> (дата звернення: 2.02.2019).

212. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 27 czerwca 1997 r. w sprawie wykazu nieruchomości byłego Zrzeszenia Związków Zawodowych, które stanowią własność Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego «Solidarność» lub Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych, a

także szczegółowych zasad i trybu przeniesienia praw do tych nieruchomości i rozliczeń związanych z podziałem. URL: <http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU19970680437> (дата звернення: 2.02.2019).

213. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 sierpnia 1997 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie wykazu nieruchomości byłego Zrzeszenia Związków Zawodowych, które stanowią własność Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego «Solidarność» lub Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych, a także szczegółowych zasad i trybu przeniesienia praw do tych nieruchomości i rozliczeń związanych z podziałem. URL: <http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU19971010635> (дата звернення: 2.02.2019).

214. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 19 grudnia 1992 r. w sprawie pracowniczych kas zapomogowo-pożyczkowych oraz spółdzielczych kas oszczędnościowo-kredytowych w zakładach pracy. URL: <http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU19921000502> (дата звернення: 21.12.2018).

215. Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 17 listopada 2014 r. w sprawie szczegółowego sposobu prowadzenia rejestrów wchodzących w skład Krajowego Rejestru Sądowego oraz szczegółowej treści wpisów w tych rejestrach. URL: <http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20140001667> (дата звернення: 21.12.2018).

216. Arodbiedrību likums pieņemts 2014. gada 6. martā. URL: <https://likumi.lv/doc.php?id=265207> (дата звернення: 27.01.2019).

217. Biedrību un nodibinājumu likums pieņemts 2003. gada 30. oktobrī. URL: <https://likumi.lv/doc.php?id=81050> (дата звернення: 6.02.2019).

218. Піфко О.О. Конституційно-правове регулювання діяльності професійних спілок у Латвії. *Правове забезпечення політики держави на сучасному етапі її розвитку* : матеріали міжнародної науково-практичної конференції, м. Харків, 1–2 березня 2019 р. Харків : Східноукраїнська наукова юридична організація, 2019. С. 16–19.

219. Darba likums pieņemts 2001. gada 20. jūnijā. URL: <https://likumi.lv/doc.php?id=26019> (дата звернення: 18.02.2019).

220. Darba aizsardzības likums pieņemts 2001. gada 20. jūnijā. URL: <https://likumi.lv/ta/id/26020> (дата звернення: 11.10.2019).

221. Noteikumi par pieteikumu veidlapām ierakstu izdarīšanai biedrību un nodibinājumu reģistrā un arodbiedrību reģistrācijas apliecībām : Ministru kabineta noteikumi Nr. 658 2014. gada 28. oktobrī. URL: <https://likumi.lv/ta/id/269858-noteikumi-par-pieteikumu-veidlapam-ierakstu-izdarisanai-biedribu-un-nodibinajumu-registra-un-arodbiedribu-registracijas-apliecibam> (дата звернення: 15.02.2019).

222. Biedrību un nodibinājumu klasificēšanas noteikumi : Ministru kabineta noteikumi Nr. 779. 2015. gada 22. decembrī. URL: <https://likumi.lv/ta/id/278848-biedribu-un-nodibinajumu-klasificesanas-noteikumi> (дата звернення: 18.10.2018).

223. Noteikumi par valsts nodevu ieraksta izdarīšanai biedrību un nodibinājumu reģistrā : Ministru kabineta noteikumi Nr. 308. 2004. gada 15. aprīlī. URL: <https://likumi.lv/ta/id/87233-noteikumi-par-valsts-nodevu-ieraksta-izdarisanai-biedribu-un-nodibinajumu-registra> (дата звернення: 1.12.2018).

224. Noteikumi par biedrību, nodibinājumu un arodbiedrību gada pārskatiem : Ministru kabineta noteikumi Nr. 808. 2006. gada 3. oktobrī. URL: <https://likumi.lv/doc.php?id=145113> (дата звернення: 1.12.2018).

225. Profesiju Sąjungų : Įstatymas Lietuvos Respublikos. URL: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.2293/PToeCHJGQn> (дата звернення: 5.01.2019).

226. Ametiühingute seadus. Vastu võetud 14.06.2000. URL: <https://www.riigiteataja.ee/akt/191347> (дата звернення: 12.01.2019).

227. Darbo Kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo : Įstatymas Lietuvos Respublikos 2016 m. rugsėjo 14 d. URL: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/10c6bfd07bd511e6a0f68fd135e6f40c> (дата звернення: 18.01.2019).

228. Žmonių saugos darbe : Įstatymas Lietuvos Respublikos 1993 m. spalio 7 d. URL: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.5587?jfwid=-iroujzmmn> (дата звернення: 18.01.2019).

229. Darbo sutarties : Įstatymas Lietuvos Respublikos 1991 m. lapkričio 28 d. URL: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.2323?jfwid=-iroujzmmn> (дата звернення: 18.01.2019).

230. Töölepingu seadus Vastu võetud 17.12.2008. URL: <https://www.riigiteataja.ee/akt/112072014146> (дата звернення: 1.02.2019).

231. Eesti Vabariigi töökaitseseadus Vastu võetud 09.06.1992 URL: <https://www.riigiteataja.ee/akt/13109654> (дата звернення: 1.02.2019).

232. Ústava Slovenskej Republiky z 1 septembra 1992. URL: <https://www.zakonypreludi.sk/zz/1992-460> (дата звернення: 9.06.2018).

233. Zákon z 27 marca 1990 O združovaní občanov. URL: <https://www.zakonypreludi.sk/zz/1990-83> (дата звернення: 25.02.2019).

234. Zákon z 22 septembra 2015 O registri právnických osôb, podnikateľov a orgánov verejnej moci a o zmene a doplnení niektorých zákonov. URL: <https://www.zakonypreludi.sk/zz/2015-272> (дата звернення: 25.02.2019).

235. Zákon z 27 novembra 2018 O registri mimovládnych neziskových organizácií a o zmene a doplnení niektorých zákonov. URL: <https://www.zakonypreludi.sk/zz/2018-346> (дата звернення: 25.02.2019).

236. Zákoník práce z 2 júla 2001. URL: <https://www.zakonypreludi.sk/zz/2001-311> (дата звернення: 29.01.2019).

237. Zákon o kolektívnom vyjednávaní zo 4. decembra 1990. URL: <https://www.zakonypreludi.sk/zz/1991-2> (дата звернення: 5.04.2018).

238. Zákon o trojstranných konzultáciách na celoštátnej úrovni a o zmene a doplnení niektorých zákonov (zákon o tripartite) z 9. februára 2007. URL: <https://www.zakonypreludi.sk/zz/2007-103> (дата звернення: 14.11.2018).

239. Кодекс на труда в сила от 01.01.1987 г. URL: <https://www.lex.bg/bg/laws/ldoc/1594373121> (дата звернення: 15.01.2019).

240. Закон за държавния служител в сила от 27.08.1999 г. URL: <https://www.lex.bg/bg/laws/ldoc/2134673408> (дата звернення: 4.01.2019).

241. Закон за информирание и консултиране с работниците и служителите в многонационални предприятия, групи предприятия и европейски дружества в сила от 1.01.2007 г. URL:

<https://www.lex.bg/bg/laws/ldoc/2135531976> (дата звернення: 4.01.2019).

242. Закон за юридическите лица с нестопанска цел в сила от 01.01.2001 г. URL: <https://www.lex.bg/laws/ldoc/2134942720> (дата звернення: 6.01.2019).

243. Закон за насърчаване на заетостта в сила от 01.01.2002 г. URL: <https://www.lex.bg/bg/laws/ldoc/-12262909> (дата звернення: 6.02.2019).

244. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони від 27 червня 2014 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_011 (дата звернення: 28.01.2019).

245. Seeliger M., Wagner I. A socialization paradox: trade union policy cooperation in the case of the enforcement directive of the posting of workers directive. *Socio-Economic Review*, 2018. URL: <https://samfunnsforskning.brage.unit.no/samfunnsforskning-xmlui/bitstream/handle/11250/2589091/mwy037.pdf?sequence=2&isAllowed=y> (дата звернення: 22.01.2019).

246. Council Directive 2001/23/EC of 12 March 2001 on the approximation of the laws of the Member States relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of undertakings or businesses. *Official Journal*. 2001. L. 82. P. 16–20.

247. Council Directive 77/187/EEC of 14 February 1977 on the approximation of the laws of the Member States relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of businesses. *Official Journal*. 1977. L. 61. P. 26–28.

248. Про виконання Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони : Постанова Кабінету Міністрів України від 25 жовтня 2017 р. № 1106. *Офіційний вісник*. 2018. № 24. Ст. 852.

249. Council Directive 98/59/EC of 20 July 1998 on the approximation of the laws of the Member States relating to collective redundancies. *Official Journal*. 1998. L. 225. P. 16–21.

250. Council Directive 91/533/EEC of 14 October 1991 on an employer's obligation to inform employees of the conditions applicable to the contract or employment relationship. *Official Journal of the European Communities*. 1991. L. 288. P. 32–35.

251. Directive 2002/14/EC of the European Parliament and of the Council of 11 March 2002 establishing a general framework for informing and consulting employees in the European Community – Joint declaration of the European Parliament, the Council and the Commission on employee representation. *Official Journal*. 2002. L. 080. P. 29–34.

252. Council Directive 97/81/EC of 15 December 1997 concerning the Framework Agreement on part-time work concluded by UNICE, CEEP and the ETUC – Annex : Framework agreement on part-time work. *Official Journal*. L. 014. 1998. P. 9–14.

253. Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation. *Official Journal*. 2000. L. 303. P. 16–22.

254. Council Directive 89/391/EEC of 12 June 1989 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work. *Official Journal*. 1989. L. 183. P. 1–8.

255. Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council of 4 November 2003 concerning certain aspects of the organisation of working time. *Official Journal*. 2003. L. 299. P. 9–19.

256. Council Directive 89/654/EEC of 30 November 1989 concerning the minimum safety and health requirements for the workplace (first individual directive within the meaning of Article 16 (1) of Directive 89/391/EEC). *Official Journal of the European Communities*. 1989. L. 393. P. 1–12.

257. Богашева Н.В. Відносини держави і політичних партій в Україні: конституційно-правові аспекти : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.02. Київ, 2011. 235 с.

258. Волинка К.Г. Теорія держави і права: навч. посіб. Київ : МАУП, 2003. 240 с.

259. Томашевська М.О. Корпоративні акти в системі джерел права України аналіз : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня

канд. юрид. наук : спец. 12.00.01 «теорія та історія держави і права; історія політичних і правових учень». Київ, 2005. 19 с.

260. Соляр С. Корпоративна нормотворчість інститутів громадянського суспільства. *Вісник Академії правових наук України*. 2010. № 4. С. 80–87.

261. Ісаков М.Г., Паркулаб В.Г. Тенденції і перспективи становлення корпоративної нормотворчості: зарубіжний досвід. *Науковий вісник публічного та приватного права*. № 5. Т. 1. С. 132–137.

262. Звонков Є.Є. Корпоративні акти: природа, сутність та значення. *Часопис Київського університету права*. 2014. № 3. С. 307–310.

263. Скакун О.Ф. Теорія держави і права: Підручник / Пер. з рос. Харків: Консум, 2001. 656 с.

264. Конституційне право України : підруч. 3-вид. перероб. і доопр. / за заг. ред. В.Л. Федоренка. Київ : КНТ, Ліра-К, 2011. 532 с.

265. Богашева Н.В. Відносини держави і політичних партій в Україні: конституційно-правові аспекти : монографія. Київ: Логос, 2012. 446 с.

266. Систематизація законодавства України: проблеми та перспективи вдосконалення / В.Ф. Сіренко та ін. Київ : Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАН України, 2003. 220 с.

267. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним поданням Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини щодо відповідності Конституції України (конституційності) положень абзаців третього, четвертого, п'ятого статті 248-3 Цивільного процесуального кодексу України та за конституційними зверненнями громадян Будинської Світлани Олександрівни і Ковриги Сергія Володимировича щодо офіційного тлумачення положення абзацу четвертого статті 248-3 Цивільного процесуального кодексу України (справа щодо конституційності статті 248-3 ЦПК України) від 23 травня 2001 р. № 6-рп/2001. Офіційний вісник України. 2001. № 22. Ст. 1004.

268. Дехтярьов О.В., Олійник О.Б. Юридична природа та значення норми права. *Право та державне управління*. 2018. № 4. С. 11–15.

269. Zbiorowe prawo pracy. Komentarz. Redakcja naukowa K.W. Baran. Warszawa : Wolters Kluwer, 2016. 1156 s.

270. Hajn Z. Zbiorowe prawo pracy. Zarys systemu. Warszawa : Wolters Kluwer, 2013. 252 s.

271. Цесарський Ф.А. Захисна функція профспілок, форми її реалізації : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «трудове право; право соціального забезпечення». Харків, 2004. 21 с.

272. Гришина Ю.М. Захисна функція профспілок: історичний аспект змістовних змін від виникнення профспілок до набуття Україною незалежності. *Митна справа*. 2015. № 2. С. 113–118.

273. Мацюк А.Р. Функції профспілок у становленні соціально-партнерських відносин при укладенні колективних договорів і угод. *Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ*. 2014. № 4. С. 130–140.

274. Соколов Д.Є. Вплив політичних і соціально-економічних перетворень на роль профспілок в Україні. *Вісник Дніпропетровської державної фінансової академії*. 2011. № 1. С. 44–48.

275. Ситніченко О.М. Правові аспекти етапів розвитку профспілкового законодавства в Україні. *Південноукраїнський правничий часопис*. № 2. 2015. С. 102–104.

276. Середа О.Г. Повноваження профспілок у механізмі правового захисту прав працівників. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія: Юриспруденція*, 2015. № 15. Т. 1. С. 123–125.

277. Циганчук Н.А. Історія розвитку правового регулювання повноважень профспілок у сфері праці. *Вісник Академії праці і соціальних відносин Федерації профспілок України. Серія: Право та державне управління*. 2013. № 2-3. С. 52–57.

278. Соломінчук В.В. Зародження законодавства про професійні спілки на теренах України. *Науковий часопис НПУ імені М.П. Драгоманова. Серія: Економіка і право*. 2015. № 28. С. 117–123.

279. Осовий Г. Профспілковий рух в Україні: сучасний стан та перспективи розвитку. *Вісник АПСВТ*. 2018. № 1. 76–85.

280. Берест Р. Перші профспілки: початок біографії. *Профспілки України*. 1995. № 3-4. С. 5–8.

281. Берест І. Зародження, розвиток та діяльність першої профспілки друкарів Східної Галичини в 1817–1848 рр. *Наукові записки Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка. Серія: Історія*. 2017. № 2. Ч. 1. С. 37–43.

282. Берест Р. «Stowarzyszenia wzajemnej pomocy członków sztuki drukarskiej» – прообраз перших профспілок на землях України. *Вісник Академії праці, соціальних відносин і туризму*. 2018. № 1. С. 86–89.

283. Staatsgrundgesetz vom 21. Dezember 1867. URL: <http://www.verfassungen.at/at-18/stgg67-2.htm> (дата звернення: 20.01.2019).

284. Zákon ze dne 15. listopadu 1867 o právé spolčovacím. URL: <http://spsc.prf.cuni.cz/lex/134-1867.htm> (дата звернення: 25.02.2019).

285. О предначертаниях к усовершенствованию государственного порядка : Именной высочайший указ Правительствующему Сенату от 12 декабря 1904 г. URL: <https://constitution.garant.ru/history/act1600-1918/3080/> (дата звернення: 19.01.2018).

286. Водопьянова Т.П., Печников В.Н. Истоки российского законодательства о профсоюзах. *Труд и социальные отношения*. № 12. 2010. С. 106–117.

287. Скворцов С.С. Профсоюзы как институт социальной интеграции рабочего класса (на материалах становления профсоюзного движения России). URL: <https://cyberleninka.ru/article/v/profsoyuzu-kak-institut-sotsialnoy-integratsii-rabochego-klassa-na-materialah-stanovleniya-profsoyuznogo-dvizheniya-rossii> (дата звернення: 11.02.2019).

288. Высочайший манифест Об усовершенствовании государственного порядка от 17 октября 1905 г. URL: <http://www.hist.msu.ru/ER/Etext/oct1905.htm> (дата звернення: 11.02.2019).

289. Махциева Н.С. Возникновение профсоюзов в Терской области и их борьба за право на свободу объединения и деятельности в 1905–1907 гг. (по материалам Северной Осетии). *Известия Алтайского государственного университета*. 2008. № 4-1. С. 126–131.

290. Молчанов В.Б. Участь профспілок у захисті інтересів трудящих України в кінці XIX – на початку XX ст. *Історія зародження і розвиток профспілкового руху в Україні* : Збірник тез міжн. наук.-практ. конфер. з нагоди 200-річчя створення першої профспілкової організації на українських землях, м. Львів, 9 листопада 2017 р. Київ : Академія праці, соціальних відносин і туризму, 2017. С. 37–44.

291. Именной высочайший указ правительствующему сенату о временных правилах об обществах и союзах от 4 марта 1906 г. URL: <http://constitution.garant.ru/history/act1600-1918/5205/> (дата звернення: 2.09.2018).

292. Шакирова А. Историко-правовые основы деятельности профсоюзов Украины. *Закон и жизнь*. 2013. № 8. С. 252–255.

293. Демидов С.Р. Деятельность профессиональных союзов в Воронежской губернии с 1864 по 1917 гг. : дис. ... канд. ист. наук. 07 00 02. Воронеж, 2008. 222 с.

294. Скворцов С.С. Особенности становления профсоюзного движения в России: профсоюз как способ социальной интеграции рабочего класса. *Вестник Адыгейского государственного университета. Серия 1: Регионоведение: философия, история, социология, юриспруденция, политология, культурология*. 2009. № 14. С. 234–238.

295. Зотова З.М. 100 лет российской многопартийности. Москва : РЦОИТ, 2006. 240 с.

296. О регистрации товариществ, обществ и союзов. от 21 июня 1917 г. Собрание узаконений и распоряжений правительства, издаваемое при Правительствующем Сенате (СУ). 1917. № 165. Ст. 907.

297. Кульчицький П. Законодавство Західно-Української Народної Республіки: проблеми дослідження. *Вісник Львівського університету. Серія юридична*. 2012. № 56. С. 111–116.

298. Про порядок видання законів : Закон від 8 грудня 1917 р. URL: <http://textbooks.net.ua/content/view/998/17/> (дата звернення: 23.09.2017).

299. III Універсал Української Центральної Ради. URL: <http://gska2.rada.gov.ua/site/const/universal-3.html> (дата звернення: 23.09.2017).

300. Работа Ю.І. Українська Революція 1917–1921 років і становлення національного профспілкового руху. *Історія зародження і розвиток профспілкового руху в Україні*: Збірник тез міжн. наук.-практ. конфер. з нагоди 200-річчя створення першої профспілкової організації на українських землях, м. Львів, 9 листопада 2017 р. Київ : Академія праці, соціальних відносин і туризму, 2017. С. 45–54.

301. Верес М. Державні органи регулювання трудових правовідносин і професійні спілки в Україні (1917–1919 рр.). *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Юридичні науки*. 2010. № 83. С. 65–68.

302. Українська Центральна Рада. Документи і матеріали у двох томах. Т. 2. 10 грудня 1917 р. – 29 квітня 1918 р. / відп. редактор В.А. Смолій, Київ : Наукова думка, 1997. 423 с.

303. Конституція Української Народньої Республіки (Статут про державний устрій, права і вільності УНР) від 29 квітня 1918 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/n0002300-18> (дата звернення: 27.09.2017).

304. Любовець О.М. Політична опора гетьманату П. Скоропадського. *Український історичний журнал*. 2013. № 3. С. 31–44.

305. Верес М.М. Правові основи організації та діяльності професійних спілок в умовах держави гетьмана П. Скоропадського. *Закарпатські правові читання* : матеріали II Всеукраїнської науково-практичної конференції молодих вчених та студентів, м. Ужгород, 29-30 квітня 2010 р. у 2-х томах. Ужгород : ЗакДУ, 2010. Т. 1. С. 17–19.

306. Грамота до всього українського народу від 29 квітня 1918 р. *Державний Вістник*. 1918. 16 травня. № 1. С. 1.

307. Закони про тимчасовий державний устрій України від 29 квітня 1918 р. *Державний Вістник*. 1918. 16 травня. № 1. С. 1–2.

308. Обіжник в справі законів, обіжників і розпоряджень Російського Уряду і української Центральної ради від 18 травня 1918 р. № 2311. *Державний Вістник*. 1918. 26 травня. № 6. С. 3.

309. Про межі компетенції професійних робітничих організацій і власників підприємств : Обіжник Міністра праці № 1. *Державний Вістник*. 1918. 16 жовтня. № 59. С. 6.

310. Гай-Нижник П.П. Міністерство праці Української держави і робітниче законодавство гетьманату 1918 р. у світлі невідомих документів. URL: <http://www.hai-nyzhnyk.in.ua/downloads/122doc.pdf> (дата звернення: 11.03.2019).

311. Декларація Української Директорії, що зробила Директорія від 26.12.1918. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/n0010300-18> (дата звернення: 11.02.2019).

312. Директорія, Рада Народних Міністрів Української Народної Республіки 1918–1920. Документи і матеріали у 2 т. / Відп. редактор В. Вератиок. Київ : Видавництво імені Олени Теліги, 2006. Т. 1. 687 с.

313. Гай-Нижник П. Робітничі профспілки, роботодавці і гетьманський уряд: історія трибічного конфлікту і досвід незавершеної розв'язки. URL: <http://www.hai-nyzhnyk.in.ua/doc/44doc.php> (дата звернення: 11.02.2019).

314. Яценюк П.І. Місце та роль профспілок в радянській політичній системі: погляд з XXI століття. *Історична панорама. Спеціальність: Історія*. 2016. № 22–23. С. 172–177.

315. Конституція Української Соціалістичної Радянської Республіки від 10 березня 1919 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/n0001316-19> (дата звернення: 12.12.2017).

316. Кодекс Законів о Труде РСФСР 1918 года. Собрание Узаконений РСФСР. 1918. № 87-88. Ст. 905.

317. Кодекс законов о труде 1922 г. Собрание узаконений и распоряжений рабоче-крестьянского правительства Украины. 1922. № 52. Ст. 751.

318. Олійник О.М. Порівняльний аналіз Кодекса законів про працю 1922 р. УСРР ТА РСФРР. *Збірник наукових праць Харк. нац. пед. ун-т імені Г.С. Сковороди. Серія «Історія та географія»*. 2011. № 40. С. 76–82.

319. Антонова Л.И., Быкова С.Г. Коллективный договор на капиталистических предприятиях в первые годы нэпа. *Правоведение*. 1975. № 2. С. 89-100.

320. Лобок Д.В. Профсоюзы Советской России в условиях новой экономической политики (1921–1928 гг.) *Вестник Санкт-Петербургского университета. Серия 2. История.* 2006. № 4. С. 155–168.

321. Роцин Б.Е. Правовое положение Советских профсоюзов в период перехода к новой экономической политике (к 110-летию российских профсоюзов). *Гуманитарные исследования.* 2016. № 3. С. 138–146.

322. Малашенко В.П., Профсоюзы как инструмент создания общества социального равновесия (100-летию российских профсоюзов посвящается). *Вестник Белгородского Университета потребительской кооперации.* 2005. № 4. С. 114–117.

323. Конституція (Основний Закон) Української соціалістичної радянської республіки від 15 травня 1929 року URL: <http://gska2.rada.gov.ua/site/const/istoriya/1929.html> (дата звернення: 14.05.2018).

324. О порядке учреждения и ликвидации всесоюзных обществ и союзов, не преследующих цели извлечения прибыли : Постановление Центрального Исполнительного Комитета СССР от 6 января 1930 г. URL: <http://www.economics.kiev.ua/download/ZakonySSSR/data04/tex16615.htm> (дата звернення: 5.12.2018).

325. Роцин Б.Е. Российские профсоюзы в период «военного коммунизма»: идеологические особенности правового регулирования. *Альманах современной науки и образования.* 2010. № 3. Ч. 2. С. 66–68.

326. Киселёва И.В. Конституционно-правовой статус профсоюзной организации – составной части гражданского общества : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.02. Санкт-Петербург, 2004. 191 с.

327. Конституція (Основний Закон) Української Радянської Соціалістичної Республіки від 30 січня 1937 р. URL: <http://gska2.rada.gov.ua/site/const/istoriya/1937.html> (дата звернення: 7.06.2017).

328. Constituția României din 29 martie 1923. URL: <http://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/15014> (дата звернення: 18.05.2017).

329. Lege asupra sindicatelor profesionale. *Monitorul oficial.* № 41. 26 mai 1921.

330. Lege pentru persoanele juridice (Asociații și Fundații). *Monitorul oficial.* № 27. 6 februarie 1924.

331. Bush L.S. Romanian Regulation of Trade Unions and Collective Bargaining. *Cornell International Law Journal.* 1999. № 2. Vol. 32. P. 319–366.

332. Конституція (Основний Закон) Української Радянської Соціалістичної Республіки від 20 квітня 1978 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/888-09/ed19780420> (дата звернення: 13.06.2017).

333. Піфко О.О. Еволюція конституційного-правового регулювання статусу професійних спілок в Україні. *Visegrad Journal on Human Rights.* 2019. № 1. Vol. 2. P. 80–84.

334. Кожемяченко О.О. Вплив профспілок на соціально-трудоу відносини. *Економічний вісник Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут».* 2014. № 11. С. 226–232.

335. Traub-Merz R., Volynets L. Trade unions in Ukraine: history, structure and challenges of workers' representation. Trade unions in transition from command to market economies. Berlin, 2018. P. 233–278. <https://library.fes.de/pdf-files/iez/14633.pdf> (дата звернення: 10.02.2019).

336. Про порядок тимчасової дії на території України окремих актів законодавства Союзу РСР : Постанова Верховної Ради України. *Відомості Верховної Ради України.* 1991. № 46. Ст. 621.

337. Про професійні спілки, права та гарантії їхньої діяльності : Закон Союзу Радянських Соціалістичних Республік від 10 грудня 1990 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v1818400-90> (дата звернення: 10.11.2018).

338. Об общественных объединениях : Закон СССР от 9 октября 1990 г. URL: <https://zakonbase.ru/zakony/1708-1-ot-1990-10-09-ob-obshhestvennyh> (дата звернення: 10.11.2018).

339. Про об'єднання громадян : Закон України від 16 червня 1992 р. URL: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/2460-12> (дата звернення: 10.11.2018).

340. Цивільний кодекс України від 16 січня 2003 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15#n466> (дата звернення: 10.11.2018).

341. Fraser W.H. A History of British Trade Unionism 1700-1998. New York: St. Martin's Press. 1999. 291 p.

342. Webb B., Webb S. The History of Trade Unionism, London : 1898. 558 p.

343. Грибанов В.В. Профсоюзы в политической жизни современного общества : дис. ... д-ра полит. наук : 23.00.02. Санкт-Петербург, 2001. 354 с.

344. A short history of British trade unionism. London : Trades union congress, 1947. 31 p.

345. Hodge A. The Curious History of Trade Union Law. *The denning law journal*. 1989. № 1. Vol. 4. P. 92–117.

346. Zahn R.L. German and British labour law in a European context following European Union enlargement. Doctor of philosophy. Edinburgh, 2011. 239 p.

347. Костина Н.И. Государство и профсоюзы в политической системе российского общества : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01. Ростов-на-Дону, 2005. 174 с.

348. Sarnecki P. Wolność zrzeszania się. Warszawa : Wydawnictwo Sejmowe, 1998. 87 s.

349. Gardawski J. Mrozowicki A Czarzasty J. History and Current Developments of Trade Unionism in Poland. *Warsaw Forum of Economic Sociology*. 2012. Vol. 5. S. 9–50.

350. Jaworski W. Legalne żydowskie związki zawodowe w Królestwie Polskim (1906–1914). *Acta Universitatis Lodziensis. Folia Historica*. 2016. № 96. S. 127–142.

351. Das Reichsvereinsgesetz (RVG) vom 19. April 1908. *Zeitschrift für Politik*. 1910. Vol. 3. P. 284–321.

352. Bürgerliches Gesetzbuch (BGB). Ausfertigungsdatum: 18.08.1896. URL: <https://www.gesetze-im-internet.de/bgb/BJNR001950896.html> (дата звернення: 12.01.2019).

353. Przybysz T. Sytuacja prawna stronnictw politycznych w II Rzeczypospolitej. *Studia Iuridica Toruniensia*. 2008. № 4. S. 129–140.

354. Dekret o stowarzyszeniach. URL: <http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU19190030088> (дата звернення: 18.03.2018).

355. Rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych w przedmiocie przepisów wykonawczych do dekretu z dnia 3 stycznia 1919 r. o stowarzyszeniach. URL: <http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU19200190100> (дата звернення: 18.03.2018).

356. Tymczasowy Rząd Ludowy Republiki Polskiej – manifest. Lublin–Kraków, d. 7 listopada 1918. URL: <http://teatrnn.pl/leksykon/artykuly/lublin-1918-tymczasowy-rzad-ludowy-republiki-polskiej-manifest/> (дата звернення: 18.03.2018).

357. Dekret w przedmiocie tymczasowych przepisów o pracowniczych związkach zawodowych. URL: <http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU19190150209> (дата звернення: 25.05.2018).

358. Ustawa z dnia 3 grudnia 1924 r. w przedmiocie zmiany niektórych postanowień o pracowniczych związkach zawodowych, względnie o stowarzyszeniach i związkach, a mianowicie postanowień, dotyczących zrzeszania się pracowników państwowych. URL: <http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU19241141012> (дата звернення: 25.05.2018).

359. Organiściak W. Prawo pracy II Rzeczypospolitej Szkic dla celów dydaktycznych. *Z Dziejów Prawa*. 2009. T. 2 (10). S. 233–257.

360. Kazimierzczuk M. Wolność zrzeszania się w związkach zawodowych oraz zakres jej ograniczenia w Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z 2 kwietnia 1997 roku. *Studia Prawnoustrojowe*. 2005. № 5. S. 99–116.

361. Ustawa z dnia 17 marca 1921 r. – Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. URL: <http://isap.sejm.gov.pl/DetailsServlet?id=WDU19210440267> (дата звернення: 5.11.2018).

362. Ustawa Konstytucyjna z dnia 23 kwietnia 1935 r. URL: <http://isap.sejm.gov.pl/DetailsServlet?id=WDU19350300227> (дата звернення: 14.02.2019).

363. Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 27 października 1932 r. – Prawo o stowarzyszeniach URL: <http://>

isap.sejm.gov.pl/DetailsServlet?id=WDU19320940808 (дата звернення: 18.01.2019).

364. Піфко О.О. Конституційно-правове регулювання права на об'єднання у профспілки у другій Польській Республіці (1918–1939 рр.). *Закарпатські правові читання* : матеріали міжнародної науково-практичної конференції, м. Ужгород, 11–13 квітня, 2019 р. Ужгород : Ужгородський національний Університет, 2019. Т. 2. С. 72–74.

365. Ustawa z dnia 1 lipca 1949 r. o związkach zawodowych. URL: <http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU19490410293> (дата звернення: 18.01.2019).

366. Konstytucja Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej uchwalona przez Sejm Ustawodawczy w dniu 22 lipca 1952 r. URL: <http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU19520330232> (дата звернення: 8.07.2018).

367. Dekret z dnia 10 listopada 1954 r. o przejęciu przez związki zawodowe zadań w dziedzinie wykonywania ustaw o ochronie, bezpieczeństwie i higienie pracy oraz sprawowania inspekcji pracy. URL: <http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU19540520260> (дата звернення: 29.06.2018).

368. Uchwała Rady Państwa z dnia 13 września 1980 r. w sprawie rejestracji nowo powstających związków zawodowych. URL: <http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WMP19800220104> (дата звернення: 22.01.2019).

369. Seweryński M. Związki zawodowe w krajach postkomunistycznych. Ustawodawstwo, problemy i perspektywy. *Syndykalizm współczesny i jego przyszłość*/ red. H. Lewandowski, Z. Hajn . Łódź, 1996. S. 163–211.

370. Ustawa z dnia 8 października 1982 r. o związkach zawodowych. URL: <http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU19820320216> (дата звернення: 8.02.2019).

371. Ustawa z dnia 8 października 1982 r. o społeczno-zawodowych organizacjach rolników. URL: <http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU19820320217> (дата звернення: 8.02.2019).

372. Posłanie do ludzi pracy Europy Wschodniej. <http://www.solidarnosc.gda.pl/aktualnosci/poslanie-ludzi-pracy-europy-wschodniej-uchylenie-zelaznej-kurtyny/> (дата звернення: 8.02.2019).

373. Гусейнова Л. Образование независимого профсоюза «Солидарность» в Польше. *Гілея*. 2015. № 94. С. 97–100.

374. Solidarity: The Analysis of a Social Movement: Poland 1980–1981. Touraine A. Dubet F. Wiewiorka M. Strzelecki J. Cambridge University Press, 1983. 221 p.

375. Ustawa z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych. URL: <http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU19820310214> (дата звернення: 14.02.2019).

376. Ustawa z dnia 7 kwietnia 1989 r. o zmianie Konstytucji Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej. URL: <http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU19890190101> (дата звернення: 14.02.2019).

377. Ustawa z dnia 7 kwietnia 1989 r. o związkach zawodowych rolników indywidualnych. URL: <http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU19890200106> (дата звернення: 17.01.2019).

378. Ustawa z dnia 7 kwietnia 1989 r. Prawo o stowarzyszeniach. URL: <http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=wdu19890200104> (дата звернення: 14.02.2019).

379. Ustawa z dnia 7 kwietnia 1989 r. o zmianie ustawy o związkach zawodowych. URL: <http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU19890200105> (дата звернення: 14.02.2019).

380. Цысіна Г. Профсоюзы стран запада сегодня. *Общество и экономика*, № 4-5, 2009. С. 227–246.

381. Піфко О.О. Історичні етапи конституційно-правового регулювання статусу професійних спілок у Польщі. *Вчені записки Таврійського національного університету імені В.І. Вернадського. Серія: Юридичні науки*. 2019. Т. 30 (69) № 2. С. 40–44.

382. Trappmann V. Związki zawodowe w Polsce. Aktualna sytuacja, struktura organizacyjna, wyzwania. URL: http://www.feswar.org.pl/fes2009/pdf_doc/Analiza_Zwiazki_zawodowe_Trappmann.pdf (дата звернення: 24.02.2019).

383. Latvijas Republikas Satversme pieņemtā 1922. gada 15. Februāra. URL: https://likumi.lv/doc.php?id=57980&version_date=07.11.1922 (дата звернення: 11.12.2018).

384. Par biedrībām, savienībām un politiskām organizācijām: Latvijas Republikas likums: pieņemts 18.07.1923. *Likumu krājums*. 1923. № 87.

385. Zvaigzne M. Latvijas rūpniecības nacionalizācija un arodbiedrības 1940.–1941. gadā. Latvijas Rūpniecība pirms un pēc neatkarības atgūšanas. 2013. gada 13. decembra konferences referātu apkopojums. URL: <http://okupācijaszaudejumi.lv/content/files/Rupnieciba.pdf> (дата звернення: 8.10.2018).

386. Latvijas PSR konstitūcija (Pamatlikums) pieņemts 30.08.1940. URL: <http://www.theeuropeanlibrary.org/tel4/newspapers/issue/3000059913105?page=6> (дата звернення: 8.10.2018).

387. Конституция (Основной Закон) Союза Советских Социалистических Республик. Утверждена Чрезвычайным VIII съездом Советов Союза ССР 5 декабря 1936 года. URL: <http://www.hist.msu.ru/ER/Etext/cnst1936.htm> (дата звернення: 26.07.2018).

388. Latvijas Padomju Sociālistiskās Republikas konstitūcija (Pamatlikums): pieņemta 1978. gada 18. aprīlī. Rīga : Avots, 1980. 169 p.

389. Par Latvijas PSR Konstitūcijas (Pamatlikuma) 6., 7. un 49. panta grozīšanu pieņemts 1990. gada 11. Janvārī. URL: <https://likumi.lv/doc.php?id=279365> (дата звернення: 30.01.2019).

390. Deklarācija Par Latvijas Republikas neatkarības atjaunošanu. URL: <https://likumi.lv/doc.php?id=75539> (дата звернення: 30.01.2019).

391. Par arodbiedrībām : Latvijas Republikas Likums pieņemts 1990. gada 13. decembrī. URL: https://likumi.lv/doc.php?id=64867&version_date=02.01.1991 (дата звернення: 30.01.2019).

392. Stacenko S. Arodbiedrību loma sociālajā partnerībā publiskās pārvaldes lēmumu pieņemšanā. Doktora zinātniskā grāda iegūšanai vadībinātnes nozarē (Dr. adm.). Apakšnozare: sabiedrības vadība. Rīga, 2014. 232 p.

393. Streiku likums pieņemts 1998. gada 23. aprīlī. URL: <https://likumi.lv/doc.php?id=48074> (дата звернення: 30.01.2019).

394. Darba strīdu likums pieņemts 2002. gada 26. septembrī. URL: <https://likumi.lv/doc.php?id=67361> (дата звернення: 30.01.2019).

395. Піфко О.О. Конституційно-правове регулювання статусу професійних спілок у Латвії: історія та сучасність. *Правові новели*. 2019. № 7. С. 19–24.

396. Zákon ze dne 29. února 1920, kterým se uvozuje Ústavní listina Československé republiky. URL: http://www.psp.cz/docs/texts/constitution_1920.html (дата звернення: 4.02.2019).

397. Zákon ze dne 12. července 1951 o dobrovolných organisacích a shromážděních. URL: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1951-68> (дата звернення: 4.02.2019).

398. Zákon ze dne 16. května 1946 o jednotné odborové organizaci. URL: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1946-144> (дата звернення: 4.02.2019).

399. Čapka F. Odbory v českých zemích v letech 1918-1948. Brno: Masarykova univerzita, 2008. 288 s.

400. Zákon ze dne 8. července 1959 o postavení závodních výborů základních organizací Revolučního odborového hnutí. URL: https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1959-37/zneni-19590721#p2-1_p2-1-b (дата звернення: 4.02.2019).

401. Zákon ze dne 28. června 1973, kterým se mění zákon č. 68/1951 Sb., o dobrovolných organizacích a shromážděních. URL: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1973-74> (дата звернення: 4.02.2019).

402. Zákon ze dne 27. března 1990 o sdružování občanů. URL: <https://esipa.cz/sbirka/sbsrv.dll/sb?DR=SB&CP=1990s083> (дата звернення: 4.02.2019).

403. Zákon ze dne 5. prosince 1990, kterým se mění a doplňuje zákoník práce. URL: https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1991-3/zneni-19910201#f1345827_cl3-1 (дата звернення: 7.02.2019).

404. Zákon ze dne 5. Pro Zákoník práce ze dne 16. června 1965. URL: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1965-65> (дата звернення: 7.02.2019).

405. Domańska A. Konstytucyjne podstawy ustroju gospodarczego Polski na tle prawnoporównawczym. Warszawa : Wydaw. Sejmowe, 2001. 177 s.

406. Права людини й оновлення Конституції України: Колективна монографія. Праці лабораторії дослідження теоретичних проблем прав людини юридичного факультету Львівського національного університету імені Івана Франка. Львів: Малий видавничий центр юридичного факультету Львівського національного університету імені Івана Франка, 2011. Вип. 5. 184.

407. Феськов М.М. Європейська соціальна хартія (переглянута) і трудове законодавство України: питання адаптації : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «трудове право; право соціального забезпечення». Харків, 2002. 19 с.

408. Іванчо В.І. Бисага Ю.М., Піфко О.О. Конституційно-правовий статус іноземців в Україні та країнах ЄС: порівняльний аналіз : монографія. Ужгород : Видавничий дім «Гельветика», 2016. 200 с.

409. Гаєва Н.П. Право на свободу об'єднання в системі конституційних прав і свобод людини та громадянина. *Держава і право*. 2011. № 54. С. 146–152.

410. United Communist Party of Turkey v. Turkey (133/1996/752/951) 30 January 1998. URL: [http://hudoc.echr.coe.int/eng#{"dmdocnumber":\["696005"\],"itemid":\["001-58128"\]}](http://hudoc.echr.coe.int/eng#{) (дата звернення: 20.08.2017).

411. Case Sidiroopoulos and Others v. Greece (57/1997/841/1047) 10 July 1998. URL: [http://hudoc.echr.coe.int/eng#{"fulltext":\["SIDIROPOULOS"\],"documentcollectionid":\["GRANDCHAMBER","CHAMBER"\],"itemid":\["001-58205"\]}](http://hudoc.echr.coe.int/eng#{) (дата звернення: 20.08.2017).

412. Case of Thomas McFeeley et al . v/the United Kingdom. (8317/78) 15 May 1980. URL: [https://hudoc.echr.coe.int/eng#{"%22arprno%22":\["228317/78%22"\]}](https://hudoc.echr.coe.int/eng#{) (дата звернення: 20.08.2017).

413. Case of Association X. v. the Sweden (6094/73) 6 July 1977. URL: [https://hudoc.echr.coe.int/eng#{"%22itemid%22":\["22001-74349%22"\]}](https://hudoc.echr.coe.int/eng#{) (дата звернення: 15.10.2018).

414. Case of Young, James and Webster v. the United Kingdom (7601/76; 7806/77) 13 August 1981. URL: [https://hudoc.echr.coe.int/eng#{"%22abview%22":\["%22document%22"\],"%22itemid%22":\["22001-57608%22"\]}](https://hudoc.echr.coe.int/eng#{) (дата звернення: 29.10.2018).

415. Case of Soering v. the United Kingdom (14038/88) 07 July 1989. URL: [https://hudoc.echr.coe.int/rus#{"%22abview%22":\["%22document%22"\],"%22itemid%22":\["22001-57619%22"\]}](https://hudoc.echr.coe.int/rus#{) (дата звернення: 29.10.2018).

416. Case Of Sigurdur a. Sigurjónsson v. Iceland (16130/90) 30 June 1993. URL: [https://hudoc.echr.coe.int/eng#{"%22abview%22":\["%22document%22"\],"%22itemid%22":\["22001-57844%22"\]}](https://hudoc.echr.coe.int/eng#{) (дата звернення: 8.09.2017).

417. Case of Sørensen and Rasmussen v. Denmark (52562/99 and 52620/99) 11 January 2006. URL: [https://hudoc.echr.coe.int/eng#{"%22abview%22":\["%22document%22"\],"%22itemid%22":\["22001-72015%22"\]}](https://hudoc.echr.coe.int/eng#{) (дата звернення: 8.09.2017).

418. Case of Associated society of locomotive engineers & firemen (ASLEF) v. the United Kingdom (11002/05) 27 February 2007. URL: [https://hudoc.echr.coe.int/eng#{"%22abview%22":\["%22document%22"\],"%22itemid%22":\["22001-79604%22"\]}](https://hudoc.echr.coe.int/eng#{) (дата звернення: 2.03.2018).

419. Піфко О.О. Проблеми реалізації конституційного права на об'єднання в професійні спілки в практиці Європейського суду з прав людини. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право*. 2019. Випуск 55. Т. 1. С. 94–96.

420. Ústavní právo a státověda II. díl. Ústavní právo České republiky. 2 aktualizované vydání / V.Pavlíček a kolektiv. 2015. Praha : Leges. 1152 s.

421. Піфко О.О. Обмеження права на об'єднання у професійні спілки в Україні та окремих країнах європейського союзу: порівняльний аналіз. *Конституційно-правові академічні студії*. 2019. № 1. С. 161–167.

422. Піфко О.О. Окремі особливості конституційно-правового регулювання права на об'єднання в професійні спілки у Латвійській Республіці. *Теорія і практика сучасної юриспруденції* : матеріали міжнародної науково-практичної конференції,

м. Київ, 7–8 грудня 2018 р. Київ : Центр правових наукових досліджень, 2018. С. 26–27.

423. Mīceviča N., Rācenājs K. Arodbiedrību likums ar komentāriem. Rīga, 2015. URL: http://at.gov.lv/files/uploads/files/7_Resursi/Rokasgramatas/Arodbiedrību%20likums%20ar%20komentāriem%20internetam.pdf (дата звернення: 20.01.2019).

424. Піфко О.О. Особливості реалізації конституційного права на об'єднання у професійні спілки в Україні та окремих країнах ЄС: порівняльний аналіз. *Порівняльно-аналітичне право*. 2018. № 5. С. 79–82. URL: http://www.pap.in.ua/5_2018/20.pdf (дата звернення: 11.02.2019).

425. Ustawa z dnia 5 lipca 2018 r. o zmianie ustawy o związkach zawodowych oraz niektórych innych ustaw. URL: <http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20180001608> (дата звернення: 11.02.2019).

426. Case of Ernest Dennis Cheall v. the United Kingdom (10550/83) 13 May 1985. URL: <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22aprpno%22:%7B%2210550/83%22%7D%7D> (дата звернення: 15.07.2017).

427. Case of Sindicatul “Păstorul Cel Bun” v. Romania (2330/09) 9 July 2013. URL: <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22tabview%22:%7B%22document%22%7D%2C%22itemid%22:%7B%22001-122763%22%7D%7D> (дата звернення: 15.07.2017).

428. Case of Danilenkov and Others v. Russia (67336/01) 30 July 2009 URL: <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22tabview%22:%7B%22document%22%7D%2C%22itemid%22:%7B%22001-93854%22%7D%7D> (дата звернення: 15.07.2017).

429. МакБрайд Д. Международное право и судебная практика в поддержку гражданского общества. Свобода объединения : правовые и практические аспекты : Сборник материалов. Будапешт, Варшава : БДИПЧ/ОБСЕ, 2007. С. 12–69.

430. Мальй Д.А. Конституционное право на объединение в Российской Федерации : автореф. дис. на соискание уч. степени канд. юрид. наук : спец. 12.00.02 «конституционное право; муниципальное право». Казань, 2002. 21 с.

431. Букач В.В. Конституційні політичні права та їх забезпечення міліцією : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : спец. 12.00.02 «конституційне право». Київ, 2004. 20 с.

432. Prawa i wolności I i II generacji. Pod red. A. Florczak i B. Bolechowa. Toruń : Adam Marszałek, 2006. 431 s.

433. Chmaj M. Wolność tworzenia i działania partii politycznych : studium porównawcze. Olsztyn : Wydawnictwo Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego, 2006. 200 s.

434. Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності : Закон України від 22 червня 2012 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5026-17> (дата звернення: 10.07.2018).

435. Брильова О.В. Поняття, мета і завдання організацій роботодавців, їх об'єднань. *Вісник ОНУ ім. І.І. Мечникова. Правознавство*. 2013. Т. 18. № 1 С. 83–89.

436. Брильова О.В. Правовий статус організацій роботодавців, їх об'єднань як суб'єктів трудових правовідносин: дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Одеса, 2015. 191 с.

437. Сорочишин М.В. Правовий статус організацій роботодавців та їх об'єднань. *Розвиток законодавства про працю і соціальне забезпечення: здобутки і проблеми* : тези доп. та наук. повідомл. учасн. IV 186 Міжнарод. наук.-практ. конф., м. Харків, 5–6 жовтня 2012 р. Харків : Право, 2012. С. 278–281.

438. Киселев И.Я. Зарубежное трудовое право: Учебник для вузов. Москва : Изд. группа НОРМА ИНФРА-М, 1998. 263 с.

439. Шамшина І.І. Правовий статус організацій роботодавців як суб'єктів трудового права. *Вісник Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут». Політологія. Соціологія. Право*. 2011. № 1. С. 208–212.

440. Darba devēju organizāciju un to apvienību likums. pieņemts 1999. gada 29. aprīlī. <https://likumi.lv/doc.php?id=24467> (дата звернення: 27.06.2017).

441. Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o organizacjach pracodawców. <http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU19910550235> (дата звернення: 18.06.2017).

442. Кириченко Ю.В. Конституційно-правове регулювання прав людини в Україні в контексті гармонізації з законодавством європейських держав : дис. ... д-ра. юрид. наук : 12.00.02. Ужгород, 2018. 512 с.

443. Піфко О.О. Конституційно-правове регулювання права на об'єднання в професійні спілки в Україні та Польщі. *Тенденції розвитку юридичної науки в інформаційному суспільстві* : матеріали міжнародної науково-практичної конференції, м. Одеса, 28 грудня 2018 р. Одеса : Видавничий дім «Гельветика», 2018. С. 31-34.

444. Великий тлумачний словник сучасної української мови (з дод. і допов.) / уклад, і голов. ред. В.Т. Бусел. Київ; Ірпінь: ВТФ «Перун», 2005. 1728 с.

445. Кархут О.Я. Права й свободи людини: сучасні виміри та підходи. *Науковий вісник Херсонського державного університету Серія Юридичні науки*. 2015. № 3. Т. 1. С. 16–19.

446. Олійник А.Ю. Конституційні свободи людини і громадянина, що прямо закріплені в Конституції України. *Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ*. 2014. № 1. С. 28–35.

447. Конституційне право України : підруч. для студ. вищ. навч. закл. / за ред. Ю.М. Тодики, В.С. Журавського. Київ : «Ін Юре», 2002. 544 с.

448. Г.В. Задорожня, Ю.А. Задорожний, І.М. Сопілко. Конституційне право України : підручник. Київ : Вид-во Нац. авіац. ун-ту «НАУ-друк», 2010. 448 с.

449. Чернецька О.В. Права та свободи людини і громадянина як основа функціонування органів публічної влади. *Часопис Київського університету права*. 2014. № 1. С. 87–90.

450. Morawska E.H. Prawa konstytucyjne człowieka i obywatela w Rzeczypospolitej Polskiej a prawa podstawowe Unii Europejskiej. *Analiza porównawcza. Przegląd sejmowy*. 2009. № 1. Р. 31–53.

451. Конституційне право України : підручник. 7-е видання перероблене та доповнене / під заг. ред. Ю.М. Бисаги та Д.М. Белова. Ужгород : Видавничий дім «Гельветика», 2013. 360 с.

452. Клімова Г.П. Права і свободи людини в Україні: класифікація, гарантії реалізації. *Державне будівництво та місцеве самоврядування*. 2006. № 11. С. 184–193.

453. Права людини в національному та європейському контекстах : підручник / за заг. Ред. Н.І. Петрецької та Ю.М. Бисаги. Ужгород, Видавничий дім «Гельветика», 2018. 482 с.

454. Антонович М.М. Еволюція поняття прав людини та проблема їх класифікації. *Наукові записки Національного університету «Киево-Могилянська академія». Політичні науки*. 2005. Т. 45. С. 9–16.

455. Рабінович П.М. Основоположні права людини: соціально-антропна сутність, змістова класифікація. *Право України*. 2010. № 2. С. 18–22.

456. Рабінович П.М. Права людини: поняття, класифікації, тенденції. *Український часопис прав людини*. 1995. № 1. С. 14–22.

457. Рабінович П.М. Основи загальної теорії права та держави : навчальний посібник. Видання 5-те, зі змінами. Київ : Атіка, 2001. 176 с.

458. Скрипнюк О.В. Конституційне право України : підруч. для студ. вищ. навч. закл. Київ : «Ін Юре», 2010. 672 с.

459. Скрипнюк О.В. Права та свободи людини в конституційній системі України (частина перша). *Публічне право*. 2011. № 4. С. 6–14.

460. Загоруй І.С. Поняття «права людини»: теоретико-правові підходи до розуміння прав людини. *Вісник Луганського державного університету внутрішніх справ імені Е.О. Дідоренка*. 2016. № 2. С. 66–82.

461. Олійник А.Ю. Поняття і класифікація конституційних свобод людини та громадянина в Україні. *Науковий вісник Київського університету внутрішніх справ*. 2009. № 2. С. 52–60.

462. Кириченко Ю.В. Конституційно-правове регулювання прав людини в Україні в контексті гармонізації з законодавством європейських держав : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня д-ра. юрид. наук : спец. 12.00.02 «конституційне право; муніципальне право». Ужгород, 2018. 36 с.

463. Єльнікова М.О. Класифікація конституційних прав і свобод людини в контексті праворозуміння. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія Юридичні науки*. 2015. № 2. Т. 1. С. 77–81.

464. Кравченко В.В. Конституційне право України : навч. посіб. 3-тє вид., виправл. та доповн. Київ : Атіка, 2004. 512 с.

465. Фрицький О.Ф. Конституційне право України: підруч. Київ : Юрінком Інтер, 2002. 536 с.

466. Литвиненко І.Л. До питання класифікації конституційних прав та свобод людини і громадянина. *Університетські наукові записки*. 2007. № 2. С. 55–63.

467. Кожан В.В. Класифікація особистих прав людини. *Науковий вісник Ужгородського Національного університету. Серія: Право*. 2015. № 35. Ч. 1. Т. 1. С. 24–27.

468. Верланов С. Гончаров В. Верховенство права та обмежування соціально-економічних прав людини. *Права людини: філософські, теоретико-юридичні та політологічні виміри* : Статті учасників I Міжнародного круглого столу (м. Львів, 28–29 жовтня 2016 р.). Львів : Видавництво ЛОБФ «Медицина і право», 2017. С. 47–51.

469. Пробко І.Б. Поняття та класифікація конституційних прав, свобод і обов'язків людини та громадянина, гарантії їх реалізації. *Наукові записки Львівського університету бізнесу та права*. 2013. № 11. С. 86–89.

470. Савчин М.В. Конституційне право України : підручник. Київ : Правова єдність, 2009. 1008 с.

471. Andrzejczuk R. Ewolucja treści praw człowieka. *Studia z Prawa Wyznaniowego*. 2002. Т. IV. S. 219–241.

472. Діордіца І. Класифікація Інформаційних прав і свобод людини та громадянина. *Підприємництво, господарство і право*. 2016. № 7. С. 116–122.

473. Лазур Я.В. Щодо класифікації прав і свобод людинию. *Форум права*. 2011. № 1. С. 565–569. URL: http://irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/FP_index.htm_2011_1_90.pdf (дата звернення: 20.11.2018).

474. Конституційне право України : підруч. для студ. вищ. навч. закл. / за ред. В.П. Колісника та Ю.Г. Барабаша. Харків : Право, 2008. 416 с.

475. Орленко В., Орленко Л., Еволюція прав і свобод людини. *Вісник КНТЕУ*. 2011. № 3. С. 89–100.

476. Тиріна М.П. Покоління прав людини: проблеми сучасної класифікації. *Держава і право*. 2011. № 52. С. 728–732.

477. Федоренко В. Політичні права та свободи людини і громадянина в Україні: поняття, види, характеристика. *Історико-правовий часопис*. 2016. № 1. С. 80–87.

478. Котюк В.О. Основи держави і права : навчальний посібник. 3-тє вид., доп. і перероб. Київ : Атіка, 2001. 432 с.

479. Заворотченко Т.М. Загальна характеристика системи політичних прав і свобод людини й громадянина в Україні. *Часопис Київського університету права*. 2012. № 3. С. 17–21.

480. Совгіря О.В., Шукліна Н.Г. Конституційне право України. Повний курс: навч. посіб. Київ : Юрінком Інтер, 2018. 556 с.

481. Льницька У.В. Політичні права і свободи громадян: нормативно-правове забезпечення та механізми реалізації у демократичних державах. *Наукові праці Чорноморського державного університету імені Петра Могили. Серія : Політологія*. 2012. Т. 197. № 185. С. 37–41.

482. J. Buczkowski, Ł. Buczkowski, K. Eckhardt. Prawo konstytucyjne RP: (instytucje wybrane). Wyd. 9 poszerz. i uaktual. Przemyśl : Wyższa Szk. Prawa i Admin. w Przemyślu. 2011. 478 s.

483. Гончарова І.А. Політичні права громадян та їх місце у правовому статусі громадянина України. *Науковий вісник Херсонського державного університету Серія Юридичні науки*. 2014. № 6-1. Т. 1. С. 75–77.

484. Алебастрова И. А. Конституционное право зарубежных стран: Учеб. пособие. Москва : Юрайт-М, 2001. 639 с.

485. Шаповал Т.В. Конституційний інститут політичних прав і свобод в Україні : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.02. Київ, 2009. 193 с.

486. Козлов В.І. Колективні політичні права і свободи громадян України: конституційно-правовий аналіз : автореф. дис. на

здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : спец. 12.00.02 «конституційне право; муніципальне право». Харків, 2009. 19 с.

487. Лысенко В.В. Общественные объединения как форма реализации конституционного права на объединение в Российской Федерации : автореф. дис. на соискание уч. степени канд. юрид. наук : спец. 12.00.02 «конституционное право; муниципальное право». Москва, 2001. 27 с.

488. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним поданням народних депутатів України щодо відповідності Конституції України (конституційності) положень абзацу четвертого статті 2, частини другої статті 6, частин першої, другої статті 10 Закону України «Про молодіжні та дитячі громадські організації» (справа про молодіжні організації) від 13 грудня 2001 р. № 18-рп/2001. *Офіційний вісник України*. 2001. № 51, Ст. 2310.

489. Malinowska I. Ochrona praw i wolności w Polsce, Warszawa : ELIPSA Dom wydawniczy, 2009, 396 s.

490. Polskie prawo konstytucyjne / red. nauk. W. Skrzydło. Lublin : Morpol, 1998. 453 s.

491. Podstawowe prawa jednostki i ich sądowa ochrona / red. nauk. L. Wiśniewski. Warszawa : Wydaw. Sejmowe, 1997. 259 s.

492. Чорнолуцький В.П. Система забезпечення політичних прав і свобод громадян органами виконавчої влади регіонального рівня в умовах децентралізації : дис. ... канд. наук з держ. управління. 25.00.02. Одеса, 2016. 236 с.

493. Румянцев О.Г., Додонов В.Н. Юридический энциклопедический словарь. Москва : Инфра-М, 1997. 384 с.

494. Гущин В.З. Понятие конституционных прав граждан на объединение как категории международной и внутригосударственной. *Юрист*. № 7. 1998. С. 109–113.

495. Конституционное право зарубежных стран 3-е изд., перераб. и доп. / под общ. М.В. Баглая, Ю.И. Лейбо, Л.М. Энтина. Москва: Норма: ИНФРА-М, 2012. 1087 с.

496. Войналович М.В. Право на объединение и его место в системе конституционных прав. *Наука. Общество. Государство*.

2013. № 4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/v/pravo-cheloveka-na-obedinenie-i-ego-mesto-v-sisteme-konstitutsionnyh-prav> (дата звернення: 8.05.2018).

497. Горбаль В.М. Права людини: поняття, сутність та структура. *Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ*. 2001. № 13. С. 113–120.

498. Ковбан А.В. До питання удосконалення доктрини колективних прав. *Правова держава*. 2014. № 17. С. 107–110.

499. Проблеми реалізації Конституції України: теорія і практика : монографія / відп. ред. В.Ф.Погорілко. Київ : Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАН України : А.С.К., 2003. 652 с.

500. Мельник Р.С. Право на свободу мирних зібрань: теорія і практика. Київ : Видавництво «ВАІТЕ», 2015. 168 с.

501. Середа М. Співвідношення права на свободу мирних зібрань із суміжними правами. *Вісник Національної академії правових наук України*. 2015. № 4. С. 97–107.

502. Case of Plattform «Ärzte für das Leben» v. Austria (№ 10126/82) URL: <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22tabview%22:%7B%22document%22%7D%22itemid%22:%7B%22001-57558%22%7D%7D> (дата звернення: 20.12.2018).

503. Case of Sergey Kuznetsov v. Russia (№ 10877/04) 23 October 2008. URL: <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22tabview%22:%7B%22document%22%7D%22itemid%22:%7B%22001-89066%22%7D%7D> (дата звернення: 20.12.2018).

504. Case of Stankov and the United Macedonian Organisation Ilinden v. Bulgaria (№ 29225/95) 2 October 2001. URL: <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22tabview%22:%7B%22document%22%7D%22itemid%22:%7B%22001-59689%22%7D%7D> (дата звернення: 20.12.2018).

505. Case of Grande Oriente d'Italia di Palazzo Giustiniani v. Italy (№ 35972/97) 2 August 2001. URL: <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22tabview%22:%7B%22document%22%7D%22itemid%22:%7B%22001-59623%22%7D%7D> (дата звернення: 20.12.2018).

506. Case of Appleby and Others v. the United Kingdom (№ 44306/98) 6 May 2003. URL: <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22tabview%22:%7B%22document%22%7D%22itemid%22:%7B%22001-61080%22%7D%7D> (дата звернення: 20.12.2018).

507. Справа Веренцов проти України (№ 20372/11) від 11 квітня 2013 URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/974_945 (дата звернення: 20.12.2018).

508. Case of *Bączkowski and Others v. Poland* (№ 1543/06) 3 May 2007. URL: <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22tabview%22:%7B%22document%22%7D%22itemid%22:%7B%22001-80464%22%7D%7D> (дата звернення: 20.12.2018).

509. Case of *Nemtsov v. Russia* (№ 1774/11) 31 July 2014. URL: <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22tabview%22:%7B%22document%22%7D%22itemid%22:%7B%22001-145784%22%7D%7D> (дата звернення: 20.12.2018).

510. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним поданням Міністерства внутрішніх справ України щодо офіційного тлумачення положення частини першої статті 39 Конституції України про завчасне сповіщення органів виконавчої влади чи органів місцевого самоврядування про проведення зборів, мітингів, походів і демонстрацій (справа щодо завчасного сповіщення про мирні зібрання) від 19 квітня 2001 р. № 4-рп/2001. *Офіційний вісник України*. 2003. № 28. Ст. 1379.

511. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним поданням Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини щодо відповідності Конституції України (конституційності) положень частини п'ятої статті 21 Закону України «Про свободу совісті та релігійні організації» (справа про завчасне сповіщення про проведення публічних богослужінь, релігійних обрядів, церемоній та процесій) від 8 вересня 2016 р. № 6-рп/2016. *Вісник Конституційного суду України*. 2016. № 6. Ст. 140.

512. Проект Закону про гарантії свободи мирних зібрань № 3587 від 7 грудня 2015 р. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=57310 (дата звернення: 15.09.2018).

513. Федорова А.Л. Право на свободу мирних зібрань у контексті практики Європейського суду з прав людини. *Наукові записки Національного університету «Києво-Могилянська академія». Юридичні науки*. 2014. Т. 155. С. 36–40.

514. Лемішко Ю.М. Конституційно-правові основи участі громадян України у масових публічних заходах : автореф. дис. на

здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук: спец. 12.00.02 «конституційне право; муніципальне право». Харків, 2009. 19 с.

515. Глуценко А. Свобода мирних зібрань. *Вісник Дніпропетровського Університету імені Альфреда Нобеля. Серія «Юридичні науки»*. 2015. № 1. С. 19–24.

516. Смокович М. Право на свободу мирних зібрань: реалії та перспективи в Україні. *Юридична Україна*. 2013. № 8. С. 22–29.

517. Філоретова М.В. Свобода мирних зібрань в Україні крізь призму європейських стандартів. *Вісник Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут». Політологія. Соціологія. Право*. 2017. № 3–4. С. 128–132.

518. Куракін О.М. Право на мирні зібрання: від авторитаризму до демократії. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Юридичні науки»*. 2016. № 1. Т. 1. С. 39–42.

519. Ярмол Л.В. Право на мирні зібрання: до уточнення загальнотеоретичної характеристики. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка». Серія: Юридичні науки* 2016. № 850. С. 331–337.

520. Адашис Л.І., Дробко О.А. Конституційне право громадян на мирні зібрання: сучасний стан правового регулювання в Україні. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2017. № 6. С. 54–57. URL: http://www.lsej.org.ua/6_2017/14.pdf (дата звернення: 18.01.2018).

521. Базов О. Реалізація права на свободу вираження поглядів та свободу мирних зібрань у контексті юрисдикції Європейського суду з прав людини. *Юридичний вісник*. 2016. № 1. С. 26–31.

522. Par sapulcēm, gājieniem un piketiem. pieņemts 1997. gada 16. janvārī. URL: <https://likumi.lv/doc.php?id=42090> (дата звернення: 22.03.2018).

523. Par likuma «Par sapulcēm, gājieniem un piketiem» 1.panta ceturtās daļas vārdu «vai citiem atribūtiem» un «kā arī mutvārdos izteikti atsevišķi saukļi, lozungi vai uzrunas», 9.panta pirmās daļas, 12.panta trešās daļas 1.punkta vārdu «kārtības uzturētājiem», 13. panta otrās daļas vārdu «un gājēju», 14. panta sestās daļas otrā teikuma, 15.panta ceturtās daļas vārdu «ne agrāk kā 10 dienas un», 16.panta

un 18. panta ceturtās daļas atbilstību Latvijas Republikas Satversmes 103. pantam, Eiropas Cilvēka tiesību un pamatbrīvību aizsardzības konvencijas 11. pantam un Starptautiskā pakta par pilsoniskajām un politiskajām tiesībām 21. pantam. URL: <https://likumi.lv/ta/id/148871-par-likuma-par-sapulcem-gajieniem-un-piketiem-1-panta-ceturtdalas-vardu-vai-citiem-atributiem-un-ka-ari-mutvardos-izteikti-a...> (дата звернення: 22.03.2018).

524. Ustawa z dnia 5 lipca 1990 r. Prawo o zgromadzeniach. URL: <http://isap.sejm.gov.pl/DetailsServlet?id=WDU19900510297> (дата звернення: 27.03.2018).

525. Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 18 stycznia 2006 r. sygn. akt K 21/05 URL: <http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20060170141> (дата звернення: 27.03.2018).

526. Case of Freedom and Democracy Party (ÖZDEP) v. Turkey (Application no. 23885/94). 8 December 1999 URL: <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22tabview%22%3A%22document%22%2C%22itemid%22%3A%22001-58372%22%7D> (дата звернення: 15.12.2018).

527. Великий енциклопедичний юридичний словник / за ред. Ю.С. Шемшученка. Київ : Юридична думка, 2007. 992 с.

528. Конституція України. Науково-практичний коментар 2-ге вид., переробл. і допов. / голова редкол. В.Я. Тацій. Харків : Право, 2011. 1128 с.

529. Кушніренко О.Г. Свобода слова як конституційна цінність. *Вісник Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна. Серія «Право»*. 2013. № 15. С. 49–52.

530. Слінько Т.М. Конституційно-правові гарантії свободи слова в Україні. *Правова доктрина – основа формування правової системи держави* : матеріали міжнар. наук.-практ. конф., присвяч. 20-річчю НАПРН України та обговоренню п'ятитом. моногр. «Правова доктрина України», м. Харків, 20–21 листопада 2013 р. Харків, Нац. акад. прав. наук України. 2013. С. 294–297.

531. Reda-Ciszewska A. Prawo do strajku w świetle Konwencji o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności. *Studia Prawno-Ekonomiczne*. 2015, T. 95. S. 99–116.

532. Піфко О.О. Роль професійних спілок у реалізації конституційного права на страйк в Україні, Польщі та Латвії: порівняльно-правовий аналіз. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. 2019. № 3. С. 32–35.

533. Banaszak B. Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz. Warszawa : C.H. Beck, 2009. 1038 s.

534. Realizacja i ochrona konstytucyjnych wolności i praw jednostki w polskim porządku prawnym. Pod redakcją M. Jabłońskiego. Wrocław, 2014. URL: http://www.bibliotekacyfrowa.pl/Content/52906/Realizacja_i_ochrona_konstytucyjnych_praw.pdf (дата звернення: 5.10.2017).

535. Masewicz W. Strajk. Studium prawno-socjologiczne, Warszawa : Inst. Wydaw. Zw. Zawodowych, 1986. 302 s.

536. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) : Закон України від 3 березня 1998 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137/98-%D0%B2%D1%80> (дата звернення: 10.02.2019).

537. Сокол М.В. Порядок вирішення колективних трудових спорів і конфліктів в Україні : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «трудове право; право соціального забезпечення». Київ, 2010. 20 с.

538. Швець Н.М. Право на страйк та механізм його реалізації : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «трудове право; право соціального забезпечення». Харків, 2008. 18 с.

539. Швець Н.М. Право на страйк та умови його реалізації : монографія. Харків : Право, 2009. 224 с.

540. Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. URL: <http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU19910550236> (дата звернення: 25.02.2019).

541. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 lutego 2007 r. I PK 209/06. URL: <http://www.sn.pl/sites/orzecznictwo/orzeczenia1/i%20pk%20209-06-1.pdf> (дата звернення: 14.02.2019).

542. Prawo Pracy / red. K. Jaśkowski, Warszawa : Wolters Kluwer, 2014, 1392 s.

543. Петрилайте Д. Право на забастовку: міжнародно-правові аспекти. *Вестник трудового права и права социального обеспечения*. 2009. № 4. С. 136-144.

544. Герасимова Е.С., Колганова С.Г. Право на забастовку в праве Международной организации труда: кризис признания? *Право. Журнал Высшей школы экономики*. 2016. № 4. С. 184-197.

545. Human Rights Committee. Twenty-Eighth Session 7-25 July 1986. Communication No. 118/1982; U.N. Doc. CCPR/C/28/D/118/1982. URL: http://www.worldcourts.com/hrc/eng/decisions/1986.07.18_JB_v_Canada.htm (дата звернення: 2.09.2018).

546. Васильев М.В. Право на объединение как фундаментальное право человека и формы реализации защитной функции профсоюзов по Трудовому кодексу РФ : автореф. дис. на соискание уч. степени канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «трудовое право; право социального обеспечения». Пермь, 2006 26 с.

547. Чанишева Г. Право на объединяния як колективне трудове право. *Юридический вестник*. 2000. № 3. С. 89-95.

548. Florek L. Zakres ograniczenia wolności związkowych (art. 59 ust. 4 Konstytucji). *Państwo i Prawo*. 2000. № 12. S. 3-15.

549. Осовий Г.В. Профспілковий рух в Україні : нова соціальна роль, стан та перспективи. *Профспілки України*. № 1. 2001. С. 3-25.

550. Марченко О.О. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод як джерело адміністративного права. *Порівняльно-аналітичне право*. 2017. № 4. С. 181-184. URL: http://www.pap.in.ua/4_2017/54.pdf (дата звернення: 10.07.2018).

551. Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини : Закон України від 23 лютого 2006 р. *Відомості Верховної Ради України*. 2006. № 30. Ст. 260.

552. Case of Gorzelik and Others v. Poland (44158/98) 17 February 2004. URL: [http://hudoc.echr.coe.int/eng#{"fulltext":\["GORZELIK AND OTHERS V. POLAND"\],"documentcollectionid2":\["GRANDCHAMBER"\],"chamber":\["CHAMBER"\],"itemid":\["001-61637"\]}](http://hudoc.echr.coe.int/eng#{) (дата звернення: 21.08.2017).

553. Case of TİM Haber Sen and Çınar v. Turkey (28602/95) 21 February 2006. URL: <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%22tabview>

%22:[%22document%22],[%22itemid%22:[%22001-72521%22]]} (дата звернення: 21.08.2017).

554. Європейська соціальна хартія (переглянута) від 3 травня 1996 р. *Офіційний вісник України*. 2006. № 40. Ст. 2660.

555. Про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів : Конвенція Міжнародної організації праці від 1 липня 1949 р. № 98. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_004 (дата звернення: 18.01.2019).

556. Керівні принципи щодо свободи об'єднань URL: <http://www.osce.org/uk/odihr/233076?download=true> (дата звернення: 18.01.2019).

557. Стрекалов А.Є. Обмеження основних прав та свобод людини і громадянина як інститут конституційного права України : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : спец. 12.00.02 «конституційне право; муніципальне право». Харків, 2010. 20 с.

558. Осинська О.В. Обмеження прав і свобод людини: теоретико-прикладні аспекти : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : спец. 12.00.01 «теорія та історія держави і права; історія політичних і правових учень». Київ, 2010. 20 с.

559. Фігель Ю.О. Теоретичні аспекти обмеження прав людини. *Вісник нац. університету «Львівська політехніка»: Юридичні науки*. 2016. № 837. С. 357-361.

560. Latvijas Republikas Satversmes komentāri. VIII nodaļa. Cilvēka pamattiesības. Redkolēģijas vadītājs A.Endziņš. Rīga : Latvijas Vēstnesis, 2011. 864 p.

561. Андрієвська О.В. Конституційно-правові обмеження прав і свобод людини і громадянина в Україні : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : спец. 12.00.02 «конституційне право; муніципальне право». Київ, 2018. 21 с.

562. Зайцев А.А. Ограничения прав и свобод человека в конституционной теории и практике : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.02. Белгород, 2014. 168 с.

563. Кузьменко П.М. Забезпечення правомірності обмеження особистих конституційних прав і свобод людини в діяльності Служби безпеки України : Посіб. Київ : Алефа, 2003. 64 с.

564. Brzozowski W., Krzywoń A., Wiącek M. Prawa człowieka. Warszawa : Wolters Kluwer. 296 s.

565. Белый А.В. Понятие и значение ограничения прав человека и гражданина. *Вестник Челябинского государственного университета*. 2009. № 7. С. 30–33.

566. Панкевич О.З. Підстави обмежування прав людини: філософсько-правовий аспект. *Вісник Національної академії правових наук України*. 2016. № 3. С. 141–150.

567. Квитко А.Ф. Конституционно-правовые основы ограничения прав и свобод человека и гражданина в Российской Федерации : автореф. дис. на соискание ученой степени канд. юрид. наук : спец. 12.00.02 «конституционное право, муниципальное право». Москва, 2007. 28 с.

568. Przywora B. Bezpieczeństwo państwa jako przesłanka dopuszczalności ograniczenia praw i wolności osób pełniących funkcje w służbie publicznej. *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej w pierwszych dekadach XXI wieku wobec wyzwań politycznych, gospodarczych, technologicznych i społecznych*. Warszawa : Biuro Trybunału Konstytucyjnego, 2013. S. 239–252.

569. Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 10 kwietnia 2002 r. sygn. akt K. 26/00. URL: <http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20020560517> (дата звернення: 14.03.2018).

570. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним поданням Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини щодо відповідності Конституції України (конституційності) абзацу восьмого пункту 5 частини першої статті 11 Закону України «Про міліцію» від 29 червня 2010 р. № 17-рп/2010. *Офіційний вісник України*. 2010. № 52. Ст. 1746.

571. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним поданням Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини щодо відповідності Конституції України (конституційності) положення третього речення частини першої статті 13 Закону України «Про психіатричну допомогу» (справа про судовий контроль за госпіталізацією недієздатних осіб

до психіатричного закладу) від 1 червня 2016 р. № 2-рп/2016. *Офіційний вісник України*. 2016. № 48. Ст. 1724.

572. Піфко О.О. Особливості закріплення обмежень права на об'єднання у професійні спілки в Конституції України. *International scientific and practical conference «Legal practice in EU countries and Ukraine at the modern stage» : conference proceedings, January 25-26, 2019. Arad : Izdevnieciba «Baltija Publishing» P. 147–149.*

573. Щотова Ю.М. Правовий механізм реалізації функцій профспілок як суб'єктів трудового права.: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня д-ра юрид. наук : спец. 12.00.02 «Трудове право; право соціального забезпечення». Київ, 2013. 35 с.

574. Піфко О.О. Окремі конституційно-правові аспекти обмежень права на об'єднання у професійні спілки в Україні. *Порівняльно-аналітичне право*. 2018. № 6. С. 74–76. URL: http://www.pap.in.ua/6_2018/18.pdf (дата звернення: 20.03.2019).

575. Про Національну поліцію : Закон України від 2 липня 2015 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/580-19> (дата звернення: 11.02.2019).

576. Case of Refah Partisi (The Welfare Party) and Others v. Turkey (№ 41340/98, 41342/98, 41343/98 and 41344/98). 31 July 2001. URL: <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22tabview%22:%7B%22document%22,%22itemid%22:%7B%22001-59617%22%7D%7D> (дата звернення: 1.06.2018).

577. Щотова Ю.М. Обмеження щодо членства у професійних спілках в рамках тенденції стирання розбіжностей правового статусу різних категорій працівників. *Вісник Вищої ради юстиції*. 2012. № 4. С. 136–147.

578. Штих Т.В. Право на страйк та його обмеження відносно суддів. *Південноукраїнський правничий часопис*. 2010. № 1. С. 129–131.

579. Висновок № 3 Консультативної ради європейських суддів до уваги Комітету міністрів Ради Європи про принципи та правила, які регулюють професійну поведінку суддів, зокрема питання етики, несумісної поведінки та неупередженості. Від 19 листопада 2002 р. URL: http://www.vru.gov.ua/content/file/Opinion_1-18.pdf (дата звернення: 25.03.2019).

580. Про Збройні Сили України : Закон України від 6 грудня 1991 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1934-12> (дата звернення: 10.12.2018).

581. Статут професійної спілки працівників Збройних Сил України. URL: <https://pszsu.org.ua/index.php/kerivni-dokumenty/statut-profspilky> (дата звернення: 8.02.2019).

582. Черничко В.В. Конституційне право на об'єднання у політичні партії в Україні та країнах ЄС: порівняльно-правовий аналіз: дис. ... канд. юрид. наук. 12.00.02. Ужгород, 2016. 228 с.

583. Ustawa z dnia 11 września 2003 r. o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych. URL: <http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20031791750> (дата звернення: 9.02.2019).

584. Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 7 marca 2000 r. sygn. akt K. 26/98. URL: <http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20000170227> (дата звернення: 9.02.2019).

585. Синиця А.М. Адміністративно-правове регулювання у сфері забезпечення прав і свобод військовослужбовців : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : спец. 12.00.07 «Адміністративне право і процес; фінансове право; інформаційне право». Харків, 2012. 20 с.

586. Nacionālo bruņoto spēku likums pieņemts 1999. gada 4. novembrī. URL: <https://likumi.lv/doc.php?id=15836> (дата звернення: 26.02.2019).

587. Nacionālās drošības likums pieņemts 2000. gada 14. decembrī. URL: <https://likumi.lv/ta/id/14011> (дата звернення: 26.02.2019).

588. Militārā dienesta likums pieņemts 2002. gada 30. maijā. URL: <https://likumi.lv/ta/id/63405-militara-dienesta-likums> (дата звернення: 26.02.2019).

589. Статут Всеукраїнської професійної спілки Міністерства внутрішніх справ України. URL: https://mvs.gov.ua/upload/file/statut_vps_re_str..pdf (дата звернення: 13.12.2018).

590. Проект Закону про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо права на профспілковий захист при звільненні працівників правоохоронних органів № 2829 від 13 травня 2015 р. URL:

http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_2?pf3516=2829&skl=9 (дата звернення: 13.12.2018).

591. Проект Закону про внесення змін до Закону України «Про Національну поліцію» щодо діяльності Професійної спілки працівників Національної поліції № 3853 1 лютого 2016 р. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_2?pf3516=3853&skl=9 (дата звернення: 13.12.2018).

592. Висновок Апарату Верховної Ради України на проект Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо права на профспілковий захист при звільненні працівників правоохоронних органів» (№ 2829 від 13.05.2015 р.) URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_2?pf3516=2829&skl=9 (дата звернення: 8.12.2018).

593. Ustawa z dnia 6 kwietnia 1990 r. o Policji. URL: <http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU19900300179> (дата звернення: 13.12.2018).

594. Par policiju pieņemts 1991. gada 4. jūnijā URL: <https://likumi.lv/doc.php?id=67957> (дата звернення: 18.01.2019).

595. Latvijas Republikas Satversmes tiesas lēmums 2005. gada 23. maijā Lietā Nr. 2005-01-01. URL: <https://likumi.lv/doc.php?id=109115> (дата звернення: 11.12.2018).

596. Grozījumi likumā «Par policiju» pieņemts 2005. gada 14. aprīlī. URL: <https://likumi.lv/ta/id/106693-grozijumi-likuma-par-policiju> (дата звернення: 11.12.2018).

597. Про державну службу : Закон України від 10 грудня 2015 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19> (дата звернення: 11.12.2018).

598. Ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej. URL: <http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20082271505> (дата звернення: 11.12.2018).

599. Valsts civildienesta likums pieņemts 2000. gada 7. septembrī. URL: <https://likumi.lv/doc.php?id=10944> (дата звернення: 11.12.2018).

600. Про політичні партії в Україні : Закон України від 5 квітня 2001 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2365-14> (дата звернення: 5.02.2019).

601. Про державну службу : Закон України 16 грудня 1993 р. *Відомості Верховної Ради України*. 1993. № 52. Ст. 490.

602. Про прокуратуру: Закон України 14 жовтня 2014 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1697-18> (дата звернення: 12.02.2019).

603. Про судоустрій і статус суддів : Закон України від 2 червня 2016 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1402-19> (дата звернення: 12.02.2019).

604. Кодекс цивільного захисту України від 2 жовтня 2012 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5403-17> (дата звернення: 12.02.2019).

605. Про Державну кримінально-виконавчу службу України : Закон України від 23 червня 2005 р. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2713-15> (дата звернення: 12.02.2019).

606. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним поданням 51 народного депутата України щодо відповідності Конституції України (конституційності) положень статті 92, пункту 6 розділу X «Перехідні положення» Земельного кодексу України (справа про постійне користування земельними ділянками) від 22 вересня 2005 р. № 5-рп/2005. *Офіційний вісник України*. 2005. № 39. Ст. 2490.

607. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним поданням Президента України щодо відповідності Конституції України (конституційності) Закону Республіки Крим «Про об'єднання громадян» (справа про об'єднання громадян в Автономній Республіці) від 3 березня 1998 р. № 2-рп/98. *Офіційний вісник України*. 1998. № 24. Ст. 896.

608. Latvijas Republikas Satversmes tiesas lēmums 2014. gada 23. aprīļa lietā Nr. 2013-15-01. URL: http://www.satv.tiesa.gov.lv/wp-content/uploads/2016/02/2013-15-01_Spriedums.pdf (дата звернення: 12.02.2019).

609. Robežsardzes likums pieņemts 1997. gada 16. decembrī. URL: <https://likumi.lv/doc.php?id=46228> (дата звернення: 12.02.2019).

610. Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 2 czerwca 2015 r. sygn. Akt K 1/13. URL: <http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20150000791> (дата звернення: 16.02.2019).

611. Uchwała Trybunału Konstytucyjnego z dnia 2 marca 1994 r. dotycząca ustalenia powszechnie obowiązującej wykładni przepisów art. 21 ust. 2 pkt 6 w związku z art. 18 ust. 1 i 2 oraz art. 6 ust. 1, art. 14 ust. 1 i art. 22 ustawy z dnia 29 grudnia 1992 r. o radiofonii i telewizji. URL: <http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU19940360137> (дата звернення: 16.02.2019).

612. Фігель Ю.О. Класифікація обмежень прав людини. *Вісник Львівського торговельно-економічного університету. Юридичні науки*. 2016. № 3. С. 79–87.

613. Жилина М.Л. Конституционно-правовые ограничения политических прав и свобод граждан Российской Федерации : автореф. дис. на соискание уч. степени канд. юрид. наук : спец. 12.00.02 «конституционное право; муниципальное право». Челябинск, 2005. 22 с.

614. Про правовий режим надзвичайного стану : Закон України від 16 березня 2000 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1550-14> (дата звернення: 16.02.2019).

615. Черничко В.В. Конституційне право на об'єднання у політичні партії в Україні та країнах ЄС: порівняльно-правовий аналіз : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : спец. 12.00.02 «конституційне право; муніципальне право». Ужгород, 2016. 17 с.

616. Рассолова Е.Ш. Ограничения прав и свобод человека и гражданина в Российской Федерации: Конституционно-правовое исследование : автореф. дис. на соискание уч. степени канд. юрид. наук. спец. 12.00.02. «конституционное право; муниципальное право». Москва, 2009. 25 с.

617. Про затвердження Указу Президента України «Про введення воєнного стану в Україні» : Закон України від 26 листопада 2018 р. *Офіційний вісник України*. 2018. № 95. Ст. 3127.

618. Про введення воєнного стану в Україні : Указ Президента України від 26 листопада 2018 р. № 393/2018. *Офіційний вісник України*. 2018. № 95, Ст. 3132.

619. Чижик В.П., Половинко В.С. Современная роль профсоюзов в регулировании социально-трудовых отношений

в организации: монография. Омск : Изд-во Ом. гос. ун-та, 2011. 368 с.

620. Дмитренко Ю.П. Трудове право України : підручник. Київ : «ЮрінкомІнтер», 2009. 624 с.

621. Durai P. Human Resource Management. New Delhi : Perarson Education, 2010. 659 p.

622. Сунарчина М.М. Профсоюзы как социальный институт трансформирующегося российского общества : дис. ... канд. социол. наук. 22.00.04. Уфа, 2004. 168 с.

623. Піфко О.О. Особливості закріплення поняття «професійна спілка» в законодавстві України та окремих країн Європейського Союзу. *Особливості розвитку законодавства України у контексті євроінтеграційних процесів* : матеріали міжнародної науково-практичної конференції, м. Харків 31 травня – 1 червня 2019 р., Харків : Східноукраїнська наукова юридична організація, 2019. С. 43–45.

624. Майданник О.О., Руденко Н.В. Громадські об'єднання в Україні: характерні ознаки, класифікація, конституційно-правове регулювання. *Вісник Академії праці і соціальних відносин Федерації профспілок України. Серія: Право та державне управління*. 2014. № 1. С. 49–56.

625. Līne A. Latvijas arodbiedrību stratēģiskās vadīšanas pilnveide. Promocijas darbs Doktora zinātniskā grāda iegūšanai vadībzinātnē (Dr. adm.). Rīga, 2016. 253 p.

626. Ващук О.М. Конституційно-правовий статус громадських організацій України : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : спец. 12.00.02 «конституційне право». Київ, 2004. 17 с.

627. Менджул М.В. Розвиток громадських організацій в Україні: історико-правовий аналіз. *Часопис Київського університету права*. 2008. № 4. С. 125–130.

628. Ємець Л.О. Публічне управління неполітичними об'єднаннями громадян (адміністративно-правове дослідження) : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : спец. 12.00.07 «адміністративне право і процес; фінансове право; інформаційне право». Дніпропетровськ, 2009. 20 с.

629. Козирева А.О. Поняття та ознаки громадських об'єднань як суб'єктів публічного управління в Україні. *Форум права*. 2013. № 1. С. 459–465. URL: http://irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/FP_index.htm_2013_1_79.pdf (дата звернення: 20.11.2017).

630. Олефіренко Ю.М., Чорна В.Г., Правовий статус громадських об'єднань *Порівняльно-аналітичне право*. № 4 2013. С. 247–249. URL: <http://pap.in.ua/4/7/Chorna%20V.H.,%20Olefirenko%20Yu.M..pdf> (дата звернення: 20.11.2017).

631. Половченя А.Б. Адміністративно-правовий статус громадських об'єднань у сфері освіти в Україні. : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Київ, 2017. 215 с.

632. Гражданское общество. Мировой опыт и проблемы России / отв. редактор Хорос В.Г. Москва : Эдиториал УРСС. 1998. 312 с.

633. Піфко А.А. Конституційно-правові основи створення професійних спілок в Україні та Польщі: порівняльний аналіз. *Legea si Viata*. Martie 2019. С. 86–89.

634. Піфко О.О. Конституційно-правові засади легалізації професійних спілок в Україні та Польщі: порівняльний аналіз. *Актуальні проблеми правових наук в євроінтеграційному вимірі* : матеріали міжнародної науково-практичної конференції, м. Харків, 14-15 грудня 2018 р. Харків : ГО «Асоціація студентів-юристів», 2018. Ч. 1. С. 31–33.

635. Проект Закону про внесення змін до Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» (щодо діяльності студентських профспілок) № 3474 від 13 листопада 2015 р. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?id=&pf3511=57084 (дата звернення: 25.12.2018).

636. Szmit J. Charakter prawny statutu związku zawodowego. Warszawa : Wolters Kluwer, 2014. 252 s.

637. Коль Х. Положение профсоюзов в Восточной Европе сегодня: предварительный баланс после расширения ЕС. URL: <http://library.fes.de/pdf-files/id/06565.pdf> (дата звернення: 18.12.2018).

638. Thematic monitoring report presented by the Secretary General and decisions on follow-up action taken by the Committee of Ministers. PART II – Examples of legislation and practice on freedom of association in member states in application of Council of Europe's principles and standards. URL: https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectID=09000016805adf29 (дата звернення: 15.02.2019).

639. Піфко О.О. Свобода профспілок у рішеннях Конституційного Суду України, Конституційного Суду Латвії та Конституційного Трибуналу Польщі. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2018. № 6. Т. 1. С. 94–98.

640. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним зверненням Вільної профспілки працівників метрополітенів України щодо офіційного тлумачення поняття «професійна спілка, що діє на підприємстві, в установі, організації», використаного в абзаці шостому частини першої статті 43-1 Кодексу законів про працю України (справа про профспілку, що діє на підприємстві) від 29 жовтня 1998 року. № 14-рп/98. *Офіційний вісник України*. 1998. № 45. Ст. 1675.

641. Статут Професійної спілки працівників охорони здоров'я України. URL: <http://medprof.org.ua/profspilka-pracivnikiv-okhoroni-zdorovja-ukrajini/statut/i-zagalni-polozhennja/> (дата звернення: 15.02.2019).

642. Статут Всеукраїнської незалежної професійної спілки «Захист праці». URL: <http://tradeunion.org.ua/statut/> (дата звернення: 15.02.2019).

643. Статут Всеукраїнської професійної спілки працівників органів державної статистики (ВПС). URL: http://ukrstat.org/uk/profspilka/Statut_VPC.htm (дата звернення: 15.02.2019).

644. Статут професійної спілки працівників зв'язку України. URL: http://profzviazku.org.ua/fileadmin/user_upload/Dokumenti/Statut_Profspilki/STATUT_2016_roku.pdf (дата звернення: 15.02.2019).

645. Байдаков А.В. Проблемы определения представительства работников профсоюзами в социальном партнер-

стве. *Право и государство: теория и практика*. 2010. № 8. С. 5–21.

646. Песцова-Світалка О.С. Професійні спілки на ринку праці: мікроекономічні засади. *Наукові праці Полтавської державної аграрної академії. Економічні науки*. 2013. № 2. Т. 2. С. 206–211.

647. Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 17 kwietnia 1996 r. I PRZN 2/96. URL: <http://www.sn.pl/sites/orzecznictwo/Orzeczenia1/I%20PRZN%202-96.pdf> (дата звернення: 11.08.2017).

648. Журенок Т.В. Легалізація як загальнотеоретична категорія. *Актуальні проблеми держави і права*. 2012. № 63. С. 79–85.

649. Манько Д.Г. Легалізація як правова процедура : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : спец. 12.00.01 «теорія та історія держави і права; історія політичних і правових учень». Одеса, 2010. 21 с.

650. Манько Д.Г. Юридична природа легалізації. *Актуальні проблеми держави і права*. 2001. № 11. С. 57–59.

651. Піфко О.О. Поняття «Легалізація профспілок» та «Реєстрація профспілок»: теоретико-правові проблеми визначення і співвідношення. *Порівняльно-аналітичне право*. 2019. № 1. С. 88–91. URL: http://www.pap.in.ua/1_2019/23.pdf (дата звернення: 20.03.2019).

652. Лазариди А.С. Государственная регистрация юридических лиц: административно-правовые вопросы: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.14. Саратов, 2004. 223 с.

653. Черкесов А.Д. Государственная регистрация в деятельности федеральных органов исполнительной власти на современном этапе административной реформы : автореф. дис. на соискание уч. степени канд. юрид. наук : 12.00.14 «Административное право, финансовое право, информационное право». Москва, 2012. 22 с.

654. Бахрах Д.Н. Административное право России. Москва : НОРМА, ИНФРА-М, 2000. 624 с.

655. Obwieszczenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 31 marca 2015 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie określenia wzorów urzędowych

formularzy wniosków o wpis do Krajowego Rejestru Sądowego oraz sposobu i miejsca ich udostępniania. URL: <http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20150000724> (дата звернення: 18.01.2019).

656. Примуш М.В. Порядок утворення та діяльності політичних партій. *Віче*. 2001. № 5. С. 143–154.

657. Лук'янов Д.В. Політичні партії в системі взаємодії громадянського суспільства та держави (роль та правове регулювання) : монографія. Харків : Право, 2007. 320 с.

658. Піфко О.О. Конституційно-правові засади легалізації професійних спілок в Україні та окремих країнах ЄС: порівняльний аналіз. *Visegrad Journal on Human Rights*. 2018. № 6. Vol. 1. P. 151–155.

659. Воронюк О.О. Критерії класифікації юридичних осіб. *Університетські наукові записки*. 2008. № 3. С. 129–135.

660. Конституционное право России: Учебник / отв. ред. А.Н. Кокотов, М.И. Кукушкин. Москва : Норма, 2007. 544 с.

661. Федоренко В.Л. Суб'єкти конституційно-правових відносин в Україні та їх система. *Бюлетень Міністерства юстиції України*. 2011. № 4. С. 27-34.

662. Корчака В.М. Щодо поняття суб'єктів конституційно-правових відносин. *Visegrad journal on human rights*. 2014. № 2. Vol. 1. С. 122–129.

663. Kodeks cywilny. Komentarz. Tom I. Część ogólna / red. A. Kidyba. Warszawa : Wolters Kluwer, 2009. 722 s.

664. Ващук О.М. Конституційно-правовий статус громадських організацій України. *Держава і право*. 2003. № 22. С. 320–326.

665. Гриднев А.А. Правовое положение профсоюзов в Италии (организационные основы деятельности). *Труд и социальные отношения*. 2012. № 6. С. 121–126.

666. Samek-Skwara K. Zakładowa organizacja związkowa jako strona zakładowego układu zbiorowego pracy. *Roczniki Administracji i Prawa*. 2013. T. 13. S. 299–319.

667. Проблеми дотримання прав професійних спілок у контексті права на свободу асоціацій / за заг. ред. А.П. Буценка.

Українська Гельсінська спілка з прав людини. Київ, 2015. 117 с. URL: http://scc.org.ua/sites/default/files/problemi_dotrimannya_prav_profesijnih_spilok_u_konteksti_prava_na_svobodu_asociaciy.pdf (дата звернення: 20.01.2019).

668. Піфко О.О. Конституційна правосуб'єктність професійних спілок. *Visegrad Journal on Human Rights*. 2019. № 3. Vol. 1. P. 214–218.

669. Піфко О.О. Законодавче регулювання виникнення правосуб'єктності профспілок в Україні, Польщі та Латвії: порівняльний аналіз. *New challenges of legal science in Ukraine and EU countries* : International scientific and practical conference, Miskolc, Hungary april 19-20, 2019. Miskolc : Izdevniecība «Baltija Publishing», 2019. С. 83–85.

670. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 stycznia 1996 r. I PRN 85/95. URL: <http://sn.pl/sites/orzecznictwo/Orzeczenia/1/I%20PRN%2085-95.pdf> (дата звернення: 7.08.2018).

671. Піфко О.О. Створення професійних спілок у Словацькій Республіці: проблеми конституційно-правового регулювання. *Права людини та проблеми організації і функціонування публічної адміністрації в умовах становлення громадянського суспільства в Україні* : матеріали міжнародної науково-практичної конференції, м. Запоріжжя, 26–27 квітня 2019 р. Запоріжжя : Запорізька міська організація «Істина», 2019. С. 47–49.

672. Lietuvos Respublikos Konstitucija įsigaliojo 1992 m. lapkričio 2 d. URL: <http://www3.lrs.lt/home/Konstitucija/Konstitucija.htm> (дата звернення: 15.01.2019).

673. Піфко О.О. Конституційно-правові засади припинення діяльності професійних спілок в Україні та окремих країнах ЄС. *Місце юридичних наук у формуванні правової культури сучасної людини* : матеріали міжнародної науково-практичної конференції, м. Запоріжжя, 21–22 грудня 2018 р. Запоріжжя : Запорізька міська організація «Істина», 2018. Ч. 1. С. 62–64.

674. Рішення Тернівський районний суду м. Кривого Рогу від 30 жовтня 2013 р. по справі 215/3838/13-ц. URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/34511007> (дата звернення: 18.09.2018).

675. Ухвала Апеляційного суду Дніпропетровської області від 18 грудня 2013 р. по справі № 215/3838/13-ц. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/36292448> (дата звернення: 18.09.2018).

676. Постанова Сумського окружного адміністративного суду від 10 квітня 2015 р. по справі № 818/562/15. URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/43556056> (дата звернення: 18.09.2018).

677. Жеков Д.В. Припинення юридичних осіб за цивільним законодавством України : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : спец. 12.00.03 «цивільне право і цивільний процес; сімейне право; міжнародне приватне право». Одеса, 2015. 20 с.

678. Титова О.В. Захист майнових інтересів учасників процесу ліквідації на підприємствах : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : 12.00.04 «господарське право; господарсько-процесуальне право». Донецьк, 2006. 20 с.

679. Статут Всеукраїнської професійної спілки працівників органів Державної фіскальної служби. URL: <http://sfs.gov.ua/pro-sfs-ukraini/vseukrainska-profesiy-na-spilka/zakonodavche-regulyuvannya-diyalnosti/71046.html> (дата звернення: 5.02.2019).

680. Статут Професійної спілки працівників лісового господарства України. URL: <http://ukrproflis.org.ua/pro-nas/statut.html> (дата звернення: 5.02.2019).

681. Статут Всеукраїнської професійної спілки працівників туристичної галузі, санаторно-курортної сфери та готельного господарства. URL: http://uttu.org.ua/sites/default/files/statut_2016.pdf (дата звернення: 5.02.2019).

682. Статут Конфедерації Вільних профспілок України (КВПУ). URL: http://kvpu.org.ua/uk/news/6/download/94_5c3b1a21cfeadcde713e23107a47b190 (дата звернення: 5.02.2019).

683. Статут професійної спілки працівників Національної академії наук України. URL: <http://www.nas.gov.ua/tradeunion/regulations/Documents/statut.doc> (дата звернення: 5.02.2019).

684. Статут Всеукраїнської професійної спілки «СВОБОДА ПРАЦІ». URL: <https://svobodapratsi.wixsite.com/svoboda/regulations> (дата звернення: 5.02.2019).

685. Кодекс адміністративного судочинства України від 6 липня 2005 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2747-15> (дата звернення: 22.09.2018).

686. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 sierpnia 2004 r. I PK 489/03. URL: <http://www.sn.pl/sites/orzecznictwo/Orzeczenia1/I%20PK%20489-03-1.pdf> (дата звернення: 27.09.2018).

687. Ustawa z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego. URL: <http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU19640430296> (дата звернення: 5.06.2018).

688. Менджул М.В. Окремі аспекти припинення громадських організацій в Україні. *Закарпатські правові читання: матеріали Всеукр.наук.-практ.конф.студентів та аспірантів*, м. Ужгород, 28–30 квітня 2009 р. Закарпат. держ. ун-т. Ужгород, 2009. С. 309–314.

689. Словник іншомовних слів / за ред. О.С. Мельничука. Київ : Вид-во АН УРСР, 1974. 826 с.

690. Макаруч В.В. Поняття «Правовий статус особи» в теоретично-правовій літературі Право. UA. № 3. 2015 С. 18–22.

691. Юридична енциклопедія: в 6 т. / відп. ред. Ю.С. Шемшученко. Київ : «Українська енциклопедія», 1998. Т. 3. 897 с.

692. Панчишин А.В. Поняття, ознаки та структура категорії «правовий статус». *Часопис Київського університету права*. 2010. № 2. С. 95–98.

693. Колодій А.М. Принципи права України. Київ : «Юрінком Інтер», 1998. 208 с.

694. Правові системи сучасності. Глобалізація. Демократизм. Розвиток / за заг. ред. В.С. Журавського. Київ : «Юрінком Інтер», 2003. 296 с.

695. Котюк В. О. Загальна теорія держави і права : навч. посіб. Київ : Атіка, 2012. 592 с.

696. Большой юридический словарь Додонов В.Н. и др. Москва : изд Инфра-М, 2001. 790 с.

697. Новоселов В.И. Два понятия правового положения граждан СССР. *Правопорядок и правовой статус личности в развитии*

социалистическом обществе в свете Конституции СССР 1977 года. Саратов, 1980. 288 с.

698. Скакун О.Ф. Теория государства и права : учебн. Харьков : Консум; Ун-т внутр. дел, 2000. 704 с.

699. Кравченко В.В. Конституційне право України : навч. посіб. 4-е вид., виправл. та доп. Київ : Атіка, 2006. 568 с.

700. Годованець В.Ф. Конституційне право України : навч. посіб. Київ : МАУП, 2005. 360 с.

701. Проблемы общей теории права и государства. Учебник для вузов / под ред. проф. В.С. Нерсесянца. Москва : НОРМА, 2001. 832 с.

702. Явич Л.С. Сущность права: социально-философское понимание генезиса, развития и функционирования юридической формы общественных отношений. Ленинград : Изд-во Ленинградского университета, 1985. 207 с.

703. Бондарчук І.В. Конституційно-правовий статус громадських організацій та політичних партій в Україні: проблеми законодавчого регулювання. *Бюлетень Міністерства юстиції України*. 2011. № 3. С. 88–96.

704. Конституционный статус общественных организаций в СССР. / под ред. А.Н. Щиглик. Москва : Наука, 1983. 199 с.

705. Янковская Е.В. Конституционно-правовой статус общественных объединений в Республике Беларусь : автореф. дис. на соискание уч. степени канд. юрид. наук : спец. 12.00.02 «конституционное право; муниципальное право». Минск, 2011. 24 с.

706. Кожевников О.А. Конституционно-правовой статус общественных объединений и его реализация в Российской Федерации : дис. ... канд. юрид. наук :12,00.02. 2003, Москва. 207 с.

707. Юрьев С.С. Правовой статус общественных объединений : автореф. дис. на соискание уч. степени канд. юрид. наук : спец. 12.00.01 «теория права и государства; история права и государства; история политических и правовых учений». Москва, 1995. 26 с.

708. Фатов И.С. Конституционно-правовой статус общественных объединений и механизм его реализации в становлении гражданского общества России : автореф. дис. на соискание

уч. степени канд. юрид. наук : спец. 12.00.02 «конституционное право; муниципальное право». Москва, 2008. 29 с.

709. Гакало Е.В. Понятие конституционно-правового статуса общественных объединений. *Управление в социальных и экономических системах* : материалы XVII Международной научно-практической конференции, г. Минск 2–6 июня 2008 г. Минск : Минский ин-т управления 2008. С. 334–335.

710. Цьвок М. Адміністративно-правовий статус недержавних громадських організацій в Україні. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка»*. Серія: Юридичні науки. 2017. № 861. С. 346–353.

711. Конституційна держава та права людини й основоположні свободи: Україна та європейський досвід : монографія / О.М. Ващук та ін. Ужгород : Мистецька лінія, 2008. 348 с.

712. Курило В.І., Рамазанова У.В. Адміністративно-правові засади діяльності громадських об'єднань в Україні : монографія. Київ : Редакційно-видавничий відділ НУБіП України, 2016. 150 с.

713. Снигирева И.О. Профсоюзы как субъекты советского трудового права : диссертация на соискание ученой степени доктора юридических наук в форме научного доклада, выполняющего также функции автореферата. Специальность 12.00.05 «трудовое право, право социального обеспечения». Москва, 1988. 32 с.

714. Рожко И.Н. Общественные организации трудящихся в политической организации советского общества: Системный анализ : автореф. дис. на соискание уч. степени канд. юрид. наук : спец. 12.00.01 «теория и история государства и права; история политических и правовых учений». Москва, 1973. 20 с.

715. Human R. Trade Unions and the Politics of the European Social Model. *Economic and Industrial Democracy*. 2005. № 1. Vol. 26. P. 9–40.

716. Лисяк О.І. Сутність захисної функції профспілок. *Збірник наукових праць*. Серія: Право. 2003. № 3. С. 103–108.

717. Цесарський Ф. Деякі проблеми реалізації захисної функції профспілок. *Вісник Академії правових наук України*. 2002. № 4. С. 186–191.

718. Соломінчук В. В. До питання трансформації функцій профспілок у соціальній державі. *Альманах права. Правова аналітика: доктринальні підходи та галузеві виміри*. 2018. № 9. С. 486–489.

719. Валецька О.В. Забезпечення функцій заробітної плати: економіко-правовий аспект. *Університетські наукові записки*. 2006. № 3–4. С. 276–281.

720. *Философская энциклопедия*. Москва : МГУ, 1962. 368 с.

721. Новий тлумачний словник української мови. вид. 2-ге, випр. Київ : «Аконіт», 2006. Т. 3. 862 с.

722. Дробуш І.В. Функції представницьких органів місцевого самоврядування в Україні : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : спец. 12.00.02 «конституційне право». Київ, 2002. 16 с.

723. Лазько Г.З. Функції профспілок у цивільному процесі України: теоретико-правові аспекти. *Вісник Академії праці і соціальних відносин Федерації профспілок України. Серія: Право та державне управління*. 2011. № 2. С. 62–65.

724. Иванов Е.А. Профсоюзы в политической системе развитого социализма. изд. 2-е, перераб. и доп. Москва : Профиздат, 1978. 280 с.

725. Цепин А.И. Профсоюзы и трудовые права рабочих и служащих. Москва : Наука, 1980. 278 с.

726. Коршунов Ю.Н. Защита трудовых прав работников профессиональными союзами. *Гражданин и право*. 2011. № 4. С. 44–47.

727. Снигирева И.О. Профсоюзы и трудовое право. Москва : Юридическая литература, 1983. 176 с.

728. Советское трудовое право : учебник / под ред. А.И. Процевского. Киев : Вища школа, 1981. 360 с.

729. Москаленко Г.К. О функциях советских профсоюзов. Москва : Профиздат, 1972. 150 с.

730. Піфко О.О. Конституційно-правові проблеми виділення основних функцій професійної спілки як особливого виду громадської організації. *Юридичні науки: проблеми та перспективи* : матеріали міжнародної науково-практичної конференції,

м. Запоріжжя, 21–22 червня 2019 р. Запоріжжя : Класичний приватний університет, 2019. С. 27–30.

731. Маирова Л.М. Защита профсоюзами трудовых прав работников : дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Москва, 2007. 178 с.

732. *Философский словарь 7-е изд.* / под ред. И.Т. Фролова. Москва : Республика, 2001, 720 с.

733. Половинко В.С. Управление персоналом: системный подход и его реализация. Москва : Информ-Знание, 2002. 484 с.

734. Маркс К., Энгельс Ф. О профсоюзах. Москва : «Профиздат», 1983. 344 с.

735. Чижик В.П. Функции профсоюзных организаций России и их классификация. *Омский научный вестник*. 2006. № 6. С. 179–184.

736. Женгал К.В. Функції профспілок в умовах незалежності (1991–2002 рр.). *Інтелекція і влада*. 2011. № 21. С. 70–79.

737. Hannigan T.A. Managing tomorrow's high – performance unions. London: Quorum Books, 1998. 320 p.

738. Jagusiak B. Związki zawodowe w systemie politycznym Unii Europejskiej. Warszawa : Dom Wydawniczy i Handlowy, 2011. 504 s.

739. Дзущев З.Г. Защитная функция профсоюзов, проблемы правового регулирования : автореф. дис. на соискание уч. степени канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «трудовое право; право социального обеспечения». Москва, 2009. 29 с.

740. Miłoszewski P. Ochronna czy partydyparycyjna funkcja związków zawodowych i ich wpływ na poziom nierówności dochodowych w wybranych krajach Unii Europejskiej. *Nierówności społeczne a wzrost gospodarczy*. 2017. № 51. S. 258–272.

741. Rudolf S. Oportunistyczne postawy związków zawodowych i ich wpływ na generowanie kosztów transakcyjnych. *Determinanty rozwoju Polski : rynek pracy i demografia : IX Kongres Ekonomistów Polskich* / red. nauk. E. Kwiatkowski, B. Liberda. Warszawa : Polskie Towarzystwo Ekonomiczne, 2015, S. 241–255.

742. Трудовое право: Учебное пособие / отв. ред. В.С. Бердычевский. Ростов-на-Дону: «Феникс», 2002. 512 с.

743. Крестьянинов А.Н. Социальная напряженность: роль профсоюзов в ее регулировании. Москва : Русская новь, 2003. 288 с.
744. Эпштейн Е.Е. «Этнические профсоюзы» в современной России как фактор урегулирования трудовых конфликтов. *Конфликтология*. 2010. № 2. С. 96–107.
745. Снигирева И.О. Функции профсоюзов. принципы и правовое регулирование их деятельности. *Труд и социальные отношения*. 2013. № 8. С. 83–89.
746. Зеньков Д.О. Сучасні тенденції розвитку представницької функції профспілок. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2014. № 29. С. 48–54.
747. Короленко В.М. Правове регулювання здійснення представницької функції профспілок в Україні : монографія. Київ : НДІ приват. права і підприємництва ім. Ф.Г. Бурчака НАПрН України, 2014. 170 с.
748. Вавженчук С.Я. Колективний захист трудових прав працівників за допомоги профспілок у сучасних умовах. 2011. № 3. С. 108–114.
749. Щербина В.І. Правовий статус профспілок: історія і перспективи. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2012. № 25. С. 32–43. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/app_2012_25_4 (дата звернення: 18.01.2019).
750. Білоус А.М. Функції професійних спілок, порядок створення і функціонування яких є об'єктом адміністративно-правового регулювання. *Вісник Луганського державного університету внутрішніх справ імені Е.О. Дідоренка*. 2012. № 5. С. 12–15.
751. Трудовое право России : учеб. / отв. ред. Ю.П. Орловский, А.Ф. Нуртдинова. Москва : ИНФРА-М, 2003. 438 с.
752. Global restructuring, labour and the challenges for transnational solidarity edited by Bieler A., Lindberg I. London : Routledge, 2010. 280 p.
753. Statut Związku zawodowego Oświata. URL: <https://oswiata.info/front/statut-i-inne-dokumenty> (дата звернення: 11.01.2019).
754. Statut NSZZ «Solidarność». URL: <http://www.solidarnosc.org.pl/dokumenty/statutowo-wyborcze/statut/statut> (дата звернення: 11.01.2019).

755. Statut Związku Zawodowego Poligrafów. URL: <http://krzpz.pl/assets/statut.pdf> (дата звернення: 11.01.2019).
756. Statut Związku zawodowego pracowników zakładu ubezpieczeń społecznych. URL: <http://zpzus.org.pl/tmp/2015/08/STATUT-ZZP-ZUS-13.07.2015.pdf> (дата звернення: 11.01.2019).
757. Statut Związku Zawodowego Pracowników Farmacji. URL: <https://www.zzpf.org.pl/statut-zzpf> (дата звернення: 11.01.2019).
758. Latvijas darbaļaužu arodbiedrības Statūti. URL: <https://lda.lv/par-mums/statuti/> (дата звернення: 11.01.2019).
759. Latvijas valsts iestāžu, pašvaldību, uzņēmumu un finanšu darbinieku arodbiedrības statūti. URL: <https://www.arodbiedriba.eu/statuti/> (дата звернення: 11.01.2019).
760. LIZDA statūti. URL: <https://www.lizda.lv/par-mums/statuti/> (дата звернення: 11.01.2019).
761. Latvijas Iekšlietu darbinieku arodbiedrība Statūti. URL: <https://www.lida.lv/lv/lida/FLN/statuti> (дата звернення: 11.01.2019).
762. Latvijas Tirdzniecības darbinieku arodbiedrības statūti. URL: <https://ltda.lv/statuti/> (дата звернення: 11.01.2019).
763. Тезиев Т.М. Профсоюзы – политический институт стабильности общества и государства. *Социально-экономические науки и гуманитарные исследования: сборник материалов XIII Международной научно-практической конференции*, г. Новосибирск, 28 июня, 25 июля 2016 г. Новосибирск : Издательство ЦРНС, 2016. С. 130–136.
764. Євсюкова Н.В. Політична діяльність профспілок України в період її незалежності (1991 – 2000 рр.) : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. істор. наук : спец. 07.00.01. «історія України». Донецьк, 2006. 20 с.
765. Цвих В.Ф. Профспілки і громадське суспільство: особливості парадигми відносин : дис. ... канд. політ. наук : 23.00.02. Київ, 2004. 455 с.
766. Тупиця О.Л. Профспілки в політичній системі сучасного суспільства: виміри функціонування : монографія. Дніпропетровськ : Дніпропетр. нац. ун-т ім. О. Гончара, 2008. 350 с.

767. Гревцова Д.В. Участие профсоюзов в политическом процессе современной России. *Гуманитарные исследования в восточной сибире и на дальнем востоке*. 2014. № 2. С. 69–74.

768. Prawa człowieka: model prawny / red. nauk. R. Wieruszewski. Wrocław : Zakład Narodowy im. Ossolińskich, 1991, 1036 s.

769. Сапфинова А.А. Защита трудовых прав работников профсоюзами: реализация функций и перспективы развития. URL: <https://interactive-plus.ru/e-articles/267/Action267-112784.pdf> (дата звернення: 12.11.2018).

770. Про Національне антикорупційне бюро України : Закон України від 14 жовтня 2014 р. *Відомості Верховної Ради України*. 2014. № 47. Ст. 2051.

771. Про запобігання корупції : Закон України від 14. жовтня 2014 р. *Відомості Верховної Ради України*. 2014. № 49. Ст. 2056.

772. Про затвердження Кодексу етичної поведінки працівників Національного агентства з питань запобігання корупції : Рішення Національного агентства з питань запобігання корупції від 17 травня 2019 р. № 1382. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0625-19> (дата звернення: 7.08.2018).

773. Про затвердження Правил етичної поведінки працівників апарату Міністерства юстиції України та його територіальних органів : Міністерства юстиції України від 21 вересня 2017 р. № 2952/5. *Офіційний вісник України*. 2017. № 76, Ст. 2357.

774. Синенко О.Л. Борьба политических партий за влияние у профессиональных сплках. *Наукові записки КДПУ. Серія: Історичні науки*. 2012. № 17. С. 115–119.

775. Джуган В.В. Конституційно-правові засади фінансування політичних партій в Україні та країнах ЄС: порівняльний аналіз : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.02. Ужгород, 2017. 226 с.

776. Кафарський В.І. Політичні партії України: конституційно-правове регулювання організації та діяльності : монографія. Київ: Логос, 2008. 560 с.

777. Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland vom 23. Mai 1949. URL: <https://www.bundestag.de/grundgesetz> (дата звернення: 26.09.2018).

778. Піфко О.О. Конституційно-правове регулювання взаємодії професійних спілок із політичними партіями в Україні та окремих країнах ЄС: порівняльне дослідження. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2019. № 2. С. 59-63. URL: http://www.lsej.org.ua/2_2019/16.pdf (дата звернення: 30.03.2019).

779. Кузьмін П.В. Політична діяльність: теоретичні засади та практика сучасної України : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня д-ра. політ. наук : спец. 23.00.02 «політичні інститути та процеси». Одеса, 2008. 32 с.

780. Пірен М.І. Публічна політична діяльність : навч. посіб. Київ: НАДУ, 2009. 288 с.

781. Решение № 4 от 21 апрел 1992 г. по к.д. № 1/91 г. по искане за обявяване противоконституционността на Движението за права и свободи и за установяване на неизбираемост на народните представители от 36-ото Народно събрание, избрани с листата на Движението за права и свободи в изборите на 13 октомври 1991 г. URL: <http://www.constcourt.bg/bg/Acts/GetHtmlContent/faa0a5a2-992d-48cf-8e98-820350e42401> (дата звернення: 18.01.2019).

782. Определение № 1 от 17 март 2015 г. По конституционно дело № 1 от 2015 г. URL: <https://www.lex.bg/bg/laws/ldoc/2136463236> (дата звернення: 18.01.2019).

783. Закон за Конституционен Съд. URL: <https://www.lex.bg/laws/ldoc/2132575745> (дата звернення: 18.01.2019).

784. Masnevaitė E. Politinių partijų ir politinių kampanijų finansavimo teisinis reguliavimas Lietuvoje. *Daktaro disertacija Socialiniai mokslai, teisė (01 S)*. Vilnius, 2010. 445 p.

785. Обушний С.М. Фінансове забезпечення діяльності політичних партій в Україні : дис. ... канд. економ. наук: 08.00.08. Київ, 2007. 186 с.

786. Gesetz über die politischen Parteien (Parteiengesetz). Ausfertigungsdatum: 24.07.1967. URL: <https://www.gesetze-im-internet.de/partg/PartG.pdf> (дата звернення: 23.01.2019).

787. Ustawa z dnia 27 czerwca 1997 r. o partiach politycznych URL: <http://isap.sejm.gov.pl/DetailsServlet?id=WDU19970980604> (дата звернення: 20.03.2019).

788. Закон за политическите партии. В сила от 01.04.2005 г. URL: <http://www.lex.bg/laws/ldoc/2135501352> (дата звернення: 23.01.2019).

789. Politinių partijų ir politinių kampanijų finansavimo bei finansavimo kontrolės : Įstatymas Lietuvos Respublikos 2004 m. rugpjūčio 23 d. Nr. IX-2428. URL: <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.CF812DA6E814> (дата звернення: 23.01.2019).

790. Politisko partiju likums pieņemts 2006. gada 22. jūnijā. URL: <https://likumi.lv/doc.php?id=139367> (дата звернення: 23.01.2019).

791. Politisko organizāciju (partiju) finansēšanas likums URL: <http://likumi.lv/doc.php?id=36189> (дата звернення: 23.01.2019).

792. Турчинов К.О. Політичні партії у виборчому процесі: актуальні питання законодавчого забезпечення. Київ : Інститут законодавства Верховної Ради України, 2018. 244 с.

793. Статут Профспілки працівників освіти та науки. URL: <https://pon.org.ua/statut/> (дата звернення: 29.01.2019).

794. Піфко О.О. Конституційно-правове регулювання участі професійних спілок у фінансуванні політичних партій. Європейський досвід та Україна. *Particularitățile adaptării legislației Republicii Moldova și Ucrainei la legislația Uniunii Europene : Conferința internațională științifico-practică, Chișinău, 22–23 martie 2019*. Chișinău : Republica Moldova. P. 72–74.

795. Старчук О.В. Щодо поняття принципів права. *Часопис Київського університету права*. 2012. № 2. С. 40–43.

796. Уварова О.О. Роль принципів права у процесі правозастосування : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : спец. 12.00.01 «теорія та історія держави і права; історія політичних і правових учень». Харків, 2009. 20 с.

797. Колодій А.М. Принципи права: генеза, поняття, класифікація та реалізація. *Альманах права*. 2012. Вип. 3. С. 42–46.

798. Фулей Т.І. Сучасні загальнолюдські принципи права та проблеми їх впровадження в Україні : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : спец. 12.00.01. «теорія та історія держави і права; історія політичних і правових вчень». Київ, 2003. 20 с.

799. Козюбра М. Принципи права: методологічні підходи до розуміння природи та класифікації в умовах сучасних глобалізаційних трансформацій. *Право України*. 2017. № 11. С. 142–164.

800. Makarucha R. Zasady prawa jako czynnik zapewniający aksjologiczną spójność systemu prawa. *Folia Iuridica Wratislaviensis*. 2014. № 3. S. 123–138.

801. Kordela M. Zasady prawa jako normatywna postać wartości. *Ruch prawniczy, ekonomiczny i socjologiczny*. 2006. № 1. S. 39–54.

802. Поляничко А. О. Принципи права: сучасний загальнотеоретичний погляд. *Університетські наукові записки*. 2013. № 3. С. 55–60.

803. Leszczyński L., Maroń G. Zasady prawa. Ujęcie dogmatycznopróawnawcze. *Studia Iuridica Lublinensia*. 2016. Vol. XXV, S. 317–327.

804. Гришук О. Принципи права: філософсько-правовий вимір. *Вісник Львівського університету. Серія юридична*. 2015. № 61. С. 16–23.

805. Рекомендація Комітету міністрів Ради Європи державам-членам (Щодо створення та діяльності неурядових організацій) від жовтня 2007 р. № CM/Rec(2007)14. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_937 (дата звернення: 20.11.2017).

806. Щотова Ю.М. Поняття принципів організації і функціонування професійних спілок як суб'єктів трудового права. *Вісник Академії праці і соціальних відносин Федерації профспілок України*. 2012. № 2. С. 71–76.

807. Піфко О.О. Основні принципи створення та діяльності професійних спілок як особливого виду громадських організацій. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право*. 2017. № 43. Т. 4. С. 48–51.

808. Статут Всеукраїнської професійної спілки пілотів. URL: http://ualpa.org.ua/images/1.statut-vpp-zmini_10.02.17_.pdf (дата звернення: 20.08.2018).

809. Статут Професійної спілки працівників агропромислового комплексу України URL: <http://profapk.org.ua/cms/charter.html> дата звернення: 20.08.2018).

810. Гаева Н.П. Принцип відсутності майнового інтересу членів (учасників) громадських об'єднань: теоретико-право-

вий аспект. *Часопис Київського університету права*. 2015. № 3. С. 73–77.

811. Податковий кодекс України від 2 грудня 2010 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755-17> (дата звернення: 20.12.2018).

812. Менджул М.В. Поняття громадської організації як суб'єкта цивільного права. *Європейська юридична освіта і наука: студентський вимір* : матеріали III міжнар. наук.-практ. конф. студентів та аспірантів, м. Ужгород, 18–21 жовтня 2008 р. Ужгород: Закарпат. держ. ун-т., 2009. С. 276–282.

813. Піддубна В.Ф. Деякі аспекти здійснення підприємницької діяльності невідприємницькими юридичними особами. *Сучасні проблеми цивільного права та процесу* : матеріали «круглого столу», присвяч. пам'яті проф. Чингізхана Нуфатовича Азімова, 19 груд. 2014 р. Харків, 2015. С. 57–60.

814. Піддубна В.Ф. Право на здійснення підприємницької діяльності невідприємницькими товариствами. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право*. 2014. № 29. Т. 1. С. 159–163.

815. Civillikums. URL: <https://likumi.lv/doc.php?id=225418> (дата звернення: 10.01.2019).

816. Коментар до Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» / під заг. ред. О.М. Стояна. Київ : Профінформ, 2000. 160 с.

817. Піфко О.О. Особливості законодавчого регулювання фінансування діяльності професійних спілок в Україні та Латвії. *Development of legal science: choice mechanism and priorities implementation* : international scientific and practical conference devoted to the celebration of 5th anniversary of Visegrad Journal on Human Rights. Snina, June 7–8, 2019. Snina : Izdevnieciba «Baltija Publishing», 2019. С. 154–157.

818. Latvijas Pašvaldību darbinieku arodbiedrības Statūti. URL: http://lpda.lv/storage/editor/147663c3_statuti.pdf (дата звернення: 5.06.2018).

819. Latvijas izglītības un zinātnes darbinieku arodbiedrības Statūti. URL: http://www.lizda.lv/content/files/lizda_statuti_a5.pdf (дата звернення: 5.06.2018).

820. Statut Ogólnopolskiego Związku Zawodowego «Inicjatywa Pracownicza». URL: https://uni.wroc.pl/wp-content/uploads/2019/05/OZZIP_statut.pdf (дата звернення: 15.06.2018).

821. Statut Związku zawodowego pracowników Ministerstwa Spraw Wewnętrznych I administracji publicznej. URL: https://zppmswiap.pl/images/dokumenty_pdf_tresc/ststus_zppmswiap.pdf (дата звернення: 15.06.2018).

822. Statut Związku Zawodowego Pracowników Politechniki Opolskiej. URL: <https://zzppo.pl/statut/> (дата звернення: 15.06.2018).

823. Statut Wolnego Związku Zawodowego «Solidarność-Oświata». URL: <http://www.wzso.pl/doku/statut.pdf> (дата звернення: 15.06.2018).

824. Uchwała NR5 Krajowego Zjazdu Delegatów NSZZ «Solidarność» ws. działalności finansowej Związku. URL: <http://solidarnosc.wroc.pl/abc-zwiazkowe/skladka-zwiazkowa/zasady-naliczania-skladki/> (дата звернення: 15.06.2018).

825. Піфко О.О. Принципи відсутності майнового інтересу членів профспілок та нормованого відрахування членських внесків: теоретико-правові аспекти. *Порівняльно-аналітичне право*. 2019. № 2. С. 41–45. URL: http://www.pap.in.ua/2_2019/10.pdf

826. Гаєва Н.П. До питання розуміння принципу самоврядності утворення та діяльності громадських об'єднань. *Часопис Київського університету права*. № 1. 2016. С. 70–75.

827. Кириленко О.М. Профспілковий рух в Україні: сучасний стан та перспективи розвитку. *Актуальні проблеми юридичної науки на шляху сучасної розбудови держави і суспільства* : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції, м. Суми, 5–7 червня. Суми : СумДУ, 2014. С. 159–163.

828. Висновок Апарату Верховної Ради України на проект Закону України «Про внесення змін до Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» (щодо діяльності студентських профспілок)» № 3474 від 13.11.2015 р. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?id=&pf3511=57084 (дата звернення: 15.06.2018).

829. Тарахонич Т.І. Принцип рівності в системі загальних принципів права. *Часопис Київського університету права*. 2013. № 4. С. 43-46.

830. Журавльова Г.С. Змістовні аспекти принципу рівності у конституційному праві. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія Юридичні науки*. № 2. Т. 1. 2016. С. 43-46.

831. Погребняк С.П. Основні принципи права : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня д-ра юрид. наук : спец. 12.00.01. «теорія та історія держави і права; історія політичних і правових учень». Харків, 2009. 36 с.

832. Піфко О.О. Окремі аспекти реалізації принципу рівності професійних спілок в Україні та окремих країнах Європейського Союзу. *Сучасний вимір держави і права : матеріали міжнародної науково-практичної конференції, м. Львів, 17-18 травня 2019 р. Львів : Західноукраїнська організація «Центр правничих ініціатив», 2019. С. 24-27.*

833. Сопелкін І.С. Конституційно-правові принципи організації та діяльності профспілок. *Наукові записки Інституту законодавства Верховної Ради України*. 2011. № 4. С. 64-70.

834. Мілієнко О.А. Зміст принципів гласності і відкритості: відмінності у законодавчому врегулюванні. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія : Юриспруденція*. 2015. № 18. С. 126-130.

835. Гаєва Н.П. До питання розуміння принципу прозорості, відкритості та публічності утворення і діяльності громадських об'єднань. *Часопис Київського університету права*. 2016. № 2. С. 62-66.

836. Костина Н.И. Профсоюзы в политической системе современного российского общества. *Аграрное и земельное право*. 2008. № 11. С. 142-148.

837. О.В. Валецька Повноваження профспілок щодо захисту прав працівників у разі звільнення за ініціативою роботодавця (дисциплінарне звільнення). *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Юридичні науки»* 2017. № 5. Т. 1. С. 150-153.

838. Прилипко С.М., Ярошенко О.М. Трудове право України : Підручник. Харків : Видавець ФОП Вапнярчук Н.М., 2008. 664 с.

839. Рябцева Я.Г. Правовий аудит, як механізм захисту членів профспілки. *Вісник Академії праці і соціальних відносин Федерації профспілок України*. 2013. № 4. С. 59-65.

840. Нікіфоров В.Ю. Захист профспілками соціально-трудо-вих прав працівників в умовах ринкової економіки (теоретично-правовий аспект) : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Харків, 2004. 187 с.

841. Сивопляс А.В. Актуальные проблемы российского законодательства о профсоюзах. *Теоретико-прикладные проблемы реализации и защиты субъективных прав в контексте инновационного социально-экономического развития общества* : тез. докл. междунар. науч.-практ. конф., посвящ. памяти Н.Г. Юркевича, г. Минск, 20-21 апр. 2018 г. Минск : БГУ, 2018. С. 397-401.

842. Фатхутдінова О.В. Теоретико-правові проблеми юридичного процесу : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : спец. 12.00.01 «теорія та історія держави і права; історія політичних і правових учень», Київ, 2000. 16 с.

843. Богачова О.В. Законотворення: теоретико-прикладні аспекти: монографія. Кам'янець-Подільський : Рута, 2012. 446 с.

844. Пацкан В.В. Співвідношення законотворчої та законодавчої діяльності. *Visegrad Journal on Human Rights*. 2014. № 1. S. 103-110.

845. Деркач В.А. Формування механізму соціального партнерства. Державне будівництво. 2007. № 2. http://irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/DeVu_2007_2_39.pdf (дата звернення: 10.11.2018).

846. Крутько А.Л. Народна законодавча ініціатива: теоретико-правовий аспект : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01. Харків, 2017. 248 с.

847. Ustawa z dnia 24 czerwca 1999 r. o wykonywaniu inicjatywy ustawodawczej przez obywateli. URL: <http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU19990620688> (дата звернення: 7.11.2018).

848. Par tautas nobalsošanu, likumu ierosināšanu un Eiropas pilsoņu iniciatīvu pieņemts 1994. gada 31. martā. URL: <https://likumi.lv/doc.php?id=58065> (дата звернення: 7.11.2018).

849. Eckhardt K. Instytucja obywatelskiej inicjatywy ustawodawczej w Rzeczypospolitej Polskiej. URL: <http://www.wspia.eu/file/15777/09-ECKHARDT.pdf> (дата звернення: 12.12.2018).

850. Eiropas Savienības normatīvo aktu un politikas dokumentu ekspertīze 2011. gada aprīļa ziņojums. Grozījumi likumā Par arodbiedrībām. URL: http://www.sif.gov.lv/nodevumi/nodevumi/3418/grozijumi_likuma_par.arodbiedribam_30042011_gala.pdf (дата звернення: 25.12.2018).

851. Działalność związków zawodowych w Polsce. URL: https://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2017/K_087_17.PDF (дата звернення: 11.07.2018).

852. Піфко О.О. Участь професійних спілок у законотворчому процесі: Україна та досвід окремих країн Європейського Союзу. *Актуальні проблеми держави і права*. 2019. Випуск 82. С. 151–156.

853. Звіт Центрального комітету профспілки працівників Національної академії наук України (2012–2017 роки). URL: <http://www.nas.gov.ua/tradeunion/news/Documents/%D0%97%D0%B2%D1%8B%D1%82%20%D0%BD%D0%B0%20%D1%81%D0%B0%D0%B9%D1%82.pdf> (дата звернення: 18.01.2019).

854. Про затвердження Регламенту Кабінету Міністрів України : Постанова Кабінету Міністрів України від 18 липня 2007 р. № 950. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/950-2007-%D0%BF> (дата звернення: 18.02.2019).

855. Про затвердження Положення про державну реєстрацію нормативно-правових актів міністерств та інших органів виконавчої влади : Постанова Кабінету Міністрів України від 28 грудня 1992 р. № 731. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/731-92-%D0%BF#n35> (дата звернення: 18.02.2019).

856. Про внесення змін до Порядку подання нормативно-правових актів на державну реєстрацію до Міністерства юстиції України та проведення їх державної реєстрації : Наказ Міністерства юстиції

України від 15 травня 2013 р. № 883/5. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0742-13> (дата звернення: 18.02.2019).

857. Ministru kabineta iekārtas likums pieņemts 2008. gada 15. maijā. URL: <https://likumi.lv/doc.php?id=175919> (дата звернення: 15.05.2018).

858. Приходько Х.В. Принципи репрезентативності та дезінтермедіації в конституційному процесуальному праві як його ціннісні орієнтири. *Альманах права*. 2012. № 3. С. 429–433.

859. Чанишева Г.І. Основні принципи соціального діалогу у сфері праці. *Вісник Південного регіонального центру Національної академії правових наук України*. 2014. № 1. С. 100–106.

860. Zbiorowe prawo pracy w społecznej gospodarce rynkowej: praca zbiorowa / pod red. G. Goździewicza. Toruń : TNOiK «Dom Organizatora», 2000. 277 s.

861. Про затвердження Порядку оцінки відповідності критеріям репрезентативності та підтвердження репрезентативності суб'єктів сторін профспілок та організацій роботодавців : Наказ Національної служби посередництва і примирення від 21 липня 2011 р. № 73. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/en/v0073299-11> (дата звернення: 10.07.2018).

862. Ухвала Конституційного Суду України про відмову у відкритті конституційного провадження у справі за конституційним поданням 50 народних депутатів України щодо відповідності Конституції України (конституційності) окремих положень статей 5, 6, 7, 8, 9, 10 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» від 27 грудня 2011 р. № 67-у/2011. *Вісник Конституційного Суду України*. 2012. № 2. Ст. 84.

863. Приміч Д.В. Критерії репрезентативності для сторін колективних переговорів з укладення колективних договорів, угод. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія : «Юриспруденція»*. 2014. № 8. С. 202–205.

864. Тресторонні консультації для сприяння застосуванню міжнародних трудових норм : Конвенція Міжнародної організації праці від 21 червня 1976 р. № 144. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_175 (дата звернення: 7.02.2018).

865. Даниліна Ю.С. Особливості визначення критеріїв репрезентативності для суб'єктів профспілкової сторони та сторони роботодавців в Україні. *Ученые записки Таврического национального университета им. В.И. Вернадского. Серия «Юридические науки»*. 2013. Т. 26. № 2-1. Ч. 1. С. 359–365.

866. Zakon o reprezentativnosti sindikatov (ZRSin). URL: <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO262> (дата звернення: 14.12.2018).

867. Административнопроцесуален кодекс в сила от 12.07.2006 г. URL: <https://lex.bg/bg/laws/ldoc/2135521015> (дата звернення: 14.12.2018).

868. Hajn Z. Status prawny organizacji pracodawców. Warszawa : Beck, 1999. 278 s.

869. Unterschütz J. Reprezentatywność związków zawodowych a zasada równego traktowania partnerów społecznych. *Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska*. 2015. № 2. S. 247–255.

870. Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 23 października 2001 r. sygn. akt K. 22/2001. URL: <http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20011251378> (дата звернення: 22.12.2018).

871. Nacionālās trīspusējās sadarbības padomes nolikums pieņemts 1998. gada 30. oktobrī. URL: <https://likumi.lv/doc.php?id=50778> (дата звернення: 22.12.2018).

872. Піфко О.О. Особливості законодавчого регулювання критеріїв репрезентативності професійних спілок в Україні та окремих країнах Європейського Союзу. *Вісник Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут»*. Політологія. Соціологія. Право. 2019. № 2. С. 112–117.

873. Зеньков Д.О. Правові проблеми визначення обов'язків профспілок у змісті їх правового статусу. *Форум права*. 2013. № 4. С. 127–133. http://irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/FP_index.htm_2013_4_24.pdf (дата звернення: 25.11.2018).

874. Болотіна Н.Б. Трудове право України: Підручник. 4-ге вид., стер. Київ : «Вікар», 2006. 725 с.

875. Гришина Ю.М. Проблема визначення обов'язків професійних спілок України в сучасних умовах. *Вісник Запорізького національного університету. Юридичні науки*. 2015. № 2. С. 116–122.

876. Шамшина І.І. Суб'єкти трудового права: правове регулювання в умовах ринкових відносин : монографія. Луганськ : Вид-во Література, 2010. 448 с.

877. Про безоплатну правову допомогу : Закон України від 2 червня 2011 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3460-17> (дата звернення: 10.01.2019).

878. Право особи на безоплатну правову допомогу : колективна монографія / Данилевська Ю.О., Павлик Л.В., Петрович З.З., Цмоць У.О. Львів : ЛьвДУВС, 2018. 136 с.

879. Трудовое право : учебник / отв. Ред. О.В. Смирнов. Москва : «Проспект», 1997. 448 с.

880. Прокопенко В.І. Трудове право України : підручник. Видання друге, стереотипне. Харків : Консум, 2000. 480 с.

881. Statut Związku Zawodowego Przemysłu Elektromaszynowego. URL: <https://zppe.org.pl/statut-zwiazku-zawodowego-przemyslu-elektromaszynowego/> (дата звернення: 10.01.2019).

882. Андрієв В.М. Юридичні гарантії захисту трудових прав працівників. Форум права. 2011. № 4. С. 15–20. URL: http://irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/FP_index.htm_2011_4_4.pdf (дата звернення: 20.01.2019).

883. Тодыка Ю.Н. Конституционно-правовой статус человека и гражданина в Украине. Киев: «Ін Юре», 2004. 303 с.

884. Теория государства и права : учебник 2-е изд., изм. и доп. / под ред. В.М. Корельского и В.Д. Перевалова. Москва : Издательство «НОРМА», 2002. 616 с.

885. Мельник К.Ю., Бабенко А.О. Проблеми юридичних гарантій трудових прав працівників при укладенні, зміні та розірванні трудового договору : монографія. Харків : Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2016. 240 с.

886. Снигирева И.О. Гарантии прав российских профсоюзов. *Труд и социальные отношения*. № 9. 2013. С. 80–89.

887. Про молодіжні та дитячі громадські організації : Закон України від 1 грудня 1998 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/281-14> (дата звернення: 20.12.2018).

888. Піфко О.О. Закріплення гарантій діяльності професійних спілок в законодавстві України та окремих країн Європейського Союзу. *Сучасний стан і перспективи розвитку держави і права* : матеріали міжнародної науково-практичної конференції, м. Львів, 14–15 червня 2019 р. Львів : Західноукраїнська організація «Центр правничих ініціатив», 2019. С. 28–31.

889. Кодекс України про адміністративні правопорушення від 7 грудня 1984 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80731-10> (дата звернення: 25.12.2018).

890. Шемелинець І.І. Участь професійних спілок у провадженні в справах про адміністративні правопорушення, що посягають на трудові права громадян. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право*. 2012. № 19. Т. 3. С. 224–227.

891. Барабаш Ю.Г. Парламентський контроль в Україні: проблеми теорії та практики : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : спец. 12.00.02 «конституційне право». Харків, 2004. 20 с.

892. Про Кабінет Міністрів України : Закон України від 27 лютого 2014 р. *Відомості Верховної Ради України*. 2014. № 13, Ст. 222.

893. Чомахашвілі О.Ш. Особливості удосконалення адміністративно-правового регулювання діяльності профспілкових організацій. *Вісник Академії праці і соціальних відносин Федерації профспілок України*. 2012. № 1. С. 142–146.

894. Про затвердження Положення про Міністерство соціальної політики України : Постанова Кабінету Міністрів України від 17 червня 2015 р. № 423. *Офіційний вісник України*. 2015. № 51. Ст. 1655.

895. Ткачук П., Ткачук А. Роль і місце Конституційного Суду України у захисті основних прав і свобод людини. *Вісник Конституційного Суду України*. 2010. № 4. С. 118–131.

896. Про Конституційний Суд України : Закон України від 13 липня 2017 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-19> (дата звернення: 11.01.2019).

897. Satversmes tiesas likums pieņemts 1996. gada 5. jūnijā. URL: <https://likumi.lv/doc.php?id=63354> (дата звернення: 11.01.2019).

898. Niedzielska B. Legitymacja związków zawodowych i organizacji pracodawców do inicjowania postępowania przed Trybunałem Konstytucyjnym w świetle orzecznictwa Trybunału Konstytucyjnego. *Studia Iuridica Lublinensia*. 2015. № 4. Vol. 214. S. 63–83.

899. Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 28 kwietnia 2009 r. sygn. akt K 27/07. URL: <http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20090680584> (дата звернення: 2.10.2018).

900. Postanowienie Trybunału Konstytucyjnego z dnia 21 listopada 2001 roku, K 31/01. URL: <https://prawo.money.pl/orzecznictwo/trybunal-konstytucyjny/postanowienie;z;dnia;2001-11-21,k,31,01,1121,orzeczenie.html?szukaj=wyrok> (дата звернення: 2.10.2018).

901. Kustra A. Legitymacja czynna związków zawodowych i organizacji zawodowych w świetle orzecznictwa Trybunału Konstytucyjnego. *Studia Iuridica Toruniensia*. 2010. Vol 6. Tom VI. S. 101–117.

902. Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 2 października 2012 r. sygn. akt K 27/11. URL: <http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20120001110> (дата звернення: 12.11.2018).

903. Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 25 maja 1998 r. – sygn. akt U. 19/97. URL: <http://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU19980670445> (дата звернення: 12.11.2018).

904. Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 25 listopada 2010 r. sygn. akt K 27/09. URL: <http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20102331533> (дата звернення: 12.11.2018).

905. Піфко О.О. Право профспілок на звернення до Конституційного Трибуналу Польщі та його роль у захисті трудових прав людини. *Конституційно-правове будівництво на зламі епох : пошуки оптимальних моделей* : матеріали міжнародної науково-практичної

конференції, м. Ужгород, 3–4 травня 2019 р. Ужгород : Ужгородський національний Університет, 2019. С. 283–286.

906. Цимбалістий Т.О. Правова природа актів Конституційного Суду України. *Університетські наукові записки*. 2007. № 1. С. 47–55.

907. Марцеляк О. Правова природа актів Конституційного Суду України та їх роль у розвитку науки конституційного права. *Вісник Конституційного Суду України*. 2015. № 4. С. 118–121.

908. Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 13 maja 2008 r. sygn. akt P 50/07. URL: <http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20080900562> (дата звернення: 12.11.2018).

909. Дешко Л.М. Конституційне право на звернення до міжнародних судових установ та міжнародних організацій: порівняльно-правове дослідження : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня д-ра юрид. наук : спец. 12.00.02 «конституційне право; муніципальне право». Київ, 2017. 38 с.

910. Рабінович П. Конституційні гарантії прав людини і громадянина: напрями удосконалення. *Вісник Конституційного Суду України*. 2011. № 1. С. 66–74.

911. Мішина Н.В. Конституційні права людини та практика Європейського Суду з прав людини. *Правове забезпечення ефективного виконання рішень і застосування практики Європейського суду з прав людини* : матер. 2-ї Міжнар. наук.-практ. конф. м. Одеса, 20-21 вересня 2013 р. Одеса : Фенікс, 2013. С. 293–297.

912. Case of Wilson, National Union of Journalists and others v. the United Kingdom (30668/96, 30671/96 and 30678/96) 2 July 2002. URL: <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22tabview%22:%5B%22document%22%2C%22itemid%22:%5B%22001-60554%22%5D%7D> (дата звернення: 29.10.2018).

913. Case of National Union of Belgian Police v. Belgium (4464/70) 27 October 1975 URL: <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22tabview%22:%5B%22document%22%2C%22itemid%22:%5B%22001-57435%22%5D%7D> (дата звернення: 29.10.2018).

914. Білоус О.Ю. Конвенції Міжнародної організації праці як джерела трудового права України : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Одеса, 2016. 195 с.

915. Статут Міжнародної Організації Праці від 28 червня 1919 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_154 (дата звернення: 5.08.2018).

916. Свобода об'єднання. Сборник решений, принятых Комитетом по свободе объединения Административного совета МОТ, и выработанных им принципов. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_455269.pdf (дата звернення: 7.09.2018).

917. Конвенція про права на організацію та об'єднання працівників у сільському господарстві : Конвенція Міжнародної організації праці від 25 жовтня 1921 р. № 11. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_141 (дата звернення: 15.01.2019).

918. Щодо організацій сільських працівників та їхньої ролі в економічному і соціальному розвитку : Рекомендація Міжнародної організації праці від 23 червня 1975 р. № 149. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_263 (дата звернення: 15.01.2019).

919. Щодо процедури тристоронніх консультацій для сприяння застосуванню міжнародних трудових норм та національним заходам, що стосуються діяльності Міжнародної організації праці : Рекомендація Міжнародної організації праці від 21 червня 1976 р. № 152. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_265 (дата звернення: 15.01.2019).

920. Щодо захисту прав представників працівників на підприємстві та можливостей, які їм надаються : Рекомендація Міжнародної організації праці від 23 червня 1971 р. № 143. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_257 (дата звернення: 15.01.2019).

НОТАТКИ

НОТАТКИ

Наукове видання

О. О. Піфко

**КОНСТИТУЦІЙНО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ ОРГАНІЗАЦІЇ
ТА ДІЯЛЬНОСТІ ПРОФЕСІЙНИХ СПЛОК
В УКРАЇНІ ТА КРАЇНАХ ЄС:
ПОРІВНЯЛЬНО-ПРАВОВЕ ДОСЛІДЖЕННЯ**

Монографія

Верстка – Ю. С. Семенченко

Підписано до друку 13.06.2019 р. Формат 60x84/16.
Папір офсетний. Гарнітура Droid Serif. Цифровий друк.
Ум. друк. арк. 26,97. Наклад 300. Замовлення № 1119м-237.
Ціна договірنا. Віддруковано з готового оригінал-макета.

Видавництво і друкарня – Видавничий дім «Гельветика»
73034, м. Херсон, вул. Паровозна, 46-а
Телефон +38 (0552) 39 95 80,
+38 (095) 934 48 28, +38 (097) 723 06 08
E-mail: mailbox@helvetica.com.ua
Свідоцтво суб'єкта видавничої справи
ДК № 6424 від 04.10.2018 р.