

ГРИШИНА Ю. М.,

доктор юридичних наук, професор,
народний депутат України

ЧАНИШЕВА Г. І.,

доктор юридичних наук, професор,
член-кореспондент Національної
академії правових наук України,
в.о. завідувача кафедри трудового права
та права соціального забезпечення
(*Національний університет
«Одеська юридична академія»*)

УДК 349.3

DOI <https://doi.org/10.32842/2078-3736/2022.4.28>

ОСНОВНІ ФУНКЦІЇ ПРОФСПЛОК В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

У статті аналізуються перелік і зміст основних функцій профспілок, їх об'єднань в умовах воєнного стану. Звертається увага на відсутність у Законі України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» спеціальної норми про функції профспілок. При цьому останні необхідно виокремлювати від передбачених Законом повноважень профспілок, їх об'єднань.

У зв'язку з цим запропоновано у Законі України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» в окремій статті закріпити основні функції профспілок – представницьку, захисну та функцію громадського контролю за додержанням законодавства про працю та про охорону праці.

Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 року № 2136-ІХ на профспілки, їх об'єднання покладено нову функцію – функцію максимального сприяння забезпеченню обороноздатності держави. Водночас ця функція є певною мірою декларативною, оскільки зазначеним Законом не передбачені конкретні повноваження профспілок з її реалізації за аналогією з іншими основними функціями (представницькою, захисною, громадського контролю за додержанням законодавства про працю та про охорону праці, додержанням мінімальних трудових гарантій, передбачених Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»).

На підставі аналізу змісту законів України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту трудових прав працівників», «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин», інших законів охарактеризовано зміни у змісті представницької та захисної функцій профспілок в умовах військової агресії РФ проти України.

У статті проаналізовано також основні проблеми сучасного профспілкового руху в Україні та світі, що потребують вирішення для успішного здійснення профспілками своїх основних функцій.

Ключові слова: професійні спілки, об'єднання профспілок, функції професійних спілок, їх об'єднань, законодавство України, воєнний стан.



Hryshyna Yu. M., Chanysheva G. I. The main functions of trade unions in the conditions of martial state

The article analyzes the list and content of the main functions of trade unions and their associations under martial law. Attention is drawn to the absence of a special regulation on the functions of trade unions in the Law of Ukraine «On Trade Unions, Their Rights and Guarantees of Activity». At the same time, the latter must be separated from the powers of trade unions and their associations provided for by the Law.

In this regard, it is proposed to enshrine the main functions of trade unions in a separate article in the Law of Ukraine «On Trade Unions, Their Rights and Guarantees of Activity» – representative, protective and the function public control over compliance with labour legislation and labour protection.

The Law of Ukraine «On the Organization of Labour Relations in Martial Law» dated March 15, 2022 № 2136-IX assigns a new function to trade unions and their associations – the function of maximum assistance in ensuring the state's defense capability. At the same time, this function is to some extent declarative, since the specified Law does not provide specific powers of trade unions to implement it by analogy with other main functions (representative, protective, public control over compliance with labour legislation and labour protection, compliance with minimum labour guarantees provided for by the Law of Ukraine «On the organization of labour relations under martial law»).

Based on the analysis of the content of the laws of Ukraine «On the organization of labour relations under martial law», «On amendments to some legislative acts of Ukraine on strengthening the protection of labour rights of employees», «On amendments to some legislative acts of Ukraine on the optimization of labour relations», others of laws, changes in the content of the representative and protective functions of trade unions in the conditions of the military aggression of the Russian Federation against Ukraine were characterized.

The article also analyzes the main problems of the modern trade union movement in Ukraine and the world, which need to be solved in order for trade unions to successfully perform their main functions.

Key words: *trade unions, associations of trade unions, functions of trade unions, their associations, legislation of Ukraine, martial state.*

Постановка проблеми. У чинному законодавстві України відсутня спеціальна норма про функції профспілок. Їх перелік можна визначити, виходячи зі змісту норм ст. 36 Конституції України [1], ст. 2 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15 вересня 1999 року № 1045-XIV [2] та ст. 243 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) [3].

Статтею 36 Конституції України проголошене «право громадян України на свободу об'єднання у політичні партії та громадські організації для здійснення і захисту своїх прав і свобод та задоволення політичних, економічних, соціальних, культурних та інших інтересів» (ч. 1). Згідно з частиною третьою цієї статті «громадяни мають право на участь у професійних спілках з метою захисту своїх трудових і соціально-економічних прав та інтересів».

Відповідно до частини першої ст. 2 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15 вересня 1999 року № 1045-XIV «професійні спілки створюються з метою здійснення представництва та захисту трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілки».

У частині першій ст. 243 КЗпП України закріплене право громадян України «на основі вільного волевиявлення без будь-якого дозволу створювати професійні спілки з метою представництва, здійснення і захисту своїх трудових та соціально-економічних прав та інтересів, вступати до них та виходити з них на умовах і в порядку, визначених їх статутами, брати участь у роботі професійних спілок».



Професійні спілки продовжують залишатися найбільш масовими громадськими організаціями, які представляють та захищають права та інтереси працівників, незважаючи на труднощі, яких зазнає профспілковий рух як в Україні, так і у світі.

В умовах воєнного стану профспілки, їх об'єднання, як і інші інститути громадянського суспільства, стикнулися з новими викликами, що змусило їх змінювати вектори своєї діяльності, виконувати завдання, зумовлені реаліями особливого періоду. Відповідні зміни у діяльності профспілок передбачені Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 року № 2136-IX [4], іншими законами України про внесення змін до деяких законодавчих актів України, аналіз змісту яких є необхідним для чіткого розуміння функцій профспілок, їх об'єднань у складних умовах сьогодення.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Останніми роками питання про правовий статус профспілок як суб'єктів трудового права, функції профспілок, їх об'єднань досліджуються у працях вітчизняних і зарубіжних науковців та профспілкових лідерів: О.М. Ярошенко, М.І. Іншина і І.П. Жигалкіна [5], О.І. Кисельової [6], Г.В. Осового [7], Н.А. Циганчук [8], І. Віссера [9], Ю. Коркута, М. Маганариса, Д. Бейлі [10] та ін. Проте сформульовані вченими і практиками висновки та пропозиції з цієї проблематики були розраховані на діяльність профспілок у мирний час до початку широкомасштабної агресії РФ проти нашої держави. У зв'язку з цим актуальним питанням науки трудового права є дослідження функцій профспілок, їх об'єднань в умовах воєнного стану з урахуванням загальносвітових тенденцій профспілкового руху.

Мета статті – визначення переліку, співвідношення та змісту функцій професійних спілок, їх об'єднань в умовах воєнного стану.

Виклад основного матеріалу дослідження. Зі змісту ст. 36 Конституції України, ст. 2 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», ст. 243 КЗпП України випливають дві основні функції профспілок – представницька і захисна, які, судячи зі змісту зазначених норм, здійснюються профспілками одночасно.

Статтею 21 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» передбачені повноваження профспілок, їх об'єднань щодо захисту прав громадян на працю та здійснення громадського контролю за додержанням законодавства про працю.

Отже, слід дійти висновку, що основними функціями профспілок, їх об'єднань є представницька і захисна функції, а також функція громадського контролю за додержанням законодавства про працю та про охорону праці.

Хоча якщо більш докладно аналізувати зміст Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», зокрема ст. 21, то можна виокремити й інші функції профспілок. Так, відповідно до частини восьмої цієї статті «профспілки мають право на проведення незалежної експертизи умов праці, а також об'єктів виробничого призначення, що проектуються, будуються чи експлуатуються, на відповідність їх нормативно-правовим актам з питань охорони праці, брати участь у розслідуванні причин нещасних випадків і профзахворювань на виробництві та давати свої висновки про них».

Оскільки наступна дев'ята частина ст. 21 Закону починається зі слів «Для здійснення цих функцій профспілки, їх об'єднання...», то слідуючи логіці законодавця, визначені у частині восьмій цієї статті повноваження також входять до переліку функцій профспілок. Проте з цим не можна погодитися, тому що в назві ст. 21 ідеться саме про повноваження профспілок, їх об'єднань. Функції та повноваження є різними правовими категоріями. Якщо під функціями розуміються основні напрями діяльності, то термін «повноваження» має інше смислове значення («право, надане кому-небудь для здійснення чогось» [11, с. 684]).

Водночас виокремлення трьох зазначених вище основних функцій профспілок є досить умовним, тому що під функцією можна розуміти як один, так і декілька взаємопов'язаних напрямів діяльності. Саме через цей взаємозв'язок у більшості випадків такі функції, як представницька і захисна здійснюються профспілками, їх об'єднаннями одночасно. При цьому не варто віддавати перевагу або вважати більш важливою якусь одну із зазначених вище функцій, вони всі є рівноцінними і однаково значущими з точки зору прав та інтересів працівників.



Зміст кожної із трьох основних функцій профспілок розкривається через їх повноваження, передбачені Конституцією України, міжнародно-правовими актами, ратифікованими Україною, законами України, актами соціального діалогу, статутами профспілок, їх об'єднань зі здійснення цих основних функцій.

Аналіз змісту Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 року № 2136-IX дозволяє дійти висновку про покладення на профспілки, їх об'єднання нової функції – функції максимального сприяння забезпеченню обороноздатності держави. Частиною першою ст. 14 «Діяльність профспілок» на професійній спілці покладено обов'язок у межах своєї діяльності максимально сприяти забезпеченню обороноздатності держави.

В умовах воєнного стану ця функція, як випливає зі змісту ст. 14 цього Закону, має бути визнана головною у діяльності професійних спілок. Водночас, зважаючи на значення цієї функції, не можна не відзначити необхідність її деталізації, наповнення конкретним змістом, а саме певними повноваженнями, як це має місце у нормах Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» щодо представницької та захисної функцій профспілок. Як видається, доцільно було б в окремій статті зазначеного Закону визначити повноваження професійних спілок із реалізації цієї функції. Відповідними положеннями бажано було б доповнити укладені колективні угоди та колективні договори.

Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» змінено зміст й такої функції профспілок, як здійснення громадського контролю за додержанням законодавства про працю та про охорону працю. Ідеться про розширення змісту цієї функції в особливий період, а, отже, її посилення, оскільки відповідно до частини першої ст. 14 зазначеного Закону у межах своєї діяльності професійні спілки зобов'язані забезпечувати громадський контроль за мінімальними трудовими гарантіями, передбаченими цим Законом.

Річ у тім, що зазначеним Законом України не тільки встановлені обмеження та особливості організації трудових відносин, а й передбачені певні мінімальні трудові гарантії, що стосуються, в основному, індивідуальних трудових прав. Тому важливим є те, що саме здійсненню громадського контролю за їх додержанням приділено особливу увагу та підкреслено його значення в цьому Законі.

Зазнає змін й діяльність професійних спілок з таких напрямів, як культурно-масова, фізкультурна і оздоровча робота. Згідно з частиною другою ст. 14 Закону України від 15 березня 2022 року № 2136-IX на період дії воєнного стану призупиняється дія статті 44 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» та відповідні норми колективних договорів, якими передбачено обов'язок роботодавців відраховувати кошти первинним профспілковим організаціям на культурно-масову, фізкультурну і оздоровчу роботу в розмірах, передбачених колективним договором та угодами, але не менше ніж 0,3 відсотка фонду оплати праці з віднесенням цих сум на валові витрати, а у бюджетній сфері – за рахунок виділення додаткових бюджетних асигнувань. Призупинення фінансування фактично означає призупинення відповідних видів роботи первинних профспілкових організацій.

У частині другій ст. 5 Закону України від 15 березня 2022 року № 2136-IX закріплена імперативна норма про те, що у період дії воєнного стану норми статті 43 Кодексу законів про працю України не застосовуються, крім випадків звільнення працівників підприємств, установ або організацій, обраних до профспілкових органів.

В умовах воєнного стану також можуть зазнавати обмежень повноваження профспілок через приписи ст. 11 Закону України від 15 березня 2022 року № № 2136-IX, якою передбачено можливість зупинення за ініціативою роботодавця на період воєнного стану дії окремих положень колективного договору.

Для аналізу змін у змісті представницької та захисної функцій профспілок необхідно звернутися до інших законів України, прийнятих в умовах воєнного стану. Ідеться, насамперед, про норми Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників» від 12 травня 2022 року № 2253-IX [12]. Аналіз змісту Закону свідчить про посилення його нормами представницької та захисної функції профспілок.



Так, Законом від 12 травня 2022 року № 2253-IX розширено коло осіб, які підпадають під колективний захист трудових, соціальних і економічних прав та інтересів працівників як однієї з форм захисту їх прав та інтересів за допомогою актів соціального діалогу – колективних угод і колективних договорів. Частиною першою статті 11 КЗпП України (в ред. Закону від 12 травня 2022 року № 2253-IX) передбачено укладання колективного договору на підприємстві, в установі, організації, а також з фізичною особою, яка використовує найману працю. В аналогічній редакції викладено й частину першу ст. 2 Закону України «Про колективні договори і угоди».

Відповідно ст. 18 КЗпП України (в ред. Закону від 12 травня 2022 року № 2253-IX) положення колективного договору поширено на всіх працівників, тобто на тих, які працюють на підприємстві, в установі, організації, а також у фізичної особи, яка використовує найману працю, незалежно від членства у профспілці.

У редакції Закону від 12 травня 2022 року № 2253-IX викладено ст. 12 КЗпП України і частину першу ст. 3 Закону України «Про колективні договори і угоди», нормами яких закріплено сторони колективного договору. Потрібно відзначити розширення кола суб'єктів, які представляють ці сторони. Суб'єктами сторони роботодавця, крім власника або уповноваженого ним органу (особи), визнано ще фізичну особу, яка використовує найману працю, та/або її уповноважених представників, зокрема представників відокремлених підрозділів юридичної особи.

Одночасно розширено й коло суб'єктів сторони працівників, якими, крім первинних профспілкових організацій, які діють на підприємстві, в установі, організації, визнані також первинні профспілкові організації відокремлених підрозділів юридичної особи, а також ті, що об'єднують працівників фізичної особи, яка використовує найману працю.

Частиною третьою ст. 12 КЗпП України, частиною другою ст. 4 Закону України «Про колективні договори і угоди» (в ред. Закону України від 12 травня 2022 року № 2253-IX) встановлено порядок утворення спільного представницького органу для ведення переговорів з укладання колективного договору, якщо на підприємстві, в установі, організації або працівниками фізичної особи, яка використовує найману працю, створено кілька первинних профспілкових організацій.

Законом України від 12 травня 2022 року № 2253-IX посилено захисну функцію профспілок при масовому вивільненні працівників. У редакції цього Закону викладено частину третю ст. 49-2 «Порядок вивільнення працівників» КЗпП України, в якій закріплено норми про проведення власником або уповноваженим ним органом, фізичною особою, яка використовує найману працю, з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) консультацій про заплановане масове вивільнення працівників, обов'язкове подання виборному органу первинної профспілкової організації (профспілковому представнику) інформації про заплановане масове вивільнення працівників, визначену частиною другою ст. 49-4 цього Кодексу.

У редакції Закону України від 12 травня 2022 року № 2253-IX викладено частини другу і третю ст. 49-4 «Зайнятість населення» КЗпП України. Частиною другою цієї статті передбачається можливість ліквідації, реорганізації підприємств, зміни форм власності або часткового зупинення виробництва, що тягнуть за собою скорочення чисельності або штату працівників, погіршення умов праці, тільки після подання виборному органу первинної профспілкової організації (профспілковому представнику) письмового повідомлення про заплановане масове вивільнення з відповідною інформацією про такі заходи, «включаючи відомості про причини наступних звільнень, середню кількість і категорії працівників, а також про кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися, про строки проведення звільнення». Власник або уповноважений ним орган, фізична особа, яка використовує найману працю, зобов'язані не пізніше трьох місяців з дати прийняття рішення про масове вивільнення проводити консультації з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) щодо заходів із запобігання звільненню, зведення його до мінімуму та пом'якшення несприятливих наслідків будь-якого звільнення.



Частиною третьою ст. 49-4 КЗпП України передбачений обов'язковий розгляд пропозицій професійних спілок відповідним органам про перенесення строків або тимчасове припинення чи скасування заходів, пов'язаних із звільненням працівників.

Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» від 01 липня 2022 року № 2352-IX [13] було доповнено частину першу ст. 41 КЗпП України пунктом 6 такого змісту: «6) неможливості забезпечення працівника роботою, визначеною трудовим договором, у зв'язку із знищенням (відсутністю) виробничих, організаційних та технічних умов, засобів виробництва або майна роботодавця внаслідок бойових дій». Зазначеним Законом також доповнено ст. 49-2 КЗпП України після частини шостої новою частиною, якою встановлено порядок вивільнення працівників за пунктом 6 частини першої ст. 41 КЗпП України. Нормами, закріпленими в цій новій частині, передбачається надання первинним профспілковим організаціям не пізніше ніж за 10 календарних днів до запланованого вивільнення інформації щодо цих заходів, включаючи інформацію про причини вивільнення, кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися, про строки проведення звільнення. У разі якщо вивільнення працівників є масовим відповідно до ст. 48 Закону України «Про зайнятість населення», роботодавця зобов'язаний протягом п'яти календарних днів проводити консультації з профспілками про заходи щодо запобігання звільненням чи зведення їх кількості до мінімуму або пом'якшення несприятливих наслідків будь-яких звільнень».

Зазначені вище положення деяких законів України свідчать про зміну змісту основних функцій профспілок в умовах воєнного стану.

Потрібно відзначити, що у сучасний період профспілки України переживають нелегкі часи не тільки через військову агресію РФ. В умовах воєнного стану тільки загострилися ті проблеми, з якими стикається світовий профспілковий рух протягом останніх десятиліть. Через скорочення зайнятості в обробних галузях, поширення нестандартних і адаптивних форм зайнятості, розвиток неформальної економіки у поєднанні зі змінами трудового законодавства і моделей поведінки працівників, обмеженнями і порушенням прав профспілок їх чисельність скоротилася в більшості країн світу.

У ХХІ сторіччі трудові відносини характеризуються новою нестабільністю праці, що серйозно вплинуло на світовий профспілковий рух. Перед профспілками постали дві головні проблеми: 1) розвиток цифрової економіки та її переутворюючого впливу на працю і трудові відносини; 2) соціальний розподіл робочої сили на працівників зі стабільною і гідно оплачуваною роботою і працівників з нестабільною, низько оплачуваною чи випадковою роботою або взагалі без роботи.

Щодо майбутнього профспілок нависла загроза невизначеності через низку таких питань: 1) чого можна очікувати від профспілок та які їхні перспективи в найближчі десятиліття? 2) чи будуть вони як і раніше великими членськими організаціями, що представляють усе різноманіття сьогоденних форм праці або їх подальша доля полягає у представленні інтересів невеликої, захищеної меншості? 3) чи продовжиться упадок профспілок, який намітився в останні десятиліття, або ж вони відновляться, щоб у цифрову епоху виступати таким самим значимим фактором трудових відносин, що і в промислову?

Професор І. Віссер, який здійснив ґрунтовне дослідження світового профспілкового руху в рамках проекту МОП, зробив висновок про чотири можливі сценарії майбутнього профспілок: 1) поступова маргіналізація профспілок у разі продовження поточних тенденцій; 2) дуалізація профспілкового представництва і політики; 3) заміщення (тобто профспілки поступово заміщуються іншими формами громадського представництва); 4) оновлення [9, с. 10].

В останньому випадку йдеться про те, що профспілки знаходять способи зміцнити існуючий процес оновлення профспілкового руху, поновити свої сили, поширити свій вплив за межі кількості своїх членів і охопити різні сегменти «нової нестабільної робочої сили» цифрової економіки. Як видається, саме цей останній сценарій майбутнього профспілок має перспективи. Його необхідно реалізовувати вже у теперішній час, у складний період, який переживає наша країна.



Висновки. У чинному Законі України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» необхідно в окремій статті закріпити основні функції профспілок – представницьку, захисну та функцію громадського контролю за додержанням законодавства про працю та про охорону праці. При цьому функції профспілок необхідно відрізнити від їх повноважень, закріплених Законом. Якщо під функціями розуміються основні напрями діяльності профспілок, їх об'єднань, то повноваженнями є їх конкретні права, передбачені Конституцією України, міжнародно-правовими актами, ратифікованими Україною, законами України, актами соціального діалогу, статутами профспілок, їх об'єднань зі здійснення цих основних функцій.

Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 року № 2136-IX на профспілки, їх об'єднання покладено нову функцію – функцію максимального сприяння забезпеченню обороноздатності держави. Проте потрібно відзначити певну декларативність цієї функції, тому що зазначеним Законом не передбачені конкретні повноваження профспілок із її реалізації за аналогією з іншими основними функціями (представницькою, захисною, громадського контролю за додержанням законодавства про працю та про охорону праці, додержанням мінімальних трудових гарантій, передбачених Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»).

В умовах воєнного стану окремі повноваження профспілок, з одного боку, зазнали обмежень, а відтак і змінився зміст їх основних функцій. Ідеться, зокрема, про не застосування норми статті 43 КЗпП України, крім випадків звільнення працівників підприємств, установ або організацій, обраних до профспілкових органів, можливість зупинення за ініціативою роботодавця на період воєнного стану дії окремих положень колективного договору, призупинення культурно-масової, фізкультурної та оздоровчої роботи.

З іншого боку, в умовах воєнного стану відбулося посилення представницької та захисної функцій профспілок, пов'язане зі здійсненням ними інших повноважень, передбачених прийнятими в цих умовах законодавчими актами.

Список використаних джерел:

1. Конституція України, прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 року. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.
2. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15.09.1999 № 1045-XIV. *Відомості Верховної Ради України*. 1999. № 45. Ст. 397.
3. Кодекс законів про працю України: Затв. Законом УРСР від 10 грудня 1971 № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375.
4. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15 березня 2022 року № 2136-IX. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>.
5. Ярошенко О., Іншин М., Жигалкін І. Індивідуальне та колективне трудове право України : наук. видання. Харків : Юрайт, 2021. 412 с.
6. Кисельова О.І., Корощенко К.Р. Професійні спілки в Україні: проблемні питання та позитивний міжнародний досвід. *Наукові записки Львівського університету бізнесу та права*. Серія економічна. Серія юридична. 2021. Випуск 30. С. 145-150.
7. Осовий Г.В. Профспілковий рух в Україні: сучасний стан та перспективи розвитку. *Вісник АПСВТ*. 2018. № 1. С. 76-85.
8. Циганчук Н.А. Проблеми правового статусу профспілок як суб'єкта трудового права. *Часопис Київського університету права*. 2019. № 1. С. 131-136.
9. Йелле Виссер. Профсоюзи на распутье. Рабочий документ МОТ/ACTRAV. Женева, МОТ, 2020. 83 с.
10. Korkut, U.; de Ruyter, A.; Maganaris, M.; Bailey, D. 2017. 'What next for unions in Central and Eastern Europe? Invisibility, departure and the transformation of industrial relations', *European Journal of Industrial Relations*, 23 (1), pp. 65–80.
11. Словник української мови: в 11 томах. Том 6, 1975.
12. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту трудових прав працівників: Закон України від 12 травня 2022 року № 2253-IX. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2253-20#Text>.
13. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин: Закон України від 01 липня 2022 року № 2352-IX. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2352-20#Text>.

