

ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ДІЯЛЬНОСТІ ПРОФСПІЛОК ЩОДО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГІДНОЇ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

ДОРОНІНА О. А.

УДК 331.105.44

Дороніна О. А. Проблеми та перспективи діяльності профспілок щодо забезпечення гідної праці в Україні

У статті порушено питання щодо ролі профспілок у забезпеченні гідної праці в Україні. Розроблено багаторівневу систему бенефіції гідної праці для учасників соціально-трудова відносин, яка доводить, що представники всіх учасників соціально-трудова відносин є однаково зацікавлені у просуванні принципів гідної праці, хоча найбільш активну позицію з цього питання у всьому світі посідають профспілки. Встановлено, що останніми роками програмні документи ФПУ та пріоритетні напрями її діяльності пов'язані із забезпеченням гідних умов праці та життя для громадян України. У ході ретроспективного аналізу досвіду ФПУ щодо реалізації програми гідної праці в Україні визначено основні дії профспілкової сторони у цьому напрямі. Проведено оцінку чинників, що перешкоджають ефективній боротьбі профспілок за гідну працю. Зокрема, проаналізовано тенденції зміни профспілкового членства в Україні та Донецькій області, рівня довіри профспілкам, висвітлено недоліки кадрової політики профспілкових організацій. На основі отриманих результатів запропоновано першочергові дії профспілок щодо забезпечення гідної праці в Україні.

Ключові слова: профспілки, гідна праця, соціально-трудова відносини, соціальне партнерство, кадрова політика.

Рис.: 2. **Табл.:** 1. **Бібл.:** 9.

Дороніна Ольга Анатоліївна – кандидат економічних наук, доцент, докторант, кафедра «Управління персоналом і економіка праці», Донецький національний університет (вул. Університетська, 24, Донецьк, 83001, Україна)

E-mail: doronina_oo@mail.ru

УДК 331.105.44

Дороніна О. А. Проблемы и перспективы деятельности профсоюзов в сфере обеспечения достойного труда в Украине

В статье затронут вопрос о роли профсоюзов в обеспечении достойного труда в Украине. Разработана многоуровневая система бенефиций достойного труда для участников социально-трудова отношений, которая доказывает, что представители всех участников социально-трудова отношений одинаково заинтересованы в продвижении принципов достойного труда, хотя наиболее активную позицию по этому вопросу во всем мире занимают профсоюзы. Установлено, что в последние годы программные документы ФПУ и приоритетные направления ее деятельности связаны с обеспечением достойных условий труда и жизни для граждан Украины. В ходе ретроспективного анализа опыта ФПУ относительно реализации программы достойного труда в Украине определены основные действия профсоюзной стороны в этом направлении. Проведена оценка факторов, препятствующих эффективной борьбе профсоюзов за достойный труд. В частности, проанализированы тенденции изменения профсоюзного членства в Украине и Донецкой области, уровня доверия профсоюзам, выявлены недостатки кадровой политики профсоюзных организаций. На основе полученных результатов предложены первоочередные действия профсоюзов относительно обеспечения достойного труда в Украине.

Ключевые слова: профсоюзы, достойный труд, социально-трудова отношения, социальное партнерство, кадровая политика.

Рис.: 2. **Табл.:** 1. **Библ.:** 9.

Дороніна Ольга Анатольевна – кандидат экономических наук, доцент, докторант, кафедра «Управление персоналом и экономика труда», Донецкий национальный университет (ул. Университетская, 24, Донецк, 83001, Украина)

E-mail: doronina_oo@mail.ru

UDC 331.105.44

Doronina O. A. Problems and Prospects of Activity of Trade Unions in the Sphere of Providing Decent Work in Ukraine

The article speaks about the role of the trade union in providing decent work in Ukraine. It develops a multi-level system of benefits of decent work for participants of socio-labour relations, which proves that representatives of all participants of socio-labour relations are similarly interested in promoting principles of decent work, however, trade unions take the most active position on this issue. The article establishes that the programme documents of Federation of Trade Unions of Ukraine (FPU) and priority directions of its activity have been connected recently with provision of decent conditions of labour and life for citizens of Ukraine. In the course of retrospective analysis of experience of FPU with respect to realisation of the programme of decent work in Ukraine the article identifies main actions of the trade union in this direction. The article conducts assessment of factors that impede with effective struggle of trade unions for decent work. In particular, it analyses tendencies of change of trade union membership in Ukraine and Donetsk oblast, level of trust to trade unions, it reveals shortcomings of the personnel policy of trade union organisations. The article offers priority actions of trade unions with respect to provision of decent work in Ukraine on the basis of the obtained results.

Key words: trade union, decent work, socio-labour relations, social partnership, personnel policy.

Pic.: 2. **Tabl.:** 1. **Bibl.:** 9.

Doronina Olga A. – Candidate of Sciences (Economics), Associate Professor, Candidate on Doctor Degree, Department of, Donetsk National University (vul. Universytetska, 24, Donetsk, 83001, Ukraine)

E-mail: doronina_oo@mail.ru

Уже друге десятиріччя поспіль у світі активно реалізується програма Міжнародної організації праці (МОП) «Гідна праця для всіх». Ця програма складається з чотирьох елементів: зайнятість, права, захист та діалог і ґрунтується на переконанні, що всі ці елементи потрібні для створення якнайкращих умов для економічного та соціального розвитку [4]. Профспілки, як об'єднання, що представляють та захищають інтереси найбільш численної сторони соціально-трудова відносин – найманих працівників, – виказують

найбільшу зацікавленість у впровадженні принципів і стандартів гідної праці на всіх рівнях – від робочого місця до глобальної економіки. Українські профспілкові об'єднання, що входять до складу Федерації профспілок України (ФПУ), активно підтримують міжнародні ініціативи щодо поширення гідної праці, плідно співпрацюють з МОП і Міжнародною конфедерацією профспілок у цьому напрямі, розробляють та впроваджують заходи щодо усунення дефіциту гідної праці в Україні. Проте, більшість індикаторів стану соціально-трудова сфери в

країні не відповідають стандартам гідної праці, а результативність профспілкової боротьби за встановлення та дотримання умов гідної праці знижується внутрішньо-організаційними проблемами.

Проблематику становлення та розвитку профспілкового руху в Україні у своїх роботах порушували такі вітчизняні науковці, як І. Гнібіденко, І. Гончарова, К. Женгал, В. Жуков, А. Колот, Т. Лепейко, Г. Осовий, А. Решетніченко, В. Скуратівський та інші. Останніми роками серед пріоритетних завдань профспілок актуалізувався захист права найманих працівників на гарантовану зайнятість у безпечних умовах праці з гідною винагородою за працю та за відсутності дискримінації. Наявні перешкоди щодо реалізації цього завдання обумовляють необхідність подальшого дослідження ролі профспілок у забезпеченні гідної праці та визначення заходів, що забезпечать результативність їх діяльності.

Метою статті є вивчення досвіду профспілок щодо впровадження гідної праці в Україні, визначення перешкод їх ефективній діяльності у цьому напрямі та розробка пріоритетних напрямів впливу профспілкових організацій на погашення дефіциту гідної праці в економіці країни.

Сучасний стан світової економіки та проголошені пріоритети її розвитку вимагають від країн вирішення двох дещо суперечливих завдань: підвищення рівня конкурентоспроможності на глобальних ринках і зростання якості життя населення. На нашу думку, на тлі сучасних трансформаційних процесів їх реалізація неможлива без забезпечення та поширення гідної праці, яка несе значні переваги для всіх учасників соціально-трудових відносин (рис. 1).

Рис. 1 наочно ілюструє, що незабезпечення гідних умов праці для найманих працівників на виробничому рівні знижає ймовірність стійкого розвитку господарюючих суб'єктів та унеможливає формування соціально-орієнтованої конкурентоспроможної економіки на національному рівні. Отже, представники всіх учасників соціально-трудових відносин є однаково зацікавлені у просуванні принципів гідної праці, хоча найбільш активну позицію з цього питання у всьому світі посідають профспілки, створені задля захисту прав та інтересів найманих працівників. Відносно Концепції гідної праці профспілки можуть розглядатися і як суб'єкт реалізації принципів гідної праці, і як один з компонентів, що формують умови гідної праці для найманих працівників. Отже, Концепція гідної праці передбачає зобов'язання держави забезпечити право кожної людини створювати для захисту своїх економічних і соціальних прав та інтересів професійні спілки та вступати у них за своїм вибором за умови виконання правил відповідної організації [1, с.15].

У сучасних умовах цілями діяльності профспілок є [5, с. 104]:

- 1) забезпечення повної зайнятості, покращення умов праці;
- 2) стабільне зростання заробітної плати;
- 3) стабільність угод між роботодавцями й найманими працівниками, подальше вдосконалення їх змісту.

Розглядаючи їх як базові, Федерація профспілок України визначає такі ключові принципи, які охоплює концепція гідної праці: можливість отримати роботу, праця в умовах свободи, продуктивна праця, рівність у праці, безпека на виробництві, гідність у праці [1, с. 13].



Рис. 1. Багаторівнева система бенефіцій гідної праці для учасників соціально-трудових відносин

Останніми роками програмні документи ФПУ та пріоритетні напрями її діяльності пов'язані із забезпеченням гідних умов праці та життя для громадян України. Гідна праця українських працівників розглядається профспілками як основа соціального й економічного прогресу, запорука конкурентності підприємств і національної економіки [8].

Федерація профспілок України виступає за практичну реалізацію норм міжнародного права, зокрема конвенцій Міжнародної організації праці, шляхом соціальної згуртованості, збалансування інтересів та ефективного соціального діалогу держави, роботодавців і найманих працівників на принципах і засадах гідної праці:

- ✦ забезпечення справедливого та своєчасного заробітку;
- ✦ безпеки на робочому місці, соціального захисту працівників;
- ✦ продуктивної зайнятості чоловіків і жінок в умовах свободи, рівності та поваги до людської гідності;
- ✦ гарантування права на об'єднання в профспілки, ведення колективних переговорів і участі працівників в управлінні підприємством [8].

ФПУ у своїх документах неодноразово наголошує на тому, що, підтримуючи практичними діями сформульовану МОП Концепцію гідної праці, Федерація та її членські організації докладають максимум зусиль до впровадження в Україні принципів гідної праці у повному обсязі. При цьому пріоритетним шляхом забезпечення гідної праці визначається соціальний діалог, який, до речі, є одним з чотирьох елементів гідної праці, визначених МОП. До того ж, досягнення стандартів гідної праці має бути забезпечено шляхом здійснення підтриманих суспільством структурних реформ в економіці та розбудови економічно сильної та соціально відповідальної держави [8].

Ретроспективний аналіз досвіду ФПУ щодо реалізації програми гідної праці в Україні показав, що основні дії профспілкової сторони з цього приводу пов'язані з таким:

- ✦ популяризація поняття «гідна праця», підвищення інформованості учасників соціально-трудових відносин щодо її принципів та стандартів;
- ✦ активне відзначення Всесвітнього дня дій за гідну працю, започаткованого у 2008 р.;
- ✦ участь в обговоренні індикаторів гідної праці для України, підготовці профілю гідної праці для країни;
- ✦ проведення нарад і конференцій з питань гідної праці (спільно з іншими соціальними партнерами, МОП, міжнародними організаціями та фондами тощо);
- ✦ участь в розробці та реалізації програм «Гідна праця в Україні», зокрема підготовці відповідної програми на 2012 – 2016 рр.;
- ✦ обговорення проблем гідної праці на VI з'їзді ФПУ, затвердження комплексної програми «Гідна праця – основа соціального добробуту та економічного прогресу» (25.05.2011 р.).

Водночас, слід зауважити, що у своїй діяльності щодо забезпечення гідної праці в Україні профспілки відчувають низку перешкод, що пов'язані не лише із зовнішніми чинниками, а й зі специфічними проблемами внутрішнього характеру. Проаналізуємо найбільш суттєві з них.

Останніми роками у світі відстежується тенденція зниження питомої ваги працівників, які є членами профспілок. Це є одним з наслідків глобальної економічної кризи, відповідного зростання безробіття і поширення нестандартної зайнятості. За даними Міжнародної конфедерації профспілок, рівень охоплення профспілковим членством зайнятого населення у розвинутих країнах Європи знизився до 20%, а у країнах, що розвиваються, – до 3 – 5% [1, с. 19]. В Україні діяльність профспілок також здійснюється в умовах скорочення чисельності членів профспілкових організацій, що входять до Федерації профспілок України (ФПУ). Станом на 01.01.2012 р. ФПУ об'єднувала 42 всеукраїнські профспілки та 27 територіальних об'єднань загальною чисельністю 8182,3 тис. членів профспілок, що на 3,5% менше, ніж у 2011 р. Основними чинниками зменшення профспілкового членства в Україні є збільшення тіньового сектора, реорганізація та ліквідація підприємств, поширення атипових форм зайнятості, зростання кількості незалежних профспілок, що не входять до складу ФПУ, скорочення чисельності зайнятих у окремих галузях [6].

Попри загальне скорочення численності профспілок рівень охоплення профспілковим членством на підприємствах, в організаціях і установах, де функціонують профспілкові організації ФПУ, залишається досить високим (станом на кінець 2011 р. – 90,6%) [6]. Однак, зауважимо, що такий стан речей не може розглядатися надто оптимістично, оскільки, на думку вітчизняних дослідників, у сучасних умовах вільного членства працівників у профспілках лише незначна їх частина залишається у профспілках свідомо для захисту своїх інтересів, а більша – механічно, тому що вони вже є членами профспілок. Як результат – профспілки не можуть належним чином виконувати роль ефективної сторони соціально-трудових відносин [2, с. 56].

Скорочення профспілкового членства є характерним для всіх регіонів України, у тому числі й для Донецької області, профоб'єднання якої, незважаючи на це, залишаються найчисленнішими в Україні. Проведений аналіз показників зведених статистичних звітів Донецької обласної ради профспілок за 2007 – 2011 рр. показав, що за п'ятирічний період кількість первинних профспілкових організацій у Донецькій області зменшилася на 11,22% (з 7022 до 6234). При цьому, як видно з *табл. 1*, найбільш інтенсивно скорочення відбувалося серед профорганізацій підприємств і установ, ніж серед профорганізацій навчальних закладів області.

Загальна кількість членів профспілок у Донецькій області (включаючи студентів навчальних закладів різних рівнів і непрацюючих пенсіонерів) знизилася у 2011 р. порівняно з 2007 р. на 329 021 особу, або на 27,02%. Це певною мірою обумовлено майже двократним скорочення кількості непрацюючих пенсіонерів серед членів первинних профорганізацій, що викликано у тому числі

й природними чинниками. Кількість членів профспілок серед працівників підприємств та організацій області скоротилася за досліджуваний період майже на чверть, при цьому знизалась й питома вага членів профспілок у загальній чисельності працівників (з 93,4% у 2007 р. до 69,9% у 2011 р.).

поінформованості профспілкового активу, членів профспілки щодо діяльності профорганів усіх рівнів; забезпечення морального й матеріального стимулювання членів профспілки; поширення провідного досвіду й впровадження нових технологій щодо підвищення мотивації профспілкового членства. Як наслідок, на тлі визначе-

Таблиця 1

Динаміка кількісних характеристик первинних профспілкових організацій, що входять до складу Донецької обласної ради профспілок

Показник	2007 р.	2011 р.	Відхилення, 2011 р. до 2007 р., %
Кількість первинних профорганізацій підприємств, організацій, установ (крім навчальних закладів)	6866	6088	-11,33
Усього працюючих	1013386	875738	-13,58
із них членів профспілок	947092	716311	-24,37
Первинні профорганізації навчальних закладів I – IV рівнів акредитації:			
усього	84	77	-8,33
загальна кількість студентів	113356	90305	-20,34
із них членів профспілок	103104	81930	-20,54
Первинні профорганізації ПТНЗ:			
усього	72	69	-4,17
загальна кількість учнів	35142	24267	-30,95
з них членів профспілок	31365	20493	-34,66
Усього первинних профорганізацій	7022	6234	-11,22
Непрацюючих пенсіонерів, які перебувають на профспілковому обліку	136263	70069	-48,58
Усього членів профспілок:	1217824	888803	-27,02
у тому числі : – жінок	648695	540996	-16,60
– молоді до 35 років включно	398446	329989	-17,18
Вибуло з профспілок за власним бажанням	7716	7359	-4,63

Протягом останніх років спостерігається скорочення чисельності в 30 з 42 членських організацій Донецького облсовпрофу. Скорочення чисельності членів профспілок у Донецькій області обумовлене процесами реорганізації, перепрофілювання підприємств, розширенням недержавного сектора економіки й приватного підприємництва, зміною власників, перешкоджанню з їхнього боку діяльності профспілкових організацій. Це також відбувається через недостатню поінформованість трудящих про діяльність профспілок щодо захисту прав і гарантій членів профспілок [7].

Враховуючи вищевикладене, облсовпрофом постійно розробляються й ухвалюються заходи щодо проведення цілеспрямованої роботи із залучення в профспілкові організації області нових членів і покращання іміджу профспілкових організацій. Робота з мотивації профспілкового членства проводиться у Донецькій області за такими основними напрямками: посилення соціально-економічного захисту прав і інтересів членів профспілки; залучення молоді в профспілку, активізація їх участі у внутрішньо-профспілковому житті; підвищення іміджу профспілки; підвищення рівня

них негативних тенденцій у Донецькій області спостерігається позитивне скорочення кількості осіб, які вибули з профспілок за власним бажанням (на 4,63%).

Разом із скороченням масштабів профспілкового членства вагомим чинником, що знижує результативність профспілкової діяльності, є погіршення іміджу профспілок і зниження довіри громадян і спілчан до відповідних об'єднань. За даними соціологічних опитувань Центру Разумкова, у квітні 2011 р. про повну довіру профспілкам висловилися лише 6,3% опитаних (у грудні 2008 р., тобто на початку кризи, ці відповіді були значно песимістичними – 2,5% опитаних) [1, с. 64]. Це був найкращий показник за останні роки (вище він був лише у жовтні 2004 р. – 6,8%), у грудні 2011 р. він суттєво знизився – про повну довіру профспілкам висловилися 4,7% опитаних. Наступні опитування, проведені Центром у всіх регіонах України у вересні 2012 р. і березні 2013 р., встановили, що повністю довіряють профспілкам 5,9% респондентів [9].

Вважаємо, що зниження довіри до профспілок викликано невиконанням їх захисної функції повною мірою, неефективністю соціального діалогу профспілкової сторони з урядом і стороною власників, порушенням

уставних принципів деякими профспілковими лідерами, низькою інформованістю працівників щодо діяльності профспілок, невисоким рівнем соціальної активності переважної більшості найманих працівників та членів профспілок. Саме низький рівень соціальної активності громадян та їх критичне ставлення до соціальних інститутів, на думку таких науковців, як І. Гнібіденко, В. Жуков, А. Колот, Г. Осовий, В. Скуратівський, є причинами «кризи» профспілкового руху в Україні [2, с. 57].

Професор І. Ф. Гнібіденко для пояснення «кризи» профспілкового руху в Україні пропонує дві пояснювальні моделі [2, с. 57]:

- ✦ інтереси найманих працівників представляють неякісні профспілки, які неякісно їх захищають, від чого довіра до профспілок знижується і роль профспілок у регулюванні соціально-трудоких відносин послаблюється;
- ✦ наймані працівники пасивні щодо захисту своїх інтересів і байдужі щодо участі у формуванні їх представництва, звідси неналежне функціонування профспілок та інших представницьких органів і організацій.

На нашу думку, виникнення першої моделі пов'язано з недосконалою кадровою політикою профспілок, що створює суттєві перешкоди захисту прав працівників на гідну працю. До основних «кадрових» проблем, що негативно впливають на якість виконання профспілками уставних функцій та не дозволяють повною мірою виборювати право працівників на гідну працю, слід віднести: недостатній рівень освіченості профлідерів і профактиву, відсутність у них сучасних знань з широкого кола профспілкових питань, зокрема з питань гідної праці; низьку активність молоді та «старіння» профспілок; відсутність дієвого резерву профспілкових кадрів та ефективної системи їх підготовки, невисокий рівень вмотивованості та виконавчої дисципліни профактиву. Відсутність міцного кадрового потенціалу профспілок, стихійність кадрової роботи у первинних профспілкових організаціях та їх об'єднаннях обмежує можливості забезпечення гідних умов праці для найманих працівників під час проведення колективних переговорів та укладання колективних договорів (угод). У такій ситуації, що є характерною для більшості профспілкових об'єднань України, доречною є розробка та впровадження програмних документів щодо вдосконалення кадрової політики профспілок. Провідним у цій площині є досвід Донецької обласної ради профспілок, що у 2012 р. розробила Концепцію підвищення ефективності кадрового забезпечення профспілок Донецької області, яка представляє собою систему основних напрямів і пріоритетів профспілкової діяльності у сфері формування та підготовки кадрового потенціалу, його ефективного використання.

У ситуації що склалася, реалізація основних завдань профспілок, у тому числі – щодо поширення гідної праці, на думку науковців, потребує приділення додаткової уваги з боку керівних органів профспілкових організацій таким напрямом:

- 1) дослідження нормативної бази щодо вирішення поточних задач;
- 2) наближення цілей профспілкових організацій до вирішення питань, які турбують її членів на різних рівнях;
- 3) постійне вивчення потреб членів профспілкових організацій;
- 4) збільшення чисельності членів профспілкових організацій;
- 5) контроль за дотриманням колективних угод;
- 6) підвищення якості професійної навчання членів профспілок [5, с. 104].

Вважаємо, що з метою погашення дефіциту гідної праці в Україні профспілки на всіх рівнях повинні діяти згуртовано, а також використовувати сучасні методи представництва та захисту прав і інтересів членів профспілок. Пріоритетні напрями впливу профспілок на погашення дефіциту гідної праці в економіці країни повинні бути орієнтовані на недопущення прекарізації у соціально-трудоких відносинах, під якою розуміють тенденцію до перетворення гарантованих трудових відносин у негарантовані та незахищені, відмову від правового регулювання трудових відносин при одночасній повній або частковій відміні соціальних гарантій з метою підвищення інтенсивності праці та збільшення примушення до праці [1, с. 52].

Необхідною є адаптація змісту всіх напрямів профспілкової діяльності відповідно до сучасних викликів та принципів гідної праці, що має базуватися на прогресі соціального діалогу та соціального партнерства як компонентах гідної праці (рис. 2).

ВИСНОВКИ

Таким чином, вивчення проблем, що є актуальними для профспілкового руху в Україні, свідчить про гостру необхідність трансформації основних форм і пріоритетів профспілкової діяльності та їх орієнтації на поширення гарантій гідної зайнятості для найманих працівників. При цьому значні зусилля профспілок повинні бути спрямовані на задоволення свідомої потреби найманих працівників солідарно виборювати свої права. ■

ЛІТЕРАТУРА

1. **Бойко Г. В.** Достойный труд и прекарнизация в трудовых отношениях / Г. В. Бойко. – Донецк: Донецкая областная организация профсоюза металлургов и горняков Украины, 2011. – 100 с.
2. **Гнібіденко І. Ф.** Діалог соціальних партнерів: основа захисту прав і свобод працюючого населення / І. Ф. Гнібіденко // Соціально-трудова відносина: теорія та практика. – 2012. – № 1. – С. 49 – 58.
3. Зведені статистичні звіти Донецької обласної ради профспілок за 2007 – 2011 рр.
4. Звернення Президії Федерації профспілок України з нагоди Всесвітнього дня дій за гідну працю [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.psv.org.ua>
5. **Лепейко Т. І.** Основні засади формування системи соціального партнерства на підприємстві / Т. І. Лепейко, Н. К. Назаров // Бізнес Інформ. – 2011. – № 11. – С. 103 – 104.
6. Постанова Президії Федерації професійних спілок України № П-11-10 від 14.03.2012 р. «Про основні статистичні дані членських організацій ФПУ за 2011 рік».

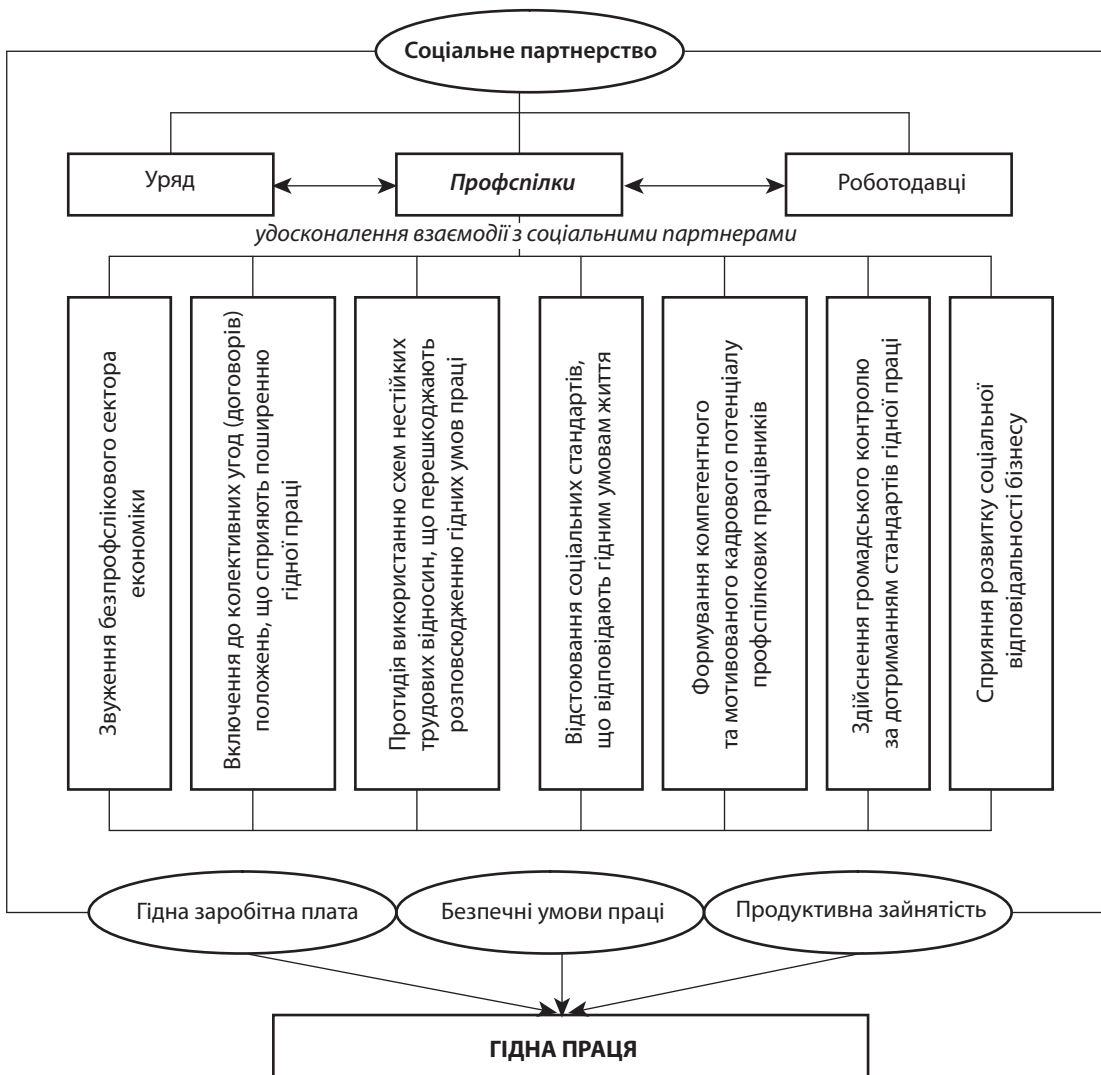


Рис. 2. Першочергові дії профспілок щодо забезпечення гідної праці в Україні

7. Постановление Президиума Донецкого областного совета профессиональных союзов № п-22-4 от 15.02.2012 г. «О практике работы областных организаций профсоюзов работников образования и науки, агропромышленного комплекса, Добропольской территориальной организации профсоюза работников угольной промышленности по повышению мотивации профсоюзного членства в современных условиях».

8. Програма резолюція VI З'їзду Федерації професійних спілок України «Гідна праця – основа соціального добробуту та економічного прогресу». Додаток 1 до постанови VI З'їзду ФПУ від 24.03.2011 № 63 – 7 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.fpsu.org.ua>

9. Соціологічне опитування «Чи довіряєте Ви профспілкам?» / Офіційний сайт Центру Разумкова [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://razumkov.org.ua/ukr/poll.php?poll_id=84

REFERENCES

Boyko, G. V. *Dostoyyny trud i prekarizatsiia v trudovykh ot-nosheniakh* [Decent work and precarisation in labor relations]. Donetsk: Donetskaia oblastnaia organizatsiia profsoiuzu metallurgov i gorniakov Ukrainy, 2011.

Hnibidenko, I. F. "Dialog sotsialnykh partneriv: osnova zahystu prav i svobod pratsiuiuchoho naselennia" [The dialogue social partners: the basis of protection of the rights and freedoms

of the working population]. *Sotsialno-trudovi vidnosyny: teoriia ta praktyka*, no. 1 (2012): 49-58.

[Legal Act of Ukraine] (2012).

[Legal Act of Ukraine] (2012).

Lepeiko, T. I., and Nazarov, N. K. "Osnovni zasady formuvannia systemy sotsialnoho partnerstva na pidpriemstvi" [Basic principles of formation of social partnership in the company]. *Biznes Inform*, no. 11 (2011): 103-104.

"Prohramna rezoliutsiia VI Z'izdu Federatsii profesiinykh spilok Ukrainy «Hidna pratsia – osnova sotsialnoho dobrobutu ta ekonomichnoho prohresu»" [Software resolution VI Congress of the Federation of Trade Unions of Ukraine "Decent work – the basis of social welfare and economic progress"]. <http://www.fpsu.org.ua>

"Sotsiolohichne opytuvannia «Chy doviriaiete Vy profspil-kam?»" [The survey "Do you trust the unions?"]. http://razumkov.org.ua/ukr/poll.php?poll_id=84

"Zvernennia Prezydii Federatsii profspilok Ukrainy z nahody Vsesvitnyoho dnia dii za hidnu pratsiu" [Address of the Presidium of the Federation of Trade Unions of Ukraine on the occasion of International Day of Action for Decent Work]. <http://www.psv.org.ua>

Zvedeni statystychni zvity Donetskoii oblasnoi rady profspilok za 2007 – 2011 rr.