

Костюк В. Л.

## ПРОФЕСІЙНІ СПІЛКИ ЯК СУБ'ЄКТИ ТРУДОВОГО ПРАВА: ПРОБЛЕМНІ АСПЕКТИ

*У цій статті досліджено особливості професійних спілок як суб'єктів трудового права. Акцентовано увагу на найбільш значимих проблемних аспектах їх статусу. Обґрунтовано необхідність посилення захисної функції профспілок через встановлення їх обов'язків з представництва та захисту трудових прав їх членів.*

Реформування трудових відносин, що відбувається на сучасному етапі, неможливе без переосмислення ролі та місця у ньому професійних спілок – одного із ключових суб'єктів трудового права. Адже трансформація суспільного життя від адміністративно-командної до ринкової моделі обумовила зниження обсягу та рівня соціально-трудова гарантій працюючих, а відтак значно посилила значення профспілок як інституції, яка за своїм статусом покликана забезпечувати захист трудових та інших соціально-економічних прав працюючих.

Право створювати організації та вступати до них з метою захисту своїх трудових прав та інтересів є одним із найбільш важливих соціально-економічних прав людини, яке закріплене Конституцією України (частина третя ст. 36 Конституції говорить, що «Громадяни мають право на участь у професійних спілках з метою захисту своїх трудових і соціально-економічних прав та інтересів»), а також Конвенцією МОП № 87 про свободу асоціацій і захист права на організацію. Конвенція була прийнята у 1948 році та гарантує право усіх працюючих за своїм вибором створювати організації, а також вступати до них з метою захисту своїх інтересів [1].

Досвід європейських країн дає підстави вважати, що право на об'єднання у профспілки є одним із найбільш соціально значимих прав громадян у сучасному демократичному суспільстві [2, с. 59]. Україна підтримує такий підхід, тому питання статусу професійних спілок визначене у Конституції України, Законі України від 15 вересня 1999 року №1045-XIV «Про професійні спілки, їхні права і гарантії діяльності» [3], Кодексі законів про працю [4] та ін.

Метою цієї статті є науково-теоретичне дослідження проблемних аспектів статусу професійних спілок у сучасному трудовому праві, з точки

зору формування ефективної моделі їх трудової правосуб'єктності.

У юридичній літературі проблеми статусу професійних спілок як суб'єктів трудового права у різних аспектах розглядались такими дослідниками, як Н. Б. Бологіна, О. М. Бондаренко, Є. М. Гершанов, Г. С. Гончарова, В. М. Догодов, Р. З. Лівшиць, А. М. Мацюк, В. І. Прокопенко, О. І. Процевський, А. Н. Циганчук, Н. М. Хуторян та ін. Водночас, з позицій сьогодення, проблема формування ефективної моделі трудової правосуб'єктності профспілок як уособлення їхнього місця та ролі у системі суб'єктів трудового права залишається відкритою.

Характеризуючи професійні спілки як суб'єкти трудового права, передусім варто підкреслити, що трудова правосуб'єктність професійних спілок обумовлена наступними факторами. По-перше, професійна спілка є своєрідною правовою формою об'єднання громадян для захисту своїх трудових прав та соціально-економічних інтересів. По-друге, вона визначається як добровільна, неприбуткова громадська організація, яка об'єднує громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їхньої професійної (трудової) діяльності (навчання), метою діяльності якої є представництво, здійснення та захист трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілки. По-третє, професійні спілки утворюються без попереднього дозволу на основі вільного вибору їхніх членів, мають рівні права. По-четверте, професійні спілки та їхні об'єднання у своїй діяльності незалежні від органів державної влади та органів місцевого самоврядування, роботодавців, інших громадських організацій, політичних партій, не підзвітні і не підконтрольні їм. По-п'яте, держава забезпечує реалізацію права громадян на об'єднання у професійні спілки та дотримання прав та інтересів проф-

спілок. По-шосте, профспілки діють відповідно до законодавства та своїх статутів.

Трудової правосуб'єктності профспілки набувають з моменту легалізації, що позначає початок їхньої діяльності.

За змістом актів трудового законодавства трудовою правосуб'єктністю наділяються, як безпосередньо профспілки, так і їхні об'єднання. Водночас, як зазначає П. Д. Пилипенко, переважну більшість прав і обов'язків профспілки реалізують через свої органи. Проте реалізацію прав і обов'язків профспілки можуть здійснювати не лише через свої органи, а й безпосередньо. Це, зокрема, виявляється в тих випадках, коли свої права профспілки здійснюють на зборах членів профспілки, наприклад, висунення вимог, прийняття рішень про страйки тощо [5, с. 89–90].

З позицій забезпечення ефективних механізмів здійснення профспілками своїх повноважень, доцільно було б на законодавчому рівні більш чітко конкретизувати, які повноваження профспілки можуть здійснювати безпосередньо, а які через уповноважені органи. Також потребує врегулювання питання щодо взаємодії профспілок та трудового колективу, а також профспілок і уповноважених органів трудового колективу (рад трудового колективу тощо).

Аналізуючи зміст положень зазначених актів, можна констатувати, що трудова правосуб'єктність профспілок включає в себе наступне. По-перше, профспілки, їхні об'єднання здійснюють представництво і захист трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілок в органах державної влади та органах місцевого самоврядування, у відносинах з роботодавцями, а також з іншими об'єднаннями громадян. Водночас, у питаннях колективних інтересів працівників профспілки, їхні об'єднання здійснюють представництво та захист інтересів працівників незалежно від їхнього членства у профспілках. У питаннях індивідуальних прав та інтересів своїх членів профспілки здійснюють представництво та захист у порядку, передбаченому законодавством та їх статутами. По-друге, профспілки, їхні об'єднання ведуть колективні переговори, здійснюють укладання колективних договорів, генеральної, галузевих, регіональних, міжгалузевих угод від імені працівників у порядку, встановленому законодавством. По-третє, профспілки, їхні об'єднання захищають право громадян на працю, беруть участь у розробленні та здійсненні державної політики у галузі трудових відносин, оплати праці, охорони праці, соціального захисту. Профспілки, їхні об'єднання мають право вно-

сити пропозиції суб'єктам права законодавчої ініціативи і відповідним органам державної влади про прийняття або внесення змін до законів і інших нормативно-правових актів, які стосуються соціально-трудової сфери. По-четверте, профспілки здійснюють громадський контроль за виплатою заробітної плати, дотриманням законодавства про працю та про охорону праці, створенням безпечних і нешкідливих умов праці, належних виробничих та санітарно-побутових умов, забезпеченням працівників спецодягом, спецвзуттям, іншими засобами індивідуального та колективного захисту. По-п'яте, профспілки, їхні об'єднання беруть участь у розробленні державної політики зайнятості населення, державних та територіальних програм зайнятості, проводять спільні консультації з цих проблем з роботодавцями, а також з органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування. По-шосте, профспілки, їхні об'єднання беруть участь у визначенні головних критеріїв життєвого рівня, прожиткового мінімуму, а також мінімальних розмірів заробітної плати, пенсій, соціальних виплат, політики ціноутворення, розробці соціальних програм, спрямованих на створення умов, які забезпечують гідне життя і вільний розвиток людини та соціальний захист у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття, а також у старості та в інших випадках, передбачених законом. По-сьоме, профспілки, їхні об'єднання беруть участь в управлінні державним соціальним страхуванням як представники застрахованих осіб, а також представляють права та інтереси працівників у відносинах з роботодавцем в управлінні підприємствами, установами, організаціями, а також у процесі приватизації об'єктів державної та комунальної власності, мають право представляти інтереси працівників в органах, що розглядають індивідуальні трудові спори.

Також профспілки, їхні 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. По-восьме, профспілки, їхні об'єднання мають право одержувати безоплатно інформацію від роботодавців або їхніх об'єднань, органів державної влади та органів місцевого самоврядування з питань, що стосуються трудових і соціально-економічних прав та законних інтересів своїх членів, а також інформацію про результати господарської діяльності підприємств, установ або організацій, право профспілок, їхніх об'єднань на створення

навчальних, культурно-освітніх закладів, дослідних та інших організацій. Крім того, профспілки, їхні об'єднання організують і здійснюють громадський контроль за реалізацією прав членів профспілки у сфері охорони здоров'я, медико-соціальної допомоги.

Запропонована в трудовому законодавстві України конструкція повноважень професійних спілок у формі лише прав, а не обов'язків, у повній мірі не дозволяє стверджувати, що вони є ефективним механізмом захисту прав своїх членів, оскільки професійна спілка може, за таких обставин, або стати на сторону працівника, або відмовити у його захисті. Такий підхід нівелює активну участь професійних спілок у вирішенні соціальних питань, як на рівні держави, територіальних громад, так і на місцевому виробничому рівні. До того ж не слід забувати, що сьогодні професійні спілки, попри задекларовану на законодавчому рівні самостійність та незалежність, фактично є залежними від роботодавця, оскільки фінансуються, по суті, за його рахунок (ст.ст. 42–44 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»).

Недостатньо чіткими видаються і повноваження виборного органу первинної профспілкової організації на підприємстві, в установі або організації. До основних його повноважень закон відносить такі: укладати та контролювати виконання колективного договору, звітувати про його виконання на загальних зборах трудового колективу, звертатися з вимогою до відповідних органів про притягнення до відповідальності посадових осіб за невиконання умов колективного договору; разом з роботодавцем вирішувати питання запровадження, перегляду та змін норм праці, вирішувати питання оплати праці працівників підприємства, форм і систем оплати праці, розцінок, тарифних сіток, схем посадових окладів, умов запровадження та розмірів надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних виплат, а також питання робочого часу і часу відпочинку, погоджувати графіки змінності та надання відпусток, запровадження підсумованого обліку робочого часу, давати дозвіл на проведення надурочних робіт, робіт у вихідні дні тощо.

Зазначені повноваження виборного органу первинної профспілкової організації можуть мати конструктивний характер за умови визначення механізмів їх здійснення, встановлення відповідальності профспілки та її посадових осіб за невиконання чи неналежне виконання повноважень. У зв'язку з цим, слушною є позиція Н. Б. Болотіної, яка вважає, що досить актуальним є питання

майнової відповідальності профспілок за виконання своїх обов'язків, визначення фінансових джерел для такої відповідальності. У законодавстві країн Європи, США, де профспілкових рух набув визнання, передбачаються обов'язки профспілок, а також майнова відповідальність за рахунок коштів профспілкових органів. Крім того, передбачається також адміністративна і кримінальна відповідальність профспілкових функціонерів [6, с. 616].

З погляду вироблення ефективної моделі трудової правосуб'єктності професійних спілок, вартим уваги є питання забезпечення узгодженості законодавства щодо діяльності професійних спілок. Адже та обставина, що сьогодні у цій сфері діє близько десяти законів, зокрема, базові: Закон України «Про професійні спілки, їхні права та гарантії діяльності», Кодекс законів про працю України, – не сприяє ефективній роботі профспілок, завдає труднощів у застосуванні вказаних актів на практиці.

З огляду на вищезазначене, слід вказати, що в основі конструктивної моделі трудової правосуб'єктності профспілок має лежати вироблення оптимальних підходів до здійснення ними захисної функції. Захисна функція, як зазначається в юридичній літературі, спрямована на захист індивідуальних і колективних прав та інтересів найманих працівників при виникненні, зміні та припиненні правовідносин, в які вони вступають [7, с. 11–12]. Для розвитку здійснення цієї функції, трудова правосуб'єктність профспілок має враховувати таке. По-перше, варто встановити не право профспілок захищати трудові права своїх членів, яке у юридичній літературі трактується як, одночасно, і їхній обов'язок [8, с. 117], а виключно обов'язок. Це дуже важливо, оскільки у практичному сенсі право означає, що професійна спілка може або захищати або не захищати трудові права своїх членів. По-друге, посилити незалежність професійних спілок від держави, органів місцевого самоврядування та роботодавців, у зв'язку з чим вартим уваги є досвід деяких країн з ринковою економікою (наприклад, США, Данії тощо). Трудове законодавство цих країн забороняє включати до складу профспілки осіб, котрі належать до адміністрації (навіть найнижчої ланки), оскільки в такому разі діяльність профспілок стає неефективною і перетворюється на декларацію. По-третє, сучасну модель трудової правосуб'єктності професійних спілок варто було б закріпити у проекті Трудового кодексу, що дало б змогу уникнути законодавчих непорозумінь і виробити єдині підходи до системи їхніх прав, обов'язків та гарантій діяльності.

1. Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда с 1919 по 1966 г. — Женева, 1966.
2. Киселев И. Я. Трудовое право в условиях рыночной экономики: опыт стран Запада.— М., 1992.— С. 59.
3. «Про професійні спілки, їхні права і гарантії діяльності».— Закон України від 15 вересня 1999 року № 1045-XIV.— Відомості Верховної Ради України.— 1999.— № 45.— Ст. 397.
4. Кодекс законів про працю України. К., Парламентське видавництво.—2003.— 108 с.
5. Трудове право України: Навч. посібник для студ. юрид. спеціальностей вищих навчальних закладів / Пилипенко П. Д., Буряк В. Я., Козак З. Я. та ін. за ред. П. Д. Пилипенка.— К.: Видавничий Дім «Ін Юре», 2003.— 536 с.
6. Болотіна Н. Б. Трудове право України: Підручник.— 3-тє вид., стер.— К.: Вікар, 2005.— 725 с.
7. Циганчук А. Н. Професійні спілки як суб'єкти трудового права. Автореф. дис. канд. юрид. наук. Х.: 2004.— 20 с.
8. Прокопенко В. І. Трудове право України. Х.: Консул, 2000.— 480 с.

V. Kostiuk

### TRADE UNIONS AS SUBJECTS OF LABOUR LAW: PROBLEM'S ASPECTS

*The article is concerned with the comprehensive study of theoretical issues of trade unions' activities in representing and protecting the rights and interests of employees. Special emphasis is placed on solving the problems of the legal status of trade unions as subjects of law. The thesis has analysed not merely respective norms of labor legislation, but has made conclusions concerning their application.*