

Summary

Diakovych M. Cessation of the marriage as a consequence of its severance die to Ukrainian family law.

The article is devoted to research of the institute of cessation of the marriage as a consequence of its severance due to Ukrainian family law.

The analysis of the legislation of other countries concerning the stabilization of the institute of the marriage has formed the aim of this research in the direction for the perfection of legal regulation of the process of the severance of the marriage and admittance of conceptually new approaches to severance of the marriage exceptually in the court.

Key words: marriage, severance of the marriage, judicial process of severance of the marriage. executive process of the severance of the marriage, family, spouse, terms for reconciliation.

УДК 349.2

Н.А. ЦИГАНЧУК

Наталія Антонівна Циганчук, кандидат юридичних наук, доцент, доцент Академії праці, соціальних відносин і туризму

ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО СТАТУСУ ПРОФСПІЛОК ЯК СУБ'ЄКТІВ ТРУДОВОГО ПРАВА

Значні політичні й економічні перетворення, які відбулися в суспільстві з моменту проголошення України правовою, незалежною державою, зумовили виникнення цілого ряду складних проблем політичного, економічного і організаційно-правового характеру. Все це призвело до погіршення рівня соціально-правових гарантій найманих працівників, оскільки інтереси роботодавця та працівника, як сторін трудового відношення, не збігаються. За офіційними даними Мінстату України заборгованість із заробітної плати в Україні на початок січня 2019 р. становила біля 3 млрд гривен. Страховими експертами з охорони праці Фонду соціального страхування України у ході проведення перевірок виявлено понад 60 тисяч порушень законодавства про охорону праці. На обліку в службі зайнятості зареєстровані як безробітні біля 2 млн чоловік, тобто кожен дев'ятий українець є безробітним, а кожен третій працює нелегально. Кожне шосте звільнення працівника з роботи в 2019 р. було проведено з порушенням норм чинного трудового законодавства. За таких умов важливого значення набуває діяльність органів і організацій, які покликані забезпечувати захист прав та інтересів людини праці. Такими організаціями вважаються професійні спілки. Згідно зі ст. 36 Конституції України громадяни мають право на участь у професійних спілках з метою захисту своїх трудових і соціально-економічних прав і інтересів¹. І хоч профспілки не завжди є стороною індивідуального трудового правовідношення, але вони мають великий вплив на його становлення та розвиток. Враховуючи постійне збільшення кількості порушень прав найманих працівників при реалізації ними права на працю, актуальним залишається питання визначення місця та ролі профспілок як суб'єктів трудового права.

Метою статті є дослідження правового статусу профспілок як суб'єктів трудового права, виявлення проблем правового статусу та надання пропозицій щодо їх вирішення.

Становище профспілок як суб'єктів трудового права порівняно зі становищем працівників та роботодавців, має свої специфічні особливості, оскільки їх права і обов'язки витікають не із трудового правовідношення, а із права громадян на об'єднання. За визначенням І.Я. Кисельова, право на об'єднання у профспілки є одним із найважливіших у цивілізованому суспільстві, а його реалізація – показник існування демократії в державі. Профспілкова свобода передбачає повну політичну та фінансову незалежність профспілок від держави, політичних партій, підприємців, церкви, що, як правило, ретельно перевіряється при державній реєстрації профспілок у країнах з ринковою економікою².

Розкриваючи поняття «професійні спілки», відомий дослідник профспілкової діяльності В.І. Прокопенко зазначає, що професійні спілки є добровільними громадськими організаціями, які об'єднують громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної діяльності, з метою представництва, здійснення та захисту їх трудових, соціально-економічних та інших прав та інтересів³.

На думку О.І. Процевського, профспілки – це насамперед об'єднання, як правило, працюючих людей на підставі професійних інтересів, суть яких обумовлює виробництво і які виникають під час дії трудових правовідносин⁴. Законом № 2454-IV від 03 березня 2005 р.⁵ до ч. 4 ст. 7 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» (далі – Закон про профспілки) були внесені зміни, згідно з якими профспілки у своїх статутах (положеннях) можуть закріплювати право на 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 працюють⁶. Це суттєво

змінює твердження О.І. Процевського про те, що профспілки об'єднують лише працюючих людей за професійними інтересами, які виникають під час дії трудових правовідносин.

Діяльність профспілок є різносторонньою. Але незважаючи на те, що профспілки можуть вступати у відносини, які регулюються різними галузями права (конституційним, адміністративним, цивільним, соціального забезпечення тощо), визначальними є відносини, що регулюються трудовим правом, оскільки основним завданням професійних спілок є захист трудових і соціально-економічних прав та інтересів своїх членів. Саме трудове право концентрує абсолютну більшість прав та обов'язків профспілок, що дають змогу визначити їх правове становище, правосуб'єктність і розглядати їх як суб'єктів трудового права.

Аналізуючи це питання, слід зазначити, що всі суб'єкти трудового права за законом наділяються специфічною властивістю – мають правовий статус, який забезпечує їм можливість брати участь у конкретних соціально-трудовах правовідносинах. Проблема правового статусу суб'єкта права і юридичних категорій, через які він розкривається, належить до однієї з найбільш дискусійних у правовій науці взагалі і у трудовому праві зокрема. До цієї теми неодноразово зверталися М.Г. Александров, С.С. Алексеев, Б.К. Бегічев, Л.Я. Гінцбург, В.М. Горшенев, М.І. Матузов, А.Р. Мацок, А.В. Міцкевич, П.Д. Пилипенко, І.О. Снігирьова, А.І. Цепін, І.М. Якушев та багато інших. У сучасній юридичній літературі правовий статус визначають як визнану конституцією та законами сукупність вихідних і невід'ємних прав та обов'язків людини, а також повноважень державних органів, громадських організацій і посадових осіб⁷.

Права профспілок у сфері праці – основна частина їх правового статусу, тобто сукупності прав та обов'язків, якими вони наділені. Наявність правового статусу не суперечить суспільній природі профспілок. Зберігаючи цю властивість, профспілки користуються певними правами, встановленими державою. Проте це не лише права у сфері праці, а й права профспілок як юридичної особи, і право на участь в управлінні державними соціальними фондами, права в галузі екології, приватизації тощо.

Зміст статусу профспілок у сфері праці (як суб'єктів трудового права) характеризується обсягом закріплених за ними юридичних можливостей.

Статус профспілок у сфері праці як частина їх сукупного статусу (багатогалузевої спільності) на сучасному етапі поєднує в собі сталі риси їх правового положення, які характерні саме для даного періоду.

Сталість, послідовність змісту правового статусу профспілок як суб'єктів трудового права обумовлені самим існуванням трудових відносин між працівниками та роботодавцями, необхідністю захисту прав та інтересів трудящих у цих відносинах.

Незмінною частиною правового статусу профспілок є представництво інтересів трудящих, участь у регулюванні трудових відносин, контроль за дотриманням законодавства про працю та охорону праці.

З точки зору права, представництво – це визнання у найбільш загальній формі правосуб'єктності профспілок у сфері трудових відносин. На думку О.М. Бондаренко, представництво – це форма, через яку профспілки здійснюють своє соціальне призначення – виражати інтереси працівників, захищати їх права та законні інтереси⁸.

Про суть профспілкового представництва вченими висловлювалися різні, часом протилежні твердження. Так, В.М. Догадов називав представництво одним із принципів профспілкового руху⁹. Однак профспілковий рух не є категорією трудового права. Це узагальнене поняття напряму діяльності профспілок усіх рівнів, які створюють об'єднання, конфедерації для досягнення певних цілей при регулюванні відносин з різними суб'єктами права.

Якщо виходити безпосередньо зі ст. 2 Закону про профспілки, то представництво є самостійною функцією профспілок, що повністю збігається з визначенням, даним В.І. Смолярчуком¹⁰, та заперечує висновок Г.К. Москаленка, який вважає представництво елементом захисної функції профспілок¹¹. Оскільки ст. 19 Закону про профспілки закріплює право профспілок, їх об'єднань представляти інтереси членів профспілки, а в питаннях колективних інтересів трудящих – усіх найманих працівників, незалежно від їх членства у профспілках, то слушним є твердження А.І. Цепіна, Є.М. Гершанова, Б.О. Шеломова, що представництво є найбільш загальним правом профспілок^{12,13} та І.О. Снігирьової і Л.С. Явіч, які зазначали, що представництво є не тільки найбільш загальним правом профспілок, але й організаційно-правовою формою їх діяльності¹⁴. Досліджуючи це питання, А.Р. Мацок вважав, що представництво охоплює всі можливі види відносин профкомом і адміністрації в сфері виробництва, праці, побуту і культури¹⁵. Такий висновок підтверджується ст. 2 Закону про профспілки, яка вказує на те, що профспілки здійснюють представництво трудових та соціально-економічних прав членів профспілки.

Досліджуючи питання профспілкового представництва в подальшому, Б.О. Шеломов розглядав його в трьох аспектах: як соціальну властивість профспілок; як передумову для наділення профспілок відповідними правами; як організаційно-правову форму їх діяльності¹⁶. Ми підтримуємо його висновок про те, що представництво є організаційно-правовою формою діяльності профспілок, оскільки для реалізації ними представницької та захисної функції необхідно наділити їх певними повноваженнями. Серед науковців висловлювалися думки і щодо існування відносин представництва¹⁷. Якщо виходити з того, що представляючи інтереси своїх членів профспілки вступають у різноманітні відносини, то з даною точкою зору можна погодитись. У юридичній літературі представництво розглядається як одне із завдань профспілок та як право і водночас обов'язок профспілок¹⁸.

Різноманітність точок зору на суть представництва є результатом різного підходу авторів до досліджуваної проблеми, яка не вирішена і до сьогодні. На наш погляд, представництво – це форма реалізації основ-

них напрямів діяльності профспілок, спрямованих на захист основних прав та законних інтересів членів профспілки при захисті індивідуальних трудових відносин та всіх найманих працівників при колективних трудових відносинах.

Виходячи з вищевикладеного, можна зробити висновок, що правовий статус профспілок – це їх базове правове становище в суспільстві, яке являє собою певні правовідносини профспілок з державою та з іншими суб'єктами правовідносин при реалізації профспілками представницької та захисної функцій.

Окрім правового статусу, що є одним із компонентів правосуб'єктності, кожна особа (фізична чи юридична) має ще правоздатність як передбачену нормами права здатність мати суб'єктивні права та юридичні обов'язки і дієздатність як передбачену нормами права здатність та юридичну можливість своїми діями набувати права та обов'язки, здійснювати та виконувати їх.

Дієздатність надає можливість суб'єкту права вчиняти юридично значимі дії, які пов'язані з реалізацією правового статусу. Вона необхідна суб'єкту права для реалізації загальних прав і обов'язків, якими він наділений завдяки правоздатності. Якщо правоздатність є незмінною властивістю, то обсяг прав і обов'язків (правовий статус) може бути різний в конкретних суб'єктах чи їх груп. А тому і дієздатність не може бути однаковою для всіх. Як і правоздатність, дієздатність можна поділити на певні види: дієздатність профспілок як громадської організації, дієздатність виборних органів первинних профспілкових організацій і дієздатність, яка властива конкретному виборному профспілковому органу.

Право- і дієздатність профспілок обумовлені визначеними законодавством фактичними обставинами. В основі визнання за ними вказаних юридичних властивостей лежить визнання профспілок як громадських організацій. На думку Г.С. Гончарової, профспілки слід вважати утвореними з моменту оформлення відповідного протоколу, відкриття рахунку в банківських установах, отримання печатки, штампа¹⁹.

Така позиція є недостатньо обґрунтованою. Як зазначає В.І. Прокопенко, принципи побудови і діяльності громадських організацій визначають їх статuti, які приймаються з'їздами, конференціями, установчими або загальними зборами членів профспілки відповідного рівня²⁰. Згідно зі ст. 16 Закону про профспілки в редакції Закону України «Про внесення зміни до ст. 16 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 5 червня 2003 р.²¹ профспілка набуває права юридичної особи з моменту затвердження її статуту. Статут є основним документом, який регулює внутрішньо-профспілкові відносини. У зв'язку з цим у статутах необхідно закріпити повноваження усіх організаційних ланок та повноваження виборних органів, через які профспілки здійснюють свої повноваження. Це означає, що має бути визначена компетенція кожної структурної ланки профспілкової організації. При цьому будь-яке з повноважень, віднесених до компетенції виконавчого органу, може бути прийняте вищим органом профспілкової організації – зборами (конференцією) до свого відання. Порядок формування виборних профспілкових органів є необхідною умовою визнання за ними властивостей суб'єкта права, в тому числі право- і дієздатності. Обраний відповідно до статуту виборний профспілковий орган наділяється юридичними властивостями: право- і дієздатністю. Однак для визнання дієздатним колегіального виборного профспілкового органу необхідно дотримання ще однієї статутної вимоги – колегіальності в діяльності, тобто для реалізації прав і обов'язків в роботі колегіального органу повинна брати участь певна, визначена статутом, кількість його членів. Оскільки дотримання цієї умови лежить в основі лише дієздатності, не можна говорити про злиття правоздатності і дієздатності виборних профспілкових органів, про що зазначається в науковій літературі²².

Найбільш повно питання правосуб'єктності профспілок досліджене І.О. Снігірьовою²³. Вона стверджує, що правоздатність виступає одночасно юридичною ознакою профспілок як суб'єктів права і передумовою набуття конкретних прав і обов'язків, тобто та загальна основа, без якої неможливі суб'єктивні права і обов'язки. Розвиваючи цю теорію, І.О. Снігірьова розділяє правоздатність профспілок на загальну (профспілок як громадської організації і всіх її виборних органів), особливу (окремих груп органів: профкомів, міських, обласних та інших рад і комітетів) та індивідуальну (конкретного профспілкового органу). Далі вона зазначає, що загальна правоздатність входить в особливу як «загальна частина». Що ж стосується правоздатності окремих груп профспілкових органів, то вона відрізняється від правоздатності профспілкової організації обсягом і характером прав і обов'язків, а індивідуальна правоздатність конкретного профспілкового органу похідна від загальної і особливої²⁴.

На наш погляд, не з усіма висновками І.О. Снігірьової можна погодитись, оскільки суть правоздатності полягає саме в здатності, а не в правоволодінні. Здатність мати права і обов'язки є властивістю однаковою, рівною для всіх, незалежно від обсягу прав і обов'язків, якими фактично володіє конкретний суб'єкт чи їх група, об'єднана за певними ознаками.

Питання трудової правосуб'єктності виборних профспілкових органів в тих чи інших аспектах постійно перебували в полі зору науковців^{25,26}. Але на запитання, чи є виборні профспілкові органи суб'єктами трудових правовідносин, найчастіше давалася негативна відповідь. З позиції теорії єдиного неподільного трудового правовідношення це можна було пояснити тим, що у правовідношенні могло бути лише два суб'єкти – працівник і підприємство, від імені якого виступає керівник. Однак ніхто не звертав уваги на те, що неподільність трудового правовідношення полягає у його сутності, а не в суб'єктах, які вступають у правовідносини. Реальна участь виборних профспілкових органів в різних суспільних відносинах, що регулюються трудовим правом, визнавалася більшістю авторів, в зв'язку з чим робилися спроби дати характеристику правовідносинам, що виникають із їх суб'єктивного складу.

На думку Р.З. Лівшиця, підприємство як сторона єдиного правовідношення має складну структуру: воно являє собою господарський орган і трудовий колектив. Від імені господарського органу в трудовому правовідношенні бере участь адміністрація, від імені колективу – ФЗМК²⁷. Згодом він уточнив свою позицію, вказавши, що єдине трудове правовідношення складається з індивідуального та колективного. Сторонами першого виступають працівники і підприємство, у другому – адміністрація виступає представником підприємства і держави, а профспілковий комітет – представник трудового колективу.

Найбільш повну комплексну класифікацію колективних трудових правовідносин зробив А.Р. Мацюк²⁸. Він розкрив поняття «участь трудящих в управлінні виробництвом» та виділив відносини, які становлять систему колективних трудових відносин. Залежно від форми реалізації колективних трудових прав і характеру зв'язку між сторонами цих відносин вчений поділив їх на безпосередні (прямі) колективно-трудова правовідносини та на опосередковані колективні трудові правовідносини. За його визначенням, сторонами колективних трудових правовідносин є підприємство і трудовий колектив, оскільки ці відносини фактично виникають між адміністрацією та комітетом профспілки. Зважаючи на це, адміністрація і профспілковий комітет виступають суб'єктами колективних трудових правовідносин на боці відповідного підприємства та трудового колективу.

Проти поділу трудових правовідносин на індивідуальні та колективні виступає О.І. Процевський²⁹. За його визначенням, трудовими є відносини, які виникають з реалізації здатності до праці. Сутністю таких відносин є застосування людиною своєї працездатності, праці. Суб'єктами таких правовідносин виступають наймані працівники та роботодавці. Оскільки правом на працю володіє лише найманий працівник, то О.І. Процевський доходить висновку, що у трудовому законодавстві можуть існувати лише індивідуальні трудові відносини. Правові відносини, які виникають за участю профспілкового органу, не можна віднести до трудових, бо профспілковий орган не є суб'єктом індивідуального трудового правовідношення.

На нашу думку, більш прийнятним, хоч і не повним, є визначення А.Р. Мацюка. Профспілка, здійснюючи представництво та захист конкретного працівника – члена первинної профспілкової організації, може розглядатись лише як суб'єкт трудового права, а при захисті та представництві інтересів трудового колективу – як сторона колективного трудового правовідношення. До такого ж висновку доходить і Г.О. Фоменко вказуючи, що профспілки (у тому числі й профспілковий комітет) виступають як суб'єкти трудового права³⁰. Даними вченими не враховано, що у випадку, коли профспілки виступають як роботодавці, вони визнаються стороною індивідуального трудового відношення.

Виборний орган первинної профспілкової організації є первинним осередком первинної профспілкової організації. Правовий статус виборного органу первинної профспілкової організації має свої особливості, пов'язані з тим, що виборні органи первинних профспілкових організацій виступають не тільки як органи громадської організації, а й як представники трудового колективу. У зв'язку з цим в літературі висловлюються різні думки про співвідношення правового статусу виборного органу первинної профспілкової організації і трудового колективу.

Так, В.М. Скобелкін, О.В. Смірнов, В.Г. Соїфер вважають, що деякі права (зокрема, з управління виробництвом) профспілкові комітети отримують від трудового колективу^{31,32,33}. А.Д. Зайкін, А.М. Куренной, В.А. Чібісов відносять права профспілкового комітету до прав трудового колективу³⁴; В.А. Маслініков включає в статус трудового колективу норми, які регулюють діяльність первинних осередків громадських організацій³⁵; Р.З. Лівшиць, А.С. Пашков, В.С. Яричевський відносять профспілкові комітети до органів трудового колективу або одночасно до органів трудового колективу і профспілкової організації, а тому права трудового колективу і профспілкового комітету розглядають у взаємозв'язку³⁶; П.М. Лебедев, В.А. Маслініков, А.Т. Перфільєв включають громадські організації в структурні підрозділи трудового колективу³⁷, І.А. Снігірьова розглядає профспілковий комітет і трудовий колектив як самостійні суб'єкти права, кожний з яких наділений своїм правовим статусом³⁸.

На нашу думку, правовий статус виборного органу первинної профспілкової організації і правовий статус трудового колективу хоч і мають певний зв'язок, однак це різні правові явища, які мають багато відмінного: до складу первинної профспілкової організації не завжди входять всі члени трудового колективу; інтереси трудового колективу можуть представляти й інші уповноважені на те представницькі органи; члени трудового колективу можуть об'єднуватись в різні первинні профспілкові організації, що діють на підприємстві, і створювати їх органи; члени трудового колективу взагалі можуть не створювати профспілок на підприємстві або входити до складу первинних профспілкових організацій, які діють поза підприємством; ряд прав трудового колектив може здійснювати безпосередньо і представництво його інтересів будь-яким органом, в тому числі і профспілковим, не допускається (наприклад, затвердження правил внутрішнього трудового розпорядку відповідно до ст. 142 КЗпП); виборний орган первинної профспілкової організації також володіє правами, реалізація яких може здійснюватись лише виключно ним самим (наприклад, розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця відповідно до ст. 43 КЗпП проводиться тільки за попередньою згодою виборного органу первинної профспілкової організації)³⁹.

Незважаючи на це, деякі вчені не визнають виборний орган первинної профспілкової організації самостійним суб'єктом трудового права.

Так, як зазначає О.М. Бондаренко, повноваження і широка сфера дії виділяють профспілковий комітет серед інших представників трудового колективу. Але він залишається лише представником інтересів колек-

тиву, а сам не стає ні суб'єктом, ні співсуб'єктом. При цьому О.М. Бондаренко вказує, що в трудовому праві представник має права, які не збігаються з правами об'єднання, яке він представляє⁴⁰.

Оскільки Закон про профспілки визнає статус юридичної особи за профспілками і їх об'єднаннями, П.Д. Пилипенко дійшов висновку, що виборні органи профспілок – профкоми, такого статусу мати вже не можуть, а тому їх не можна розглядати як суб'єктів правовідносин⁴¹. З цією точкою зору не можна погодитись. Як уже зазначалось раніше, первинні профспілкові організації виступають суб'єктами індивідуальних трудових відносин та стороною колективних трудових відносин. Вони можуть бути і стороною індивідуальних трудових відносин, але не як профспілки – представники інтересів працівників, а як профспілки-роботодавці. Виходячи з того, що виборні органи первинних профспілкових організацій діють у межах прав, наданих їм за законом та статутом (положенням) первинних профспілкових організацій, представляючи інтереси найманих працівників, виборні органи первинних профспілкових організацій можуть визнаватися суб'єктами індивідуальних трудових правовідносин та стороною колективних трудових відносин.

Реалізуючи передбачені законодавством права, всі виборні органи первинної профспілкової організації виступають як відносно самостійні суб'єкти. При цьому вони не запитують згоди на реалізацію своїх прав у членів профспілки чи трудового колективу, інтереси яких представляють. Законодавець, наділяючи виборні органи первинної профспілкової організації правами в галузі виробництва, праці, побуту і культури, виходить з того, що ці органи виступають від імені і в інтересах трудящих, їх колективів і суспільства в цілому⁴².

Із вищевикладеного можна зробити висновок, що переважна більшість прав і обов'язків профспілок реалізується через їх органи. Це впливає безпосередньо і із ст. 16 Закону про профспілки. Проте, на наш погляд, реалізацію прав і обов'язків профспілки можуть здійснювати не лише через свої виборні органи, а й безпосередньо. Це, зокрема, відбувається у тих випадках, коли свої права профспілки реалізують на зборах трудового колективу, наприклад, висунення певних вимог до власника або уповноваженого ним органу щодо встановлення додаткових, порівняно з нормами чинного законодавства, пільг та гарантій для найманих працівників тощо.

Правовий статус профспілок становлять і закріплені в законодавстві права та обов'язки, які поділяються на права і обов'язки, що належать профспілкам як громадській організації, і права та обов'язки, якими володіють виборні органи профспілок. Окремо виділені особливі права, які належать лише відповідним виборним органам профспілок. На підставі цього І.О. Снігирьова стверджує, що суб'єктами трудового права виступають профспілки як громадська організація і виборні виконавчі профспілкові органи – ради і комітети⁴³. Ми повністю підтримуємо зроблений нею висновок.

Динаміка правового статусу профспілок, його розвиток проходять за рахунок зміни форм реалізації наданих профспілкам прав, включення в статус прав, яких раніше не було, що зумовлено розвитком економічних та соціальних відносин (наприклад, право на звернення за захистом індивідуальних інтересів своїх членів до Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини; право направляти подання про усунення порушень норм колективних договорів, угод роботодавцям або їх об'єднанням, органам виконавчої влади, органам місцевого самоврядування тощо), виключення із нього деяких прав, які не відповідають сучасним умовам (наприклад, право на вирішення виробничих питань).

Питанню класифікації прав профспілок приділялась велика увага вченими-трудоваками⁴⁴. Проте єдиної класифікації проведено не було. Узагальнивши запропоновані авторами класифікації, ми дійшли висновку, що права профспілок в сфері праці можна класифікувати за такими ознаками:

- 1) за ступенем загальності;
- 2) за ступенем самостійності;
- 3) за змістом (колом питань, які вирішуються профспілками, або за їх участю);
- 4) за колом осіб, чиї права та інтереси можуть представляти та захищати профспілки;
- 5) за формами реалізації;

Класифікація за ступенем загальності дає змогу виділити загальні для всіх профспілок права та права, надані окремим виборним профспілковим органам. У результаті з'являється можливість порівняти принцип єдності в регулюванні суспільних та трудових відносин, в яких беруть участь профспілки, з принципом диференціації. Коли права профспілок мають загальний характер, ними володіють всі профспілки та всі їх органи, сформовані відповідно до статутів з метою представництва та захисту прав і інтересів працівників. Диференціація прав по виборних профспілкових органах дає можливість конкретній ланці виборних профспілкових органів користуватися, окрім загальних, ще й конкретними правами, передбаченими лише для них. Особливе значення мають конкретні права, надані виборним органам первинних профспілкових організацій, що діють на підприємствах.

Наявність загальних прав і прав, конкретизованих для окремих профспілкових органів, забезпечує єдину для всіх профспілок правову основу їх діяльності та її необхідну диференціацію.

Класифікація прав профспілок за ступенем самостійності дає змогу поділити їх на такі види:

- 1) право брати участь у вирішенні роботодавцями, державними і місцевими органами питань, пов'язаних з регулюванням трудових відносин;
- 2) право на вирішення питань на паритетних засадах;
- 3) право на самостійне прийняття рішень.

Наприклад, законодавством прямо передбачено право на участь профспілок в установленні умов праці на підприємстві та здійсненні контролю за їх дотриманням. На паритетних (рівноправних) засадах уклада-

ються колективні договори, угоди між об'єднаннями профспілок і роботодавцями, органами виконавчої влади. Самостійно профспілки виступають, захищаючи інтереси працівників при вирішенні трудових спорів.

За змістом права профспілок класифікуються залежно від питань, у вирішенні яких вони беруть участь. Це питання укладання, зміни та припинення трудового договору, забезпечення зайнятості, робочого часу і часу відпочинку, оплати та нормування праці, гарантій та компенсацій, дисципліни праці, контролю за дотриманням трудового законодавства та законодавства про охорону праці, вирішення трудових спорів.

Із аналізу зазначених питань можна виділити три основні блоки прав профспілок:

- 1) право на участь в регулюванні трудових відносин;
- 2) право контролю за дотриманням трудового законодавства;
- 3) право на участь у вирішенні трудових спорів. Серед прав цієї категорії важливе місце займає право на страйк.

За колом осіб, яких захищають профспілки, їх права можна класифікувати на право захисту:

- 1) членів профспілки;
- 2) працівників, незалежно від членства у профспілці.

За формами реалізації права профспілок можна класифікувати на ті, які виражаються:

- 1) у правотворчій формі;
- 2) у правозастосовній формі;
- 3) у формі контрольної-наглядової діяльності.

Таким чином, у результаті проведеного дослідження, можна стверджувати, що, по-перше, профспілки розглядаються як суб'єкти трудового права; вони мають правовий статус; по-друге, правовий статус профспілок – це їх базове правове становище в суспільстві, що являє собою певні правовідносини профспілок з державою та іншими сторонами правовідносин з приводу представництва і захисту профспілками прав та інтересів найманих працівників; по-третє, поняття «суб'єкт» і «сторона» не тотожні за змістом; у разі представництва чи захисту інтересів окремого працівника профспілка є лише суб'єктом трудового права; стороною правовідносин профспілки можуть виступати тільки у разі представництва колективних прав та інтересів найманих працівників або у випадку, коли профспілка виступає як роботодавець; по-четверте, в статутах профспілок, їх об'єднань мають чітко визначитися виборні органи, через які профспілка, її організації, об'єднання профспілок здійснюють свої повноваження; по-п'яте, правосуб'єктність уповноважених первинною профспілковою організацією виборних органів є похідною від правосуб'єктності первинної профспілкової організації, оскільки виникає в результаті наданих їм певних повноважень і може бути обмеженою в разі бажання первинної профспілкової організації самостійно реалізувати певне право.

¹ Конституція України. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 8.

² Киселев И.Я. Заключение и изменение трудового договора: зарубежный опыт. *Человек и труд*. 1998. № 2. С. 53–57.

³ Прокопенко В.І. Правове становище професійних спілок: сьогодення і перспективи. *Право України*. 1999. № 6. С. 106–109.

⁴ Процевський О.І. Трансформація прав профспілок України: реальність чи вимисел. *Право України*. 1996. № 7. С. 13–20.

⁵ Про внесення зміни до статті 16 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»: Закон України від 5 червня 2003 р. *Відомості Верховної Ради України*. 2003. № 45. Ст. 397.

⁶ Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15 вересня 1999 р. *Відомості Верховної Ради України*. 1999. № 45. Ст. 397.

⁷ Прокопенко В.І. Трудове право України: підручник. Харків: Консум, 2000. 480 с.

⁸ Бондаренко Е.Н. О субъектах коллективного договора и правоотношениях по установлению условий труда. *Договорное регулирование имущественных и трудовых отношений*. Барнаул: Изд-во Алтайского ун-та, 1987. С. 140–156.

⁹ Догадов В.М. Правовое положение профессиональных союзов СССР. *Вопросы труда*. 1925. № 9. С. 66–81.

¹⁰ Смолярчук В.И. Права профсоюзов в регулировании трудовых отношений рабочих и служащих. Москва: Профиздат, 1973. 175 с.

¹¹ Москаленко Г.К. О функциях советского профсоюза. *Роль советских профсоюзов в регулировании трудовых отношений рабочих и служащих*. (Тезисы докладов и научных сообщений). Москва: Профиздат, 1971. С. 4–7.

¹² Цетин А.И. Некоторые вопросы правового положения профессиональных союзов СССР. *Вопросы теории общественных организаций*. Москва: Наука, 1971. С. 49–50.

¹³ Гершанов Е.М., Шеломов Б.А. Правовая основа деятельности ФЗМК. *Советское государство и право*. 1972. № 10. С. 72–78.

¹⁴ Снигирева И.О., Явич Л.С. Государство и профсоюзы. Москва: Профиздат, 1967. 263 с.

¹⁵ Мацюк А.Р. Трудовые правоотношения развитого социалистического общества. Київ: Наук. думка, 1984. 280 с.

¹⁶ Шеломов Б.А. Понятие и содержание профсоюзного представительства. *Профсоюзы и трудовое право*. Москва: Профиздат, 1979. С. 37–44.

¹⁷ Снигирева И.О. Профсоюзы как субъекты советского трудового права: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. Москва: ВНИИСЗ, 1988. 34 с.

¹⁸ Смолярчук В.И. Профсоюзы и правовое регулирование трудовых отношений. *Советское государство и право*. 1969. № 2. С. 45–52.

¹⁹ Гончарова Г.С. Плюралізм профспілок і трудові відносини: вирішення питань на практиці. *Право України*. 1999. № 10. С. 30–33.

²⁰ Прокопенко В.І. О субъектах правовых отношений комитета профсоюза с администрацией предприятия. Москва: ИГП АН СССР, 1975. 207 с.

²¹ Про внесення зміни до статті 16 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»: Закон України від 5 червня 2003 р. *Відомості Верховної Ради України*. 2003. № 45. Ст. 397.

²² Трудовое право Украины в вопросах и ответах: учебник / под ред. Гончаровой Г.С., Жернакова В.В., Прилипко С.Н. Харьков: Одиссей, 2001. 623 с.

²³ Снигирева И.О. Вказана праця.

²⁴ Там само.

²⁵ Ливищ Р.З. Коллектив предприятия, ФЗМК и трудовые правоотношения. *Хозяйственная реформа и трудовое право*. Москва: Наука, 1970. С. 158–175.

²⁶ Процевський О.І. Вказана праця.

²⁷ Снигирева И.О. Вказана праця.

²⁸ Мацюк А.Р. Вказана праця.

²⁹ Процевський О.І. Вказана праця.

³⁰ Фоменко Г.А. О классификации отношений ФЗМК профсоюза с иными субъектами советского трудового права. *Правовые средства регулирования труда в развитом социалистическом обществе*. Свердловск.: Изд-во Свердловского Гос. ун-та, 1977. С. 41–62.

³¹ Скобелкин В.Н. Трудовые правоотношения внутри трудового коллектива. *Советское государство и право*. 1989. № 6. С. 28–36.

³² Смирнов О.В. Особенности правового положения советских профсоюзов в условиях развитого социалистического общества. *Профсоюзы и трудовое право*: сб. науч. трудов ВШПД ВЦСПС им. И.М. Шверника. Москва: Профиздат, 1979. С. 12–20.

³³ Сойфер В.Г. Развитие коллективных трудовых отношений. *Советское государство и право*. 1976. № 6. С. 27–31.

³⁴ Участие трудовых коллективов в управлении производством / А.Д. Зайкин, А.М. Куренной, В.А. Чибисов. Москва: Изд-во МГУ, 1980. 207 с.

³⁵ Масленников В.А. Правовой статус трудового коллектива. *Советское государство и право*. 1979. № 1. С. 45–49.

³⁶ Там само.

³⁷ Трудовой коллектив как объект и субъект управления / А.С. Пашков, А.Т. Перфильев, П.Н. Лебедев и др. Ленинград: Изд-во ЛГУ, 1980. 119 с.

³⁸ Снигирева И.О. Вказана праця.

³⁹ Кодекс законів про працю Української РСР від 10 грудня 1971 року. *Відомості Верховної Ради Української РСР*. 1971. № 50. Ст. 375.

⁴⁰ Бондаренко Е.Н. Вказана праця.

⁴¹ Пилипенко П.Д. Трудове право України: навч. посіб. Київ: Видавничий дім «Ін Юре», 2003. 534 с.

⁴² Трудове право України: підручник / за ред. Н.Б. Болотіної, Г.І. Чанишевої. Київ: Знання, 2000. 564 с.

⁴³ Снигирева И.О. Вказана праця.

⁴⁴ Прокопенко В.И. Вказана праця; Процевський О.І. Вказана праця.

Резюме

Цыганчук Н.А. Проблеми правового статусу профспілок як суб'єктів трудового права.

У статті досліджуються питання правового статусу профспілок як суб'єктів трудового права. Автор проводить аналіз наукових досліджень, розкриває правовий статус профспілок, вказує на його проблемні питання та надає пропозиції щодо їх вирішення.

Ключові слова: професійні спілки, профспілкове представництво, права профспілок, правовий статус, профспілковий орган, класифікація прав профспілок.

Резюме

Цыганчук Н.А. Проблемы правового статуса профсоюзов как субъектов трудового права.

В статье исследуются вопросы правового статуса профсоюзов как субъектов трудового права. Автор анализирует научные исследования, раскрывает правовой статус профсоюзов, указывает на его проблемные вопросы и предлагает пути их решения.

Ключевые слова: профессиональные союзы, профсоюзное представительство, права профсоюзов, правовой статус, профсоюзный орган, классификация прав профсоюзов.

Summary

Tsyganchuk N. Problems of the legal status of trade unions as subjects of labor law.

In the article explore issues of legal status of trade unions as subjects of labor law. Author analyzes scientific research, discloses legal status of trade unions, indicates its problematic issues and provides proposal for their solution.

Key words: trade unions, trade union representation, trade union rights, legal status, trade union body, classification of trade union rights.