

П. Х. Лук'янчук,

заступник директора з економіко-господарської роботи і розвитку, аспірант кафедри європейської інтеграції ОРІДУ НАДУ

УДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВОГО МЕХАНІЗМУ ПРОФСПІЛКОВОГО КОНТРОЛЮ ТА ЗАХИСТУ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ

У статті здійснено дослідження організаційно-правових засад реалізації профспілкового контролю та захисту прав працівників в Україні, аналіз досвіду контролчої та правозахисної діяльності профспілок, визначено їхню роль у системі соціального партнерства. Запропоновано основні напрями вдосконалення організаційно-правового механізму профспілкового контролю та захисту прав працівників. Окреслено проблеми та питання подальших наукових досліджень.

Ключові слова: організаційно-правовий механізм, органи публічного управління, професійні спілки, профспілковий захист, профспілковий контроль, соціальне партнерство.

Актуальність дослідження досвіду здійснення профспілкового контролю та захисту прав працівників визначається вкрай складними завданнями розбудови системи демократичних соціально-трудова відносин, формуванням механізмів узгодження суспільних інтересів, які були б спроможні гарантувати еволюційний розвиток держави, запобігати масштабним внутрішнім потрясінням і забезпечувати соціальний мир та злагоду. Для сучасної України, яка сповідує демократичні цінності та торує свій власний шлях розбудови системи демократичного врядування, нагальним є завдання формування і подальший розвиток системи контролю та захисту прав трудящих, належне врахування української специфіки та використання міжнародного досвіду, який накопичено у цій царині.

Аналіз наукових праць зарубіжних та українських науковців показує, що проблемні питання діяльності профспілок є предметом розгляду широкого спектру юридичних, психологічних, соціологічних, історичних, політологічних та економічних наук, що, в свою чергу, визначає багатоаспектний, міждисциплінарний характер феномена.

Останнім часом захищені докторські та кандидатські дисертації, в яких досліджуються аспекти правового статусу та діяльності професійних спілок: регулювання права власності професійних спілок України (О. Соловйов); історії профспілкового руху в Україні та за кордоном (Г. Добровольська, В. Докашенко, О. Мовчан, Г. Стоян); політичної діяльності профспілок України (Н. Євсюкова, В. Концур);

правові форми участі профспілок у регулюванні трудових відносин (О. Лисяк, Ф. Цесарський, В. Довбня, Н. Циганчук); теоретично-правові аспекти захисту профспілками соціально-трудова прав працівників в умовах ринкової економіки (В. Нікіфоров), функцій профспілок при укладенні колективних договорів і угод (І. Чумаченко).

Проте, незважаючи на інтенсивність та широкий спектр досліджень, присвячених різним аспектам діяльності профспілок у реалізації й захисті прав працівників, їх діяльність і правове регулювання сьогодні немає достатнього наукового обґрунтування. У науковій літературі останніх років дана проблема не розглядалася комплексно, що, відповідно, не сприяло розробці механізмів державного управління із забезпечення діяльності професійних спілок, а також розробці рекомендацій з удосконалення контрольної та захисної функції цих організацій.

Таким чином, визнаючи, що українською наукою накопичений значний досвід у вивченні профспілкового контролю та захисту зокрема, відзначимо, що серед наукових праць ще недостатньо дослідженими є питання організаційно-правових засад профспілкового контролю та захисту як системного явища, невід'ємної складової демократичного врядування. У науковій літературі останніх років дана проблема не розглядалася комплексно.

Таким чином, *метою* даної статті є дослідження українського досвіду реалізації профспілкового контролю та захисту прав працівників в Україні, організаційно-правових засад такої діяльності та визначення на цій основі напрямів удосконалення організаційно-правового механізму профспілкового контролю та захисту прав працівників.

Свою захисну функцію профспілки та їхні органи широко здійснюють шляхом проведення громадського контролю за додержанням законодавства про працю, представлення прав працівників та їх адвокатського захисту в судах, комісіях із трудових спорів, що утворюються на підприємствах. Коли ж примирні та арбітражні процедури не дають бажаних результатів, профспілки вдаються до колективних дій на захист інтересів своїх членів, зокрема страйків. Однією з передумов урахування інтересів та забезпечення прав працівників, соціальної злагоди в суспільстві, української необхідної для сталого економічного розвитку є визнання державою законності

діяльності та сучасної соціальної ролі профспілок, створення необхідних умов для їх діяльності та розвитку.

Наразі в Україні всі основоположні профспілкові права гарантовані законами і віднесені Конституцією до основних прав людини. Зокрема, згідно зі ст. 36 Конституції, громадяни мають право на участь у профспілках з метою захисту своїх трудових і соціально-економічних прав та інтересів. Тобто право на створення профспілок внесено до основних громадянських свобод, а самі профспілки є своєрідними правозахисними організаціями трудящих. Вони об'єднують громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом професійної діяльності, утворюються без попереднього дозволу на основі вільного вибору їхніх членів. Тим самим законодавчо реалізується принцип свободи асоціації та права трудящих на організацію, встановлений Конвенцією Міжнародної організації праці (МОП) № 87, яка була ратифікована Українською РСР ще в 1956 р., але на практиці такої свободи за радянських часів фактично не було. Слід зазначити, що боротьба за прийняття Закону України “Про професійні спілки, їх права і гарантії” тривала у стінах парламенту понад сім років (1992 – 1999 рр.), проте й після його прийняття потрібні були ще три роки для внесення змін до інших законодавчих актів, аби він запрацював на повну силу.

Ще одне з основоположних прав профспілок, яке має застосування практично в усіх країнах світу, – право контролю за виконанням колективних договорів й угод та, гарантоване ним КзпП, Законом України “Про колективні договори і угоди” та ратифікованими Україною Конвенціями МОП № 98 і 154.

Важливо відзначити, що вказані нормативно-правові акти підтверджують пряму дію і пріоритет загальноєвропейських принципів і норм міжнародного права, міжнародних договорів України, які є складовою частиною правової системи. До їх числа закон відносить конвенції МОП: зі 188 ухвалених, Україною ратифіковано 64, але лише 55 з них є чинними. Не ратифіковано жодної з ключових соціальних Конвенцій (№ 81 про інспекцію праці, № 129 про інспекцію праці в сільському господарстві, № 102 про мінімальні норми соціального забезпечення, № 121 про допомогу у випадках виробничого травматизму, № 168 про сприяння зайнятості та захисту від безробіття) та ін.

Можливість здійснення контролю та захисту профспілками прав працівників і, таким чином, необхідність врахування працедавцем думки представницького органу працівників – це якісно інший підхід до взаємин між роботодавцем і представницькими органами працівників.

В Україні в червні 1992 р. було прийнято Закон “Про об’єднання громадян”, відповідно до якого профспілки законодавчо визнано громадськими організаціями, котрі об’єднують громадян для задоволення та захисту їх законних, соціальних, економічних та інших спільних інтересів [5]. У тому ж році ухвалено Закон України “Про охорону праці”, який визначає основні положення щодо реалізації конституційного права працівників на охорону їх життя і здоров’я у процесі трудової діяльності, на належні, безпечні для здоров’я, умови праці, регулює за участю відповідних органів державної влади відносини між роботодавцем і працівником з питань безпеки, гігієни праці та виробничого середовища [7]. У червні 1993 р. було прийнято Закон України “Про колективні договори і угоди”, який врегульовує трудові відносини і соціально-економічні інтереси найманих працівників з власниками підприємств, установ, організацій [3].

Водночас постала необхідність створення повноправних представницьких органів як найманих працівників, так і роботодавців. У цьому напрямі були здійснені відповідні організаційні та правові заходи. Указом Президента України в травні 1993 р. було створено Національну раду соціального партнерства, в листопаді 1998 р. створюється Національна служба посередництва і примирення, в 1993 р. укладено Тарифні, а потім – Генеральні угоди між Кабінетом Міністрів і профспілковими об’єднаннями України, в 1997 р. – з Українським союзом промисловців і підприємців, а в 1999 р. і Конфедерацією роботодавців України.

З метою підвищення ролі професійних спілок і організацій роботодавців та їх об’єднань у формуванні економічної та соціальної політики держави, подальшого розвитку соціального діалогу як одного з головних чинників забезпечення соціальної стабільності, розвитку громадянського суспільства, запобігання суспільним конфліктам, Указом Президента України “Про розвиток соціального діалогу в Україні” 29 грудня 2005 Національну раду соціального партнерства було ліквідовано і утворено при Президентові України Національну тристоронню соціально-економічну раду (далі – Національна рада) як консультативно-дорадчий орган. Саме

ФРУ зробила свій внесок у цей визначний документ, заклавши до порядку проведення соціального діалогу обов'язковість участі організацій роботодавців і профспілок при розробці нормативних і законодавчих актів, які стосуються економічної і соціальної політики.

Підписавши 15 квітня 2008 р. Генеральну угоду на 2008-2009 рр., Кабінет Міністрів України взяв на себе зобов'язання не ухвалювати жодних рішень щодо розробки державної економічної і соціально-трудової політики без участі в цьому процесі організацій роботодавців і профспілок. Українські працівники і роботодавці немов би отримали унікальну можливість створити і запровадити такі стандарти економічної діяльності, які відповідатимуть сучасним викликам глобалізації. Однак, при цьому основною проблемою виконання Генеральної угоди є виконання Плану заходів щодо організації соціального діалогу в Україні. Сьогодні на засадах “трипартизму” працюють Національна тристороння соціально-економічна рада при Президентові України та Національна служба посередництва і примирення, фонди загальнообов'язкового державного соціального страхування та Пенсійного фонду України.

Сучасне українське законодавство про працю, яке відповідає ринковим реаліям, передбачає лише мінімум соціально-трудова гарантій і націлює роботодавців і працівників на те, щоб трудові відносини вони будували на договірній основі. Таким чином, роль профспілок як правомочного представника працівників істотно зростає.

За даними Національної служби посередництва і примирення, тільки за сім місяців 2009 р. в Україні відбулися 74 акції соціального протесту, зокрема – 4 всеукраїнські, а також 13 страйків регіонального характеру (Волинська, Донецька, Житомирська, Луганська, Харківська та інші області) [9].

Упродовж січня – березня 2010 року НСПП сприяла вирішенню 102 колективних трудових спорів (конфліктів) (у т. ч. 93 спори на виробничому рівні, 4 – на територіальному, 3 – на галузевому, 2 – на національному). Учасниками даних спорів стали 1217166 найманих працівників 5488 підприємств, установ та організацій, якими було висунуто 293 вимоги.

Аналіз динаміки основних тенденцій виникнення колективних трудових спорів (конфліктів) вказує на те, що основними конфліктогенними факторами залишаються:

несвоєчасна і не в повному обсязі виплата поточної заробітної плати, наявність заборгованості з заробітної плати минулих років, повільні темпи її погашення, недотримання термінів підвищення тарифних ставок і окладів у відповідності з законодавством.

Законами України “Про оплату праці”, “Про відпустки”, “Про охорону праці”, “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)”, “Про зайнятість населення” [6, 1, 7, 2, 4] тощо; також закріплено та деталізовано право профспілок на здійснення профспілкового контролю за дотриманням роботодавцями, посадовцями законодавства про працю.

Проте, аналіз, який було здійснено НСПП щодо кількісного та якісного змісту вимог, що висувалися найманими працівниками у колективних трудових спорах (конфліктах), показав, що найбільш поширеними причинами ускладнення відносин між власником (уповноваженим ним органом, представником) та найманими працівниками є заборгованість із заробітної плати та несвоєчасна виплата поточної заробітної плати. Зокрема, в переважній більшості колективних трудових спорів (у 75 зі 102 спорів) найманими працівниками було висунуто 71 вимогу (24,2 % від загальної кількості вимог) щодо погашення заборгованості з заробітної плати та 35 вимог (11,9 %) щодо недопущення порушення термінів виплати поточної заробітної плати, 38 вимог найманих працівників (13,0 %) стосувалися підвищення рівня оплати праці, а саме: підвищення ставок та посадових окладів, приведення їх рівня у відповідність до галузевих угод та колективних трудових договорів. Забезпечення виконання заходів з охорони праці, створення належних соціально-економічних умов праці та виробничого побуту були предметом 48 (16,4 %) вимог найманих працівників. Сума заборгованості, яка стала основною причиною виникнення колективних трудових спорів (станом на 01.04.2010 р.), склала 703,4 млн. грн [9].

Подібний стан спостерігається і щодо надання відпусток. Зокрема, з 2009 року у зв'язку з економічною кризою на підприємствах почали здебільшого застосовувати відпустки без збереження заробітної плати. На окремих підприємствах працівники перебувають у стані простою з оплатою згідно з тарифними ставками (окладами), а деякі підприємства працюють у режимі скороченого робочого тижня (до 3-4 днів). Крім цього, на багатьох підприємствах призупинено дію положень колективних договорів щодо соціальної спрямованості, скорочено або зовсім не виплачуються

преміальні винагороди одноразові допомоги, доплати до заробітної плати тощо [10]. Слід зазначити, що ст. 27 Закону України “Про відпустки” встановлює, що контроль за додержанням законодавства про відпустки здійснюють у межах своєї компетенції центральні та місцеві органи державної виконавчої влади та профспілкові органи.

Професійні спілки здійснюють громадський контроль за додержанням законодавства 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. У разі загрози життю або здоров'ю працівників професійні спілки мають право вимагати від роботодавця негайного припинення робіт на робочих місцях, виробничих дільницях, у цехах та інших структурних підрозділах або на підприємствах чи виробництвах фізичних осіб, які відповідно до законодавства використовують найману працю, в цілому на період, необхідний для усунення загрози життю або здоров'ю працівників.

Маючи право на проведення незалежної експертизи умов праці, а також об'єктів виробничого призначення, що проектуються, будуються чи експлуатуються, на відповідність їх нормативно-правовим актам про охорону праці, профспілки повинні брати участь у розслідуванні причин нещасних випадків і професійних захворювань на виробництві та надавати свої висновки про них, вносити роботодавцям, державним органам управління та нагляду подання з питань охорони праці та одержувати від них аргументовану відповідь [7, ст. 41]. У разі відсутності професійної спілки на підприємстві громадський контроль за додержанням законодавства про охорону праці здійснює вповноважена найманими працівниками особа [7, ст. 42]. Вони діють відповідно до типового положення, що затверджується спеціально вповноваженим центральним органом виконавчої влади з питань праці та соціальної політики.

Проте, незважаючи на численні права, надані державою профспілкам у сфері охорони праці, за оцінками експертів Федерації профспілок України, керівництвом країни протягом 18 років питанням охорони праці уваги не приділяється. Причому йдеться не тільки про численні аварії зі значними людськими жертвами, які стали звичним явищем в Україні. Тобто належні, здорові й безпечні умови праці декларуються тільки на папері [11].

Наразі підготовлено до другого читання у Верховній Раді проект нового Трудового кодексу України (ТКУ) і Закону “Про соціальний діалог”, в яких на відміну від чинних нормативно-правових актів передбачено конкретні механізми залучення представників працівників і роботодавців до розроблення і реалізації управлінських рішень, соціальних програм, а також створення сталої багаторівневої системи таких відносин. Процес розробки, обговорення та прийняття даних законопроектів викликав жваві дискусії та жорстку критику з боку альтернативних профспілок. Тривалий час у Верховній Раді України знаходяться на розгляді проекти законів “Про соціальне партнерство”, “Про трудові колективи”, нова редакція Закону України “Про колективні договори і угоди”. З ухваленням цих законів буде створена сучасна правова база колективного трудового права.

Виходячи з наведеного аналізу, слід зробити декілька основних *висновків*:

Аналіз українського досвіду реалізації профспілкового контролю та захисту прав працівників в Україні, відповідних норм міжнародного права і українського законодавства надає можливість запропонувати основні напрями вдосконалення організаційно-правового механізму профспілкового контролю та захисту прав працівників.

Вважаємо за доцільне при створенні нормативно-правової бази щодо вдосконалення механізмів профспілкового контролю та захисту враховувати те, що посилення контрольної та захисної функцій профспілок має забезпечуватися:

- негайним ухваленням Верховною Радою України таких основоположних законодавчих актів – “Трудового кодексу” та Законів України “Про соціальний діалог”, з урахуванням вимог профспілок;

- закріпленням на законодавчому рівні всіх соціальних прав та гарантій для найманих працівників в Україні, в тому числі права профспілок захищати своїх членів у судових та інших інстанціях;

- обов’язковою участю профспілкових представників у роботі відповідних державних комісій з соціально-економічних питань;

- культивуванням у широких масах трудящих почуття власної гідності, навичок самостійного, критичного і конструктивного ставлення до себе, свого таланту, праці, а також до роботодавців, держави та їх обіцянок, уміння обстоювати

свої інтереси і права так, як це відбувається в цивілізованих і розвинених країнах Європи.

За результатами дослідження встановлено необхідність подальших розвідок у цьому напрямі. Зокрема, потребують визначення та обґрунтування механізми оцінки ефективності механізмів профспілкового контролю та захисту у сфері соціально-трудових відносин.

Список використаних джерел

1. Закон України від 15 листопада 1996 р № 504/96-ВР “Про відпустки”. – Режим доступу : <http://www.rada.gov.ru/>
2. Закон України від 14 грудня 2009 р. № 137/98-ВР “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)”. – Режим доступу : <http://www.rada.gov.ru/>
3. Закон України від 21 червня 1993 р. № 188/94-ВР “Про колективні договори і угоди”. – Режим доступу : <http://www.rada.gov.ru/>
4. Закон України від 15 листопада 2006 р № 504/06-ВР “Про зайнятість населення”. – Режим доступу : <http://www.rada.gov.ru/>
5. Закон України від 12 червня 1992 р. № 228/92-ВР “Про об’єднання громадян”. – Режим доступу : <http://www.rada.gov.ru/>
6. Закон України від 24 березня 1995 р. № 108/95-ВР “Про оплату праці”. – Режим доступу : <http://www.duma.gov.ru/>
7. Закон України від 14 жовтня 1992 р. № 2694-XII “Про охорону праці”. – Режим доступу : <http://www.rada.gov.ru/>
8. Закон України від 15 вересня 1999 р. № 1045-XIV “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності”. – Режим доступу : <http://www.rada.gov.ru/>
9. Основні завдання Національної служби посередництва і примирення. – Режим доступу : www.nspp.gov.ua
10. Про аналіз практики застосування норм Закону України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” Національною службою посередництва та примирення Основні завдання Національної служби посередництва і примирення. – Режим доступу : www.nspp.gov.ua
11. *Хара В.* “Безпека робочого місця без відповідної атестації – озоамілювання, що сприяє прихованому виробничому травматизму”. – Режим доступу : <http://www.fpsu.org.ua/index.php>

Lukyanchuk P. F. Improvement of organizational-legal mechanism of trade-union control and defence rights of workers.

In the article research of organizational and legal principles of realization of trade-union control and defence of rights for workers is carried out in Ukraine, analysis of experience of supervisory and defence of rights activity of trade unions, certainly their role in the system of social partnership. Basic directions of perfection of organizational and legal mechanism of trade-union control and defence of rights for workers are offered. Problems and questions of subsequent scientific researches are outlined.

Key words: organizational and legal mechanism, organs of public management, trades unions, trade-union defence, trade-union control social partnership.

Лукьянчук П. Ф. Усовершенствование организационно-правового механизма профсоюзного контроля и защиты прав работников.

В статье осуществлено исследование организационно-правовых принципов реализации профсоюзного контроля и защиты прав работников в Украине, анализ опыта контролирующей и правозащитной деятельности профсоюзов, определена их роль в системе социального партнерства. Предложены основные направления совершенствования организационно-правового механизма профсоюзного контроля и защиты прав работников. Очерчены проблемы и направления последующих научных исследований.

Ключевые слова: организационно-правовой механизм, органы публичного управления, профессиональные союзы, профсоюзная защита, профсоюзный контроль, социальное партнерство.