

УДК 349.2

Слободян Ірина Юріївна,
старший викладач кафедри «Правознавство»
Івано-Франківської філії

Відкритого міжнародного університету розвитку людини «Україна»

РОЛЬ ПРОФСПІЛКИ ЯК СУБ'ЄКТА КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН

У статті проаналізовано окремі аспекти діяльності профспілки як суб'єкта колективних трудових правовідносин в Україні, визначено основні напрями взаємодії між усіма суб'єктами трудових правовідносин, спрямованих на охорону та захист прав та інтересів трудових колективів та їх окремих представників.

Ключові слова: профспілка, колективні трудові відносини, роботодавець, правовідносини, трудова діяльність.

Постановка проблеми. Актуальність дослідження зумовлена необхідністю формування нової системи трудових відносин на засадах соціального партнерства і створення відповідного правового механізму їх регулювання, що є необхідною і важливою складовою сучасних перетворень в Україні. В умовах ринкової трансформації економіки суспільні відносини у сфері праці наповнюються новим змістом, змінюється їхній характер за рахунок посилення колективних засад. З розвитком сфери договірного регулювання формуються нові соціальні зв'язки між працівниками і роботодавцями у процесі трудової діяльності не лише в межах підприємства, установи, організації, а й на інших рівнях – галузь, держава, закордонні зв'язки тощо. Неабияку роль у цих відносинах відіграють й профспілки.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Теоретичним та практичним проблемам колективних трудових відносин та місцю профспілок у цих правовідносинах свої праці присвятили В.С. Венедиктова, Р.І. Кондратьєва, А.Р. Мацюка, Л.І. Лазор, В.І. Прокопенка, О.І. Процевського, В.Г. Ротаня, О.Т. Барабаша, Я.І. Безуглої, Н.Б. Болотіної, Г.С. Гончарової, В.Я. Гоца, С.В. Дріжчаної, П.І. Жигалкіна та ін. Незважаючи на велику кількість наукових праць з означеної проблематики, слід відзначити, що питання удосконалення колективних трудових відносин потребують подальшого дослідження.

Постановка завдання. Метою дослідження є визначення колективних відносин та ролі профспілок в них, як складової предмету сучасного трудового права України.

Виклад основного матеріалу дослідження. Правову основу діяльності профспілок складають Конституція України (ст. 36) [5], Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» в ред. від 1 січня 2016 р. [11], Кодекс законів про працю України [4], закони України «Про зайнятість населення» в ред. від 27 вересня 2017р. [7], «Про охорону праці» в ред. від 5 квітня 2015р. [10], «Про колективні договори і угоди» в ред. від 1 січня 2015р. [8], «Про оплату праці» в ред. від 1 січня 2017 р. [9].

Важливе місце у правовому механізмі забезпечення профспілкових прав належить міжнародним трудовим нормам. Конвенція № 87 Міжнародної організації праці присвячена свободі об'єднання робітників і підприємців, положення якої є обов'язковими для країн-учасниць з моменту вступу до Міжнародної організації праці і визнання ними Статуту. Право на свободу об'єднання означає не тільки свободу вступати до існуючих організацій, але й створювати нові.

Концепція організації робітників, яка викладена Міжнародною організацією праці, має широку сферу дії і стосується будь-якої організації працівників, мета якої полягає у підтримці та захисті їхніх інтересів. Формулюючи норми про права, гарантії діяльності організацій робітників, особливу увагу Міжнародна організація праці приділяє ролі, принципам діяльності і правам профспілок. У Резолюції Міжнародної організації праці 1952 р. про незалежність профспілкового руху підкреслюється, що фундаментальним і постійним завданням профспілкового руху є покращення економічного і соціального становища працюючих. Профспілки повинні відігравати

важливу роль у співробітництві з іншими сторонами у сприянні соціальному і економічному розвитку і прогресу суспільства в цілому. З цією метою для профспілкового руху в кожній країні важливо зберегти свободу і незалежність, щоб бути в змозі виконувати свої економічні та соціальні завдання незалежно від політичних змін [6, с. 171-172].

У міжнародній практиці серед обмежень, які встановлюються державою на право створювати профспілки та вступати до них, має місце необхідність спеціального дозволу державного органу на створення профспілки або певної мінімальної кількості засновників. Пред'являється вимога реєстрації профспілок у державних органах, перш ніж профспілки зможуть зайнятися своєю діяльністю. Процедура реєстрації буває різною – від подання відповідної заяви до більш складного та тривалого процесу. Реєстраційний орган вправі відмовити в реєстрації профспілки. Відкрите обмеження незалежності профспілок може полягати в участі уряду в управлінні профспілками або здійсненні спостереження за їхньою діяльністю.

Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» закріплює право громадян на об'єднання у профспілки, не обмежуючи його вимогою про мінімальну кількість осіб, необхідну для створення профспілки. Згідно з ч. 1 ст. 6 Закону громадяни України мають право на основі вільного волевиявлення без будь-якого дозволу створювати профспілки, вступати до них та виходити з них за умов і в порядку, визначених їх статутами, брати участь у роботі профспілок [11].

Сьогодні, ми зустрічаємося з ситуацією, коли більшість керівників вважає недоцільним існування на підприємстві профспілкових організацій. Така позиція ґрунтується на наступних підвалинах: індивідуалізація оплати праці створює об'єктивну підставу для підвищення ролі індивідуального трудового контракту; колективні договори на підприємстві давно носять формальний характер, що перетворює профспілку у непотрібний інститут; наявність профкомів та звільнених профпрацівників на середніх і малих підприємствах лягає на них важким тягарем, оскільки потребує великих додаткових соціальних витрат; для регулювання відносин керівника з персоналом можна створити інші організаційні структури, які дозволяють враховувати думку найманих працівників [1, с. 92-93].

Експерти Міжнародної організації праці доходять висновку, що, незважаючи на відмінність у цілях та напрямках діяльності, профспілки продовжують відігравати важливу роль у трудових відносинах і жодний новий інститут, схоже, не здатний їх замінити. Інші некомерційні організації спрямовують свою діяльність на захисті громадян, які не є найманими працівниками (дітей-сиріт, осіб, хворих на СНІД та ін.). За профспілками залишається традиційне поле діяльності – захист прав найманих працівників. Виділяються три важливі функції профспілок. Перша – демократична, полягає в тому, щоб надати можливість усім працюючим брати участь у визначенні умов праці. Друга – економічна – сприяння пошуку найкращого балансу у виробництві і розподілі результатів праці. Третя, соціальна, функція витікає з перших двох: дозволити усім, хто бажає працювати, знайти своє місце у суспільстві. Отже, Міжнародна організація праці, як і раніше, високо оцінює роль профспілок. Ці організації можуть допомогти ліквідації бідності, а також боротьбі із соціальним відторгненням найбільш вразливих верств, соціальними напругою і заворушеннями, а відтак – зробити свій внесок у забезпечення соціальної стабільності. З урахуванням цих функцій ставиться мета не просто замінити традиційні напрямки діяльності профспілок, а доповнити їх. Перспективи діяльності профспілок пов'язуються із наданням їхнім членам нових послуг (у вигляді додаткових соціальних благ або консультаційних послуг із трудових питань, соціального забезпечення, оподаткування, перепідготовки і укладення індивідуальних трудових договорів, або шляхом індивідуальних послуг чи пільгових ставок), залученням нових категорій працівників (працівників малих і середніх підприємств, робітників, зайнятих у неформальному секторі, безробітних та ін.), а також робітників, недостатньо охоплених членством (наприклад, жінок, молоді, які зацікавлені у ліквідації дискримінації за ознакою статі або віку), розширенням предмету колективних переговорів і формуванням нових напрямів.

У сучасний період відбуваються процеси трансформації українських профспілок як в організаційному відношенні, так і за змістом їхньої діяльності. Профспілки позбулися досить широких повноважень у вирішенні виробничих питань, і сконцентрували свою діяльність на

представництві та захисті трудових, соціально-економічних прав та інтересів працівників. Відбулися «роздержавлення» профспілок, перехід до їхнього плюралізму, змінилися форми роботи – однією з головних форм стало колективно-договірне регулювання. У вітчизняній літературі останніми роками з'явилися змістовні публікації, автори яких досліджують правовий статус профспілок в умовах переходу до ринкових відносин [12, с. 329].

Завдяки новому законодавству відбулись значні зміни у правовому статусі профспілок України. Вони позбавились деяких прав, водночас набули нових у сфері колективно-договірного регулювання праці та вирішення трудових спорів, у соціально-економічній, матеріальній сферах. Профспілки мають право на сприяння зайнятості, ведення колективних переговорів, укладення колективних угод, колективних договорів і контроль за їх виконанням, на участь в управлінні державним соціальним страхуванням, у вирішенні трудових спорів, на організацію та проведення страйків, зборів, мітингів і демонстрацій. Для них встановлені особливі правила взаємодії з роботодавцями, їхніми об'єднаннями, органами державної влади, місцевого самоврядування. Профспілки вправі безоплатно і безперешкодно одержувати інформацію з питань праці та соціально-економічного розвитку, брати участь в охороні довкілля, здійснювати контроль за реалізацією прав членів профспілки у сфері охорони здоров'я, медико-соціальної допомоги. Їм надане право брати участь у соціальному захисті та забезпеченні достатнього життєвого рівня громадян, право на захист прав та інтересів працівників у органах із розгляду трудових спорів тощо.

У сучасний період основними функціями профспілок є представницька і захисна. У літературі відзначалось, що така класифікація функцій є досить умовною, оскільки під функцією можна розуміти як одне, так і декілька взаємопов'язаних напрямків діяльності. В одному напрямку діяльності профспілок можуть проявлятися обидві ці функції, тому їх не завжди можна розмежувати. І все ж прийнято вважати, що захисна функція передбачає охорону трудових прав працівників, попередження їхніх порушень та поновлення у разі порушення. Захисна функція реалізується під час встановлення колективних умов праці, застосування чинного законодавства про працю, здійснення суспільного контролю за додержанням трудового законодавства. Масове порушення роботодавцями трудових прав працівників, складна ситуація на ринку праці, зниження життєвого рівня населення посилюють значення захисної функції профспілок.

Згідно із Законом від 5 квітня 2001 р. профспілкові організації визнаються стороною колективного договору (ст. 12 КЗпП) [4], передбачається право професійних спілок представляти і захищати трудові, соціально-економічні права та інтереси працівників у відносинах із власником або уповноваженим ним органом на підприємствах, в установах, організаціях (ст. 246 КЗпП) [4], тобто встановлюється нова модель представництва інтересів найманих працівників на підприємстві – профспілкового або «одноканального» представництва, тобто фактичної монополії профспілок на виробничому рівні.

Вперше закріплюється обов'язкове завчасне надання профспілкам інформації з питань ліквідації, реорганізації підприємств, зміни форм власності або часткового зупинення виробництва, що тягнуть за собою скорочення чисельності або штату працівників, погіршення умов праці, включаючи інформацію про причини наступних звільнень, кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися, про строки проведення звільнення (ч. 2 ст. 49-4 КЗпП) [4]. На власника покладається обов'язок не пізніше трьох місяців з часу прийняття рішення проводити консультації з профспілками про заходи щодо запобігання звільненню чи зведенню їх кількості до мінімуму або пом'якшення несприятливих наслідків будь-якого звільнення. При цьому профспілкам надане право вносити пропозиції відповідним органам про перенесення строків або тимчасове припинення чи відміну заходів, пов'язаних з вивільненням працівників. Зміни, внесені Законом від 5 квітня 2001 р. до ст. 49 КЗпП, свідчать про часткову реалізацію у національному трудовому законодавстві положень ст. 29 Європейської соціальної хартії (переглянутої), якою передбачено право працівників на інформацію та консультації під час колективного звільнення, а також норм Директиви Ради Європейського Союзу про колективні звільнення від 17 лютого 1975 р. (№75/129) [2], на якій безпосередньо заснована ст. 29 ЄСХ (п) [3].

Ці та інші зміни свідчать про посилення захисної функції профспілок, намагання законодавця привести повноваження профспілок у відповідність до міжнародних стандартів.

Одне з повноважень профспілок із захисту прав працівників при їх звільненні за ініціативою роботодавця у перехідний період зазнало суттєвих змін. Якщо за радянських часів в усіх республіках СРСР роботодавцю заборонялось за своєю ініціативою розривати трудовий договір з працівником (крім окремих випадків), то у цей час ця норма зберігається незмінною лише в Кодексі законів про працю України та Трудовому кодексі Республіки Таджикистан. В усіх інших державах – членах СНД під час кодифікації трудового законодавства, внесення змін і доповнень до нього ця норма була виключена чи істотно змінена. Вважається, що за умов ринкової економіки роботодавцю не можна заперечувати звільняти працівників, які не потрібні на виробництві. Трудовий кодекс Республіки Узбекистан передбачає необхідність одержання згоди профспілкового комітету або іншого представницького органу працівників на припинення трудового договору з ініціативи роботодавця тільки якщо така згода передбачена колективною угодою чи колективним договором (ст. 101). Серед прав профспілок із захисту трудових прав працівників, закріплених у ст. 20 Трудового кодексу Киргизької Республіки, відсутня норма про згоду на звільнення працівників з ініціативи наймача. Водночас передбачається, що зміна форми власності, ліквідація, реорганізація підприємства та його структурних підрозділів, повне або часткове припинення виробництва з ініціативи наймача, власника або уповноваженого ним органу, які тягнуть за собою скорочення робочих місць або погіршення умов праці, можуть здійснюватися лише за умов попереднього повідомлення (але не менш ніж за три місяці) відповідних профспілок та проведення з ними консультацій із дотримання прав та інтересів працівників.

Висновки. Таким чином, на підставі проведеного дослідження можна зробити висновки про те, що суб'єктами колективних трудових правовідносин виступають професійні спілки (їхні об'єднання), первинні профспілкові організації на підприємствах, в установах, організаціях, виборний орган профспілкової організації, а у разі, якщо останній не утворюється, – профспілковий представник, уповноважений на представництво інтересів членів профспілки згідно зі статутом. Професійні спілки та виборні органи профспілкових організацій визнаються законодавством суб'єктами колективних трудових правовідносин з ведення колективних переговорів, укладення та виконання колективних угод і колективних договорів (ст. ст. 3, 4 Закону України «Про колективні договори і угоди»). Профспілки та їхні об'єднання визнаються стороною колективних угод.

Список використаних джерел

1. Вазгенов А. Управление трудовыми отношениями в условиях обострения социальной напряженности / А. Вазгенов // Проблемы теории и практики управления. – 2009. – №4. – С.92-93.
2. Директива Ради Європейського Союзу про колективні звільнення від 17 лютого 1975 р. (№75/129) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://old.minjust.gov.ua/45891>.
3. Європейська соціальна хартія (переглянута) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/994_062.
4. Кодекс законів про працю України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/main/322-08>.
5. Конституція України // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1996, № 30, ст. 141 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/>
6. Международные стандарты прав человека и свободы объединения в сфере труда // Труд и право. – 2000. – №1-2. – С.171-174.
7. Про зайнятість населення: Закон України // Відомості Верховної Ради (ВВР), 2013, № 24, ст. 243 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>
8. Про колективні договори і угоди: Закон України // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1993, № 36, ст. 361 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/main/3356-12>.

9. Про оплату праці: Закон України // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1995, № 17, ст. 121 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/main/>.
10. Про охорону праці: Закон України // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1992, № 49, ст. 668 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/main/2694-12>.
11. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1999, № 45, ст. 397 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/main/1045-14>.
12. Процевський О.І. Шляхи розвитку прав профспілок в умовах ринкових відносин: Концепція розвитку законодавства України // Матеріали наук.-практ. конф., Київ, травень 2016 року. – К., 2016. – С. 329.

Слободян И. Ю. Роль профсоюза как субъекта коллективных трудовых правоотношений

В статье проанализированы отдельные аспекты деятельности профсоюза как субъекта коллективных трудовых правоотношений в Украине, определены основные направления взаимодействия между всеми субъектами трудовых правоотношений, направленных на охрану и защиту прав и интересов трудовых коллективов и их отдельных представителей.

Ключевые слова: профсоюз, коллективные трудовые отношения, работодатель, правоотношения, трудовая деятельность.

Slobodyan I. Y. The role of the trade union as a subject of collective labor relations

In the article some aspects of the trade union as a subject of collective labor relations in Ukraine are analyzed, the main areas of interaction between all subjects of labor relations aimed at protecting and protecting the rights and interests of labor collectives and their individual representatives are determined.

Key words: trade union, collective labor relations, employer, legal relations, labor activity.

Надійшла до редакції 1 вересня 2017 р.

