



**С.І. ЗАПАРА**

*Національний педагогічний університет ім. М.П. Драгоманова*

УДК 331.105.44:331.109.31

## **ПРАВОВИЙ АНАЛІЗ ДІЯЛЬНОСТІ ПРОФСПІЛОК В АСПЕКТІ ВИРІШЕННЯ КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ (КОНФЛІКТІВ)**

Розглянуті деякі аспекти правового регулювання діяльності профспілок.

В умовах активізації відносин, пов'язаних із розвитком соціального партнерства, в Україні важливо встановити правові та практичні рамки діяльності профспілок - одного із суб'єктів трудового права. Суб'єкти трудового права в різний час досліджували вчені Н. Болотіна, П. Бущенко, В. Жернаков, З. Козак, К. Мельник, В. Прокопенко, О. Процевський, П. Пилипенко, А. Слюсар, Г. Чанишева, В. Чернадчук, В. Щербань, І. Якушев та інші.

Мета даної публікації - дослідження правового статусу та визначення місця профспілок у процесі вирішення колективних трудових спорів (конфліктів), а також обґрунтування пропозицій з удосконалення чинного законодавства з вказаного питання.

Однією з найбільш істотних передумов ефективного консенсусного вирішення суспільних проблем є наявність вільних і незалежних профспілок, а також існування дієвого правового механізму, який би забезпечував реалізацію конституційного принципу рівності суб'єктів права перед законом. І найважливішою функцією профспілок є забезпечення захисту працівників, відстоювання їх інтересів перед роботодавцями у разі виникнення колективних трудових спорів (конфліктів).

Сьогодні профспілки не мають права автоматичного представництва інтересів працівників у колективних трудових спорах і можуть представляти інтереси працівників лише після надання їм певних повноважень. Хоча професійні спілки є не тільки органом громадської організації, а перш за все - представниками трудового колективу, органом, що має визначені законодавством і статутом власні повноваження.

Проте, щоб реалізувати статутні завдання, які ставляться засновниками перед профспілками, зокрема, захисту їх трудових і соціально-економічних прав та інтересів у органах державної влади, в тому числі і судах, недостатньо, щоб вони визнавалися суб'єктами права, їм необхідно у встановленому порядку набути правоздатності (здатності мати права і юридичні обов'язки) і дієздатності (здатності своїми діями набувати права і виконувати юридичні обов'язки) [1].

Профспілки виникли як організації, що мають за мету захист колективних інтересів найманих працівників. В основі їх правосуб'єктності покладене право осіб найманої праці на об'єднання, тому їх правосуб'єктність, поперше, в багатьох відношеннях є похідною від трудової правосуб'єктності працівника, а по-друге, носить службовий характер [2, с.101].

О. Процевський зазначає: "Профспілки - це насамперед об'єднання працюючих людей на підставі професійних інтересів, суть яких обумовлює виробництво і які виникають під час дії трудових правовідносин" [3, с.13]. В свою чергу, В. Прокопенко зазначає, що професійні спілки є добровільними громадськими організаціями, що об'єднують громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної діяльності, з метою представництва, здійснення та захисту їх трудових, соціально-економічних й інших прав та інтересів [4].

На законодавчому рівні правове становище профспілок закріплено в ч.3 ст.36 Конституції України: "громадяни мають право на участь у професійних спілках з метою захисту своїх трудових і соціально-економічних прав та інтересів" і Законі "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності", ст.1 якого визначає професійну спілку як добровільну неприбуткову громадську організацію, що об'єднує громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної (трудової) діяльності (навчання)

Отже, цілком чітко встановлене право профспілок як добровільної організації на захист інтересів своїх членів у трудових і соціально-економічних відносинах. Поряд з цим виникає ряд питань, пов'язаних із правом і дієздатністю профспілок у вирішенні колективних трудових спорів.

В. Чернадчук вважає, що професійні спілки "можуть виступати як представниками найманих працівників, так і самостійною стороною", пояснюючи це тим, що: "Профспілкам таке право надане ч.2 ст.26 Закону України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності" від 15.09.1999 р., а тому спеціального закріплення

статутом повноважень на організацію страйків, участі у врегулюванні колективних трудових спорів не потребується” [5]. Дійсно, профспілки, їх об'єднання мають право представляти інтереси працівників при вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів) у порядку, встановленому законодавством [6]. Однак, такий порядок передбачається в ст.3 Закону України “Про вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)”, в якій зазначено, що профспілки можуть представляти інтереси найманих працівників тільки у разі, якщо останні їх уповноважили на це.

На мою думку, у цьому разі доцільно звернутися до практики російського трудового права, за яким професійним спілкам не потрібні додаткові повноваження, а саме – рішення загальних зборів, оскільки вони є самостійною стороною колективного трудового спору. Тим більше, що їм надане право виступати з ініціативою укладання колективних договорів і узгоджувати розбіжності, що виникають при проведенні відповідних переговорів [7, с.35]. Розвиваючи цю думку, здається абсолютною доцільним реалізувати професійними спілками надані їм на загальних зборах повноваження, в тому числі і відстоювати інтереси трудового колективу. Деталізувати повноваження професійної спілки мусить її статут, під час затвердження якого наймані працівники виявляють довіру такій громадській організації. На користь цього положення свідчить і той факт, що галузевій профспілці важко провести процедуру реєстрації колективного трудового спору, оскільки власність галузі є різною за її формами, і визначити єдиного власника фактично неможливо. В такому випадку було би достатньо рішення галузевої профспілки про вступ конкретного трудового колективу до колективного трудового спору.

Цікавим для нас є дослідження І.М. Якушева, щодо аналізу правосуб'єктності профспілок. Він зазначає, що: “...суть правосдатності полягає саме в здатності, а не в володінні... Властивістю суб'єктів права виступає також дієздатність. На відміну від правосдатності, як здатності до правоволодіння, вона надає можливість суб'єкту права вчиняти юридично значимі дії, пов'язані з реалізацією правового статусу” [8, с.161].

Профспілки повинні володіти правом, яке вже закріплене за ними працівниками на загальних зборах – представити і захистити колективні інтереси. Інакше ми зустрічасьмося із ситуацією-казусом, коли для виконання законної дії потрібна подвійна згода суб'єкта права

Враховуючи вищевикладене, пропонується, замінити фразу п.1 ст.3 Закону України “Про вирішення колективних трудових спорів”: “...профспілкова чи інша уповноважена найманими працівниками організація...” на “професійна спілка, уповноважена на представництво згідно з її статутом чи інша уповноважена працівниками організація”<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> В Законі України “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” орган, створений згідно із статутом

Прийняття законів України “Про підприємства в Україні” та “Про колективні договори і угоди”, внесення змін до чинного законодавства ліквідували монополієне становище профспілок в сфері трудових та тісно пов'язаних з ними правовідносин, визнавши на законодавчому рівні можливість існування інших, уповноважених на представництво трудовими колективами органів. Проте, і сьогодні профспілки залишаються найбільш поширеною і масовою організацією, найбільш типовою формою представництва професійних інтересів працівників [8, с.149].

Право на об'єднання в профспілки включає: право працівників без будь-якого дозволу державних органів створювати за своїм вибором профспілки і приєднуватися до них (за умови підпорядкування їх статутам); утворювати федерації і конфедерації; право членів профспілки обирати своїх представників, брати участь у внутрішньому житті профспілки; вільно здійснювати профспілкову діяльність [8, с.150].

Захист прав і інтересів працівників є основною функцією професійної спілки. І хоча законодавець вже не монополізує діяльність професійної спілки, визнаючи право на представництво трудовими колективними органами або іншими представницькими організаціями трудящих, але не ставить їх в рівне становище. Якщо при укладенні, виконанні і здійсненні контролю за колективними договорами та угодами професійні спілки та інші уповноважені органи володіють рівними правами та обов'язками, то в сфері встановлення робочого часу (ст.ст.52, 61, 64 КЗпП), запровадженні, зміні та перегляді норм праці (ст.86 КЗпП), застосуванні заохочень (ст.144 КЗпП) тощо, правами наділені лише профспілкові органи [8, с.151].

Сьогодні, коли часто змінюється фінансовий стан підприємств, відбувається їх перепрофілювання, реконструкція, зміна форм власності і погіршується становище працівників, діяльність професійних спілок є особливо актуальною, оскільки альтернативні установи ще не зарекомендували себе як надійний захисний механізм відстоювання інтересів працівників. Звісно, надалі вони повинні створити здорову конкуренцію профспілкам, але говорити про їх суспільну зрілість як альтернативу профспілкам ще зарано.

Разом із тим, це не позбавляє необхідності деталізувати повноваження на вирішення колективних трудових спорів уповноважених на представництво. На відміну від профспілок, які мають статут, що визначає правові засади їх діяльності, в тому числі організаційну, уповноважені на представництво функціонують лише на підставі рішення загальних зборів (конференції) трудового колек-

(положенням) профспілки, об'єднання (асоціації) профспілок визначається як “профспілковий орган” (ст.1), але термін “професійна спілка”, на мою думку, є більш широким поняттям і таким, що відповідає змісту вказаного питання.

тиву і не мають чіткої організації. Діяльність таких осіб може бути не послідовною, так як вони не звільняються від основної роботи, не несуть юридичної відповідальності за прийняті рішення. Крім того, уповноваженим особам може просто не вистачити юридичних знань для законного відстоювання власних інтересів.

Поряд з цим, не можна не погодитися з тим, що самі працівники вправі вирішувати, кому довірити захищати власні інтереси. Тому уповноважених осіб цілком можна урівнювати із професійними спілками за спільними ознаками виконання представництва трудового колективу.

Цікавим для наукового осмислення є Закон Російської Федерації «Об общественных объединениях», в якому уповноважений найманими працівниками орган називається органом суспільної самодіяльності, що створюється за ініціативою громадян і ставить за мету сумісне вирішення різних соціальних проблем [9]. Таку ж назву мають і уповноважені органи в Законі Російської Федерації «О порядке разрешения коллективных трудовых споров». Але таке визначення не входить в понятійний апарат системи трудового права, так як воно розроблювалось для вирішення соціальних проблем і сумісного задоволення проблем громадян, а не для застосування в трудовому праві [7, с.38]. В трудовому праві використовується спеціальний суб'єкт – працівник, і вирішуються питання трудових і пов'язаних з ними правовідносин [7, с.39]. З іншого боку, різне тлумачення такого органу в чинному російському законодавстві<sup>2</sup> дозволяє роботодавцю оскаржувати правомірність створених працівниками виконробів та інших органів суспільної самодіяльності [7, с.39]. Доцільність застосування такого терміну потребує самостійного наукового дослідження і не є предметом даної роботи. Однак, практика застосування подібної термінології корисна для відпрацювання змісту поняття “уповноважений найманими працівниками орган”.

Пропонується наступне визначення уповноважених працівниками органів: *“Уповноважений працівниками орган – це представницький орган працівників, створений на зборах (конференції) трудового колективу і уповноважений ними на представництво”*.

За результатами комплексного соціологічного дослідження правових і практичних рамок діяльності профспілок в рамках проекту МОП “Україна”: сприяння реалізації основних принципів та прав у світлі праці” в лютому 2002 р., 73 % опитаних вважають, що профспілко-

вий рух України перебуває у кризі традиційної інертності, і тільки 23 % відзначають процеси модернізації та інноваційності [10, с.5]. Отже, залишається нагальна потреба створення правового простору для поліпшення захисної функції профспілок і прозорості її діяльності. Залишається лише сподіватися на спільні зусилля науковців і практиків, які в перспективі здатні кардинально змінити на позитивну тенденцію реалізації принципів свободи діяльності профспілок та визнання прав на колективні переговори.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Лилак Д. Цивільна правосуб'єктність та правоздатність професійних спілок в Україні: колізійні проблеми правового статусу та майнових прав. –1999. –№ 7. –С.112-115.
2. Трудовое право России: Учебник /Под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. –М.: Юристъ, 2003. –560 с.
3. Процевський О. Трансформація прав профспілок України: реальність чи вимисел // Право України. –1996. –№ 7. –С.13-17.
4. Прокопенко В. Правове становище професійних спілок: сьогодення і перспективи // Право України. –1999. –№ 6. –С.106-109.
5. Чернадчук В. Класифікація колективних трудових спорів // Підприємництво, господарство і право. –2001. –№ 12. –С.46-48.
6. Коментар до Закону України “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” /Лід ред. Б.С. Стичинського, І.В. Зуб. –Київ: “ПРОФІНФОРМ” ФПУ, 2000. –160 с.
7. Гриценко Ю.М. Коллективные трудовые споры: (Правовой аспект): Дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. –М., 2000. –166 с.
8. Якушев І.М. Суб'єкти трудового права: Дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 /Львівський держ ун-т ім. І. Франка. –Львів, 1999. –201 с.
9. Федеральный Закон «Об общественных объединениях» от 19.05.1995 г., № 82-ФЗ // СЗ РФ. –1995. –№ 21.
10. Соціально-трудова відносина в Україні: тенденції розвитку та перспективи. –К.: Міленіум, 2003. –68 с.

*Надійшла до редколегії 09.10.2003*

ЗАПАРА С.И. ПРАВОВОЙ АНАЛИЗ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗОВ В АСПЕКТЕ РЕШЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ (КОНФЛИКТОВ)

Рассмотрены некоторые аспекты правового регулирования деятельности профсоюзов.

\*\*\*

ZAPARA S.I. THE LEGAL ANALYSIS OF ACTIVITY OF TRADE UNIONS IN ASPECT OF THE DECISION OF COLLECTIVE LABOR DISPUTES (CONFLICTS)

Some aspects of legal regulation of activity of trade unions are considered.

<sup>2</sup> Закон РФ «Об общественных объединениях» (ст.ст.12, 18) пов'язує повноваження органу суспільної самодіяльності із прийняттям статуту і формуванням контрольно-ревізійних органів.