

**УРАЛОВА Ю. П.,**  
старший викладач кафедри цивільного  
права і процесу  
**ГОЛОШИВЕЦЬ В. О.,**  
студентка 3 курсу денного відділення  
економіко-правового факультету  
(Донецький національний університет)

УДК 349.2:331.105.44

### ГАРАНТІЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРОФСПЛОК ЩОДО ЗАХИСТУ ПРАВ І ІНТЕРЕСІВ ПРАЦІВНИКІВ

Розглядаються гарантії діяльності профспілок щодо захисту прав та інтересів працівників, які містяться в чинному законодавстві про працю й включених до проекту Трудового кодексу України. Робиться висновок про недостатню правову регламентацію засобів здійснення охоронної функції профспілок і гарантії діяльності профспілок як у чинному законодавстві, так і таких, що пропонуються в проекті Трудового кодексу України та доцільність внесення певних змін та доповнень у чинне законодавство України про працю щодо гарантії діяльності профспілок.

***Ключові слова:** професійні спілки, гарантії діяльності профспілок, права та інтереси працівників, охоронна функція профспілок, гарантії діяльності профспілок у проекті Трудового кодексу України.*

Рассматриваются гарантии деятельности профсоюзов относительно защиты прав и интересов работников, содержащихся в действующем законодательстве о труде и включенных в проект Трудового кодекса Украины. Делается вывод о недостаточной правовой регламентации способов осуществления охранной функции профсоюзов и гарантии деятельности профсоюзов как в действующем законодательстве, так и таких, что предлагаются в проекте Трудового кодекса Украины и целесообразность внесения изменений и дополнений в действующее законодательство Украины о труде относительно гарантий деятельности профсоюзов.

***Ключевые слова:** профессиональные союзы, гарантии деятельности профсоюзов, права и интересы работников, охранная функция профсоюзов, гарантии деятельности профсоюзов в проекте Трудового кодекса Украины*

The guaranties of the trade unions to protect the rights and interests of workers contained in today's current labor legislation and included in the draft Labour Code of Ukraine. It is concluded that the lack of legal regulation of the ways to implement security functions of trade unions and trade union activities as a guarantee in the legislation, as well as those that are offered in the draft Labour Code of Ukraine and the feasibility of amending the current legislation of Ukraine regarding the warranty on labor union activities.

***Key words:** trade unions, legal guarantees of the activities of trade unions, the rights and interests of workers, the protective function of trade unions, the guarantee of trade union activities in the draft Labour Code of Ukraine*



**Вступ.** Одним із найчисленніших і найменш захищених суб'єктів соціально-трудових відносин серед усіх наявних виступає найманий працівник. Для досягнення захисту трудових, соціально-економічних прав та інтересів наймані працівники об'єднуються у професійні спілки. Згідно з Конституцією України [1], Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» [2], Кодексу законів про працю України [3] та іншими нормативно-правовими актами, прийнятими відповідно до них, професійна спілка (профспілка) це добровільна неприбуткова громадська організація, що об'єднує громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної (трудової) діяльності (навчання).

Нині в Україні спостерігається низька тенденція розвитку профспілкових організацій. Так, за інформацією Федерації професійних спілок України (ФПУ), станом на 2012 р., кількість первинних профспілок, що входять до складу Федерації становить 89424 організації, загальна кількість членів яких – 9208,5 тис. осіб. До складу ФПУ входить 44 галузеві членські організації та 27 територіальних об'єднань. Протягом 2012 р. зберігалась тенденція до зменшення кількості членів профспілки. За підсумками звітного року, скорочення становило 39871 особу (8,7 %). В організаціях та установах, де наявні осередки профспілки працівників, охоплення профспілковим членством серед працюючих дорівнює в середньому 88,3 %. Це на 0,4 % менше ніж у 2011 р. [4].

Скорочення з кожним роком кількості профспілок не дає можливості використати в повному обсязі надане їм законодавством право на захист трудових прав та інтересів працівників. Тому залишається актуальним питання щодо збільшення ролі профспілок як гаранта захисту прав та інтересів працівників, дослідження діяльності первинних профспілкових організацій на підприємстві.

Дану проблему досліджували такі вчені, як Н. Болотіна [5], П. Пилипенко [6], Г. Чанишева [7], С. Прилипко [8].

**Постановка завдання.** Мета дослідження – конкретизація положень щодо гарантії діяльності профспілок у чинному та перспективному законодавстві, а також удосконалення правового регулювання засобів захисту щодо обмеження гарантії діяльності профспілок, відображених у проекті Трудового кодексу України.

**Результати дослідження.** З погляду теорії права, гарантії слід розглядати як умови та засоби, що забезпечують фактичне здійснення й усебічну охорону прав та свобод усіх і кожного зокрема. Призначенням гарантії є забезпечення таких умов, за якими юридичний статус особи, а особливо її права й свободи, що записані в законах, ставали б фактичним положенням кожної окремої людини та громадянина.

Згідно з положеннями розділу 2 Закону «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» передбачено численну низку прав і повноважень профспілок та їх об'єднань, у Кодексі законів про працю України права та повноваження профспілок встановлено у вигляді загальних норм, які саме розкрито у спеціальному Законі «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності».

Під юридичними гарантіями діяльності профспілок розуміють правові засоби, за допомогою яких забезпечується вступ у трудові правовідносини даних суб'єктів, реалізація та охорона трудових прав, що надаються працівникам державою. У свою чергу, здійснення суб'єктивного права профспілок на захист трудових прав працівників містить у собі не тільки вступ у трудові правовідносини та їх подальше існування, але й усунення перешкод, що виникають у процесі здійснення цього суб'єктивного права, охорону від можливих порушень, а також і відновлення порушеного права. Виходячи з такого підходу до терміна «здійснення права», можна говорити про юридичні гарантії здійснення права профспілок щодо захисту прав та інтересів працівників у широкому розумінні, коли фактично існують два різновиди гарантії. Якщо перші є умовами й засобами охорони, забезпечення й захисту усіх або значної частини прав працівників, то другі – чітко визначених. При цьому перші мають загальний, а другі – спеціальний характер. Практичний та теоретичний зміст такого поділу гарантії полягає в тому, щоб не тільки визначити співвідношення між ними, але й установлювати значення та умови



реалізації гарантій прав профспілок на здійснення захисту прав працівників незалежно до якої групи вони належать.

Пошук такого оптимального співвідношення особливо важливий під час розробки законів, що містять права профспілок, умови й засоби їх охорони, а також забезпечення й захисту. Це стосується, зокрема, гарантій реалізації права профспілок на захист прав та інтересів працівників у трудових правовідносинах.

Так, характеризуючи захисну функцію трудового права, в тому числі розглядають і захисну роль профспілок. Функція захисту прав та інтересів працівника полягає не лише у проголошенні прав, але й у можливості їхньої реалізації, а також у встановленні правових умов для захисту порушеного права. При цьому слід зауважити, що держава повинна за допомогою правових засобів не тільки встановлювати трудові права, але й захищати їх. Цей захист вона поклала, передусім, на профспілки, які мають забезпечити захист працівників від посягань з боку роботодавця; заборону дискримінації; заборону втручання в особисте життя працівника, тощо. У проекті Трудового кодексу ця роль профспілок дещо применшена [9].

Свою захисну функцію профспілки та їхні органи широко здійснюють шляхом проведення громадського контролю за дотриманням законодавства про працю, представлення прав працівників та їх захист у судах, комісіях з трудових спорів, що створюються на підприємствах, в установах, організаціях, незалежно від форм власності та підпорядкування. Однією з передумов урахування інтересів і забезпечення прав працівників, соціальної злагоди в суспільстві, украй необхідної для сталого економічного розвитку, є визнання державою законності в Україні, організаційно-правових засад такої діяльності та визначення на цій основі напрямів удосконалення організаційно-правового механізму профспілкового контролю та захисту прав працівників.

Наразі в Україні всі основоположні профспілкові права гарантовано законами й зараховано 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. Ці основоположні права гарантовано міжнародними нормативно-правовими актами, такими як Конвенція МОП № 135 від 1971 р. «Про захист прав представників працівників на підприємстві та можливості, що їм надаються», ратифікована Верховною Радою України 15.05.2003 р. [10] та Конвенцією МОП № 87 від 1948 р. «Про свободу асоціації та захист права на організацію», ратифікована Верховною Радою України 11.08.1956 р. [11].

Сучасне українське законодавство про працю передбачає певні соціально-трудова гарантії й націлює роботодавців і працівників на те, щоб трудові відносини вони будували на договірній основі. Таким чином, роль профспілок як правомочного представника працівників істотно зростає.

Так, 11 березня 2013 р. 32 найманих працівники філії «Смолинський торфозавод» державного підприємства «Чернігівторф» узяли участь в акції соціального протесту у формі пікетування управління державного підприємства «Чернігівторф» Міністерства енергетики та вугільної промисловості України. Даний захід ініційовано профспілковим комітетом первинної профспілкової організації Незалежної профспілки гірників України державного підприємства «Чернігівторф». Наймані працівники висунули декілька вимог до в. о. директора ДП «Чернігівторф», серед яких погашення заборгованості з виплати заробітної плати, що була накопичена упродовж 2012–2013 рр. Під час розгляду вимог досягнуто домовленості про часткове погашення до 01.04.2013 р. зарплатного боргу працівникам філії за рахунок попередньо отриманих коштів від укладених договорів.

Також 11 лютого 2013 р. 130 найманих працівників Львівського міського комунального підприємства «Львівводоканал» (м. Львів) провели пікет біля будівлі ЛМКП «Львівводоканал»



з вимогою ввести працівникам тарифні ставки (посадові оклади), розраховані із законодавчо встановленого рівня мінімальної заробітної плати. Результатом переговорів між представниками трудового колективу та адміністрацією підприємства стало рішення щодо розгляду питання про приведення заробітної плати до вимог чинного законодавства на зборах трудового колективу ЛМКП «Львівводоканал» 12 лютого 2013 р. [12].

Аналіз вищезазначених ситуацій вказує на те, що основними конфліктними факторами залишаються: несвоєчасна й 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 відповідно до законодавства.

Таким чином, профспілки, обираючи різні засоби, здійснюють свою захисну функцію, що гарантована низкою нормативно-правових актів у державі, але не повною мірою досягається реалізація норм права щодо гарантій реалізації права профспілок на захист прав та інтересів працівників у трудових правовідносинах, тому що не відбувається відновлення порушеного права працівників.

У проект ТК України не включено такі права профспілок: на участь у розслідуванні нещасних випадків та в роботі комісії з питань охорони (ч. 1 ст. 247 КЗпП); на отримання від роботодавця приміщення для роботи та проведення зборів працівників з обладнанням, зв'язком, опаленням, освітленням, прибиранням, транспортом і охороною, якщо це передбачено колективним договором (ч. 2 ст. 249 КЗпП); на отримання від роботодавця коштів на культурно-масову, фізкультурну та оздоровчу роботу (не менше ніж 0,3 відсотка фонду оплати праці) (ст. 250 КЗпП).

Також у проекті ТК України належним чином не визначено гарантії діяльності професійних спілок, так як вилучено розділ XVI нині чинного КЗпП України «Гарантії діяльності професійних спілок щодо захисту трудових та соціально-економічних прав працівників». Також ці гарантії закріплені у Законі України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» й розкривають детальніше зміст суб'єктивного права профспілок. Проте відсутність належного закріплення цих гарантій у новому нормативно-правовому акті може призвести до колізій та ускладнити захист прав профспілок у суді. Адже суд, приймаючи рішення, може послатися лише на положення кодексу. А проект установлює основні гарантії профспілок лише у ст. 359 і 360 (у контексті колективних угод), а також у ст. 357, 358, тоді як у чинному кодексі, де передбачено самостійні повноваження, гарантії містяться в окремій главі 16. Так, згідно з чинним КЗпП України: 1) профспілка «бере участь у розслідуванні нещасних випадків, професійних захворювань і аварій, у роботі комісії з питань охорони праці» (п. 11 ч. 1 ст. 247); 2) профспілки мають право вимагати від роботодавця приміщення для роботи та проведення зборів працівників з усім необхідним обладнанням, зв'язком, опаленням, освітленням, прибиранням, транспортом і охороною, якщо це передбачено колективним договором (ч. 2 ст. 249); 3) «Власники або уповноважені ними органи зобов'язані відраховувати кошти первинним профспілковим організаціям на культурно-масову, фізкультурну та оздоровчу роботу в розмірах, передбачених колективними договорами та угодами, але не менше ніж 0,3 відсотка фонду оплати праці» (ст. 250); 4) «У разі затримки виплати заробітної плати власник або уповноважений ним орган зобов'язаний на вимогу виборних профспілкових органів надати письмовий дозвіл на отримання в банках інформації про наявність коштів на рахунках підприємства, установи, організації чи отримати таку інформацію в банках і надати її профспілковому органу» (ч. 2 ст. 251).

За проектом ТК України відбувається спрощення порядку звільнення працівників. Ст. 121 проекту ТК України передбачає тільки погодження профспілковим органом рішення роботодавця про звільнення працівника, що спрощує дану процедуру. За нині чинним КЗпП України роботодавець має право звільнити працівника на деяких підставах винятково після отримання згоди профспілкового органу. Різниця в термінах «погодження» і «згода» свідчить про зменшення обсягу гарантій, наданих державою профспілкам через проект ТК України щодо захисної функції трудових прав працівників.



Якщо за КЗпП України у разі отримання мотивованої відмови про надання згоди на звільнення працівника роботодавець не має підстав для його звільнення, то згідно з проектом ТК України, отримавши відмову профспілки, роботодавець «проводить консультації з цим органом», що на практиці перетворює захисні функції профспілки винятково на недіючий засіб захисту. Ст. 99 проекту ТК України встановлює процедуру «проведення консультацій», згідно з якою роботодавець «інформує» про майбутні скорочення, а профспілки можуть «вносити пропозиції». Упровадження зазначених норм відбере у профспілок право реально впливати на захист працівників. Якщо будь-яка зі сторін трудових відносин не згодна, то вона, відповідно до ч. 5 ст. 122 проекту ТК України, може звернутися до суду.

Згідно зі ст. 43 КЗпП України передбачено: з ряду підстав звільнення працівника «може бути проведено лише за попередньою згодою виборного органу (профспілкового представника), первинної профспілкової організації, членом якої є працівник». Передбачено, що звільнення допускається у разі, коли профспілка не винесла рішення про відмову у 15-денний термін або така відмова невмотивована.

Відповідно до ст. 19 Закону «Про професійні спілки їх права та гарантії діяльності» профспілки щодо працівників, які не є членами цих профспілок, можуть здійснювати тільки захист їх колективних інтересів. Отже, громадський контроль, який згідно зі ст. 393 проекту є прерогативою тільки профспілок, не може поширюватись на контроль за виконанням роботодавцем умов трудового договору. Тому обмеження громадського контролю за дотриманням трудового законодавства тільки правом профспілок на такий контроль необґрунтовано й звужує сферу дії громадського контролю. Права членів виборних органів профспілок, об'єднань профспілок, а також повноважних представників цих органів, визначені ч. 2 ст. 393 проекту ТК України, є лише часткою тих прав та повноважень, якими наділені профспілки чинним Законом «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності».

**Висновки.** У зв'язку з проведенням аналізом норм чинного законодавства України про працю та проекту Трудового кодексу України вважаємо за доцільне зробити у проекті ТК України відповідні посилання на Закон «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності». А саме, додати ст. 13-1 й викласти її в такій редакції:

Стаття 13-1. Законодавство профспілок.

Діяльність професійних спілок та їх об'єднань регулюється Конституцією України, Законом України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», цим Кодексом, іншими нормативно-правовими актами.

Також пропонується запровадити й додати до переліку суб'єктів громадського контролю за дотриманням законодавства про працю такі інституції, як уповноважений представник зборів працівників, представник громадської організації, представник міжнародної організації з визначенням обсягу їх повноважень у контролі за дотриманням трудового законодавства.

Реалізація вищезазначених пропозицій дозволить певною мірою посилити ефективність і дієвість юридичних гарантій реалізації права профспілок щодо захисту прав та інтересів працівників.

#### **Список використаних джерел:**

1. Конституція України : Закон України від 28.06.1996 р. // Офіційний вісник України. – 2010. – № 72/1. – Ст. 2598.
2. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності : Закон України від 15.09.1999 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1999. – № 45. – Ст. 397.
3. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 р. // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – Додаток до № 50.
4. Статистика Федерації Професійних Спілок України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.fpsu.org.ua/>
5. Болотіна Н. Б. Трудове право України : підручник / Болотіна Н. Б. – 5-те вид., перероб. і доп. – К. : Знання, 2008. – 860 с.





6. Пилипенко П. Д. Проблеми теорії трудового права : монографія / П. Д. Пилипенко. – Львів : Видавн. центр Львів. нац. ун-ту ім. І. Франка, 1999.
7. Чанишева Г. І. Колективні відносини у сфері праці: теоретико-правовий аспект : монографія / Г. І. Чанишева. – О. : Юрид. літ., 2001.
8. Прилипко С. М. Трудове право України : підручник / С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко. – Харків : Видавець ФО-П Вапнярчук Н. М., 2008. – 664 с.
9. Про прийняття за основу проекту Трудового кодексу України : Постанова Верховної Ради України від 02.04.2012 № 283-VI [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb\\_n/webproc4\\_1?pf3511=30947](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb_n/webproc4_1?pf3511=30947)
10. Про захист прав представників працівників на підприємстві та можливості, що їм надаються [Електронний ресурс] : Конвенція МОП № 135 від 1971 р., ратифікована Верховною Радою України 15.05.2003 р. – Режим доступу : [http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993\\_186](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_186)
11. Про свободу асоціації та захист права на організацію [Електронний ресурс] : Конвенція МОП № 87 від 1948 р., ратифікована Верховною Радою України 11.08.1956 р. – Режим доступу : [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993\\_125](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_125)
12. Інформація Національної служби посередництва і примирення [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://www.nspp.gov.ua/index.php?option=com\\_content&view=category&layout=blog&id=4&Itemid=7](http://www.nspp.gov.ua/index.php?option=com_content&view=category&layout=blog&id=4&Itemid=7).

