



## **Криворучко В. В. Социальное обеспечение: теоретические проблемы**

*Исследованы категории «социальная защита» и «социальное обеспечение». Сделан вывод про их одинаковую смысловую нагрузку с учетом право-творческой практики. Представлено авторское определение категории «социальное обеспечение».*

**Ключевые слова:** социальное обеспечение, социальное обслужива-ние, социальная политика, пенсия, социальная помощь.

## **Krivoruchko V. V. Social guaranteeing: theoretical issues**

*The history of origin and development of population's social guaranteeing is studied. The categories «social protection» and «social guaranteeing» are re-searched. Normative and legal acts and opinions of scholars regarding semantic meaning of these categories are analyzed. Analysis of normative and legal acts adopted at different times and contained the categories «social guaranteeing» and «social protection», indicates that in most cases these categories were used as syno-nyms. Some dictionaries also present these categories as synonyms. Considering all this the author concluded that there was no need to use two terms. Position on the feasibility to use during the research the term «social guaranteeing» is grounded. This position is also grounded by the international practice. Specifically, the main Convention of the International Labor Organization is the Convention No. 102 «On the Minimum Standards of Social Guaranteeing». It should be also noted that it is the term «social guaranteeing» was used among the first acts of the Soviet Government. Thus, Soviet People's Committee adopted October 31, 1918 Regulations on social guaranteeing of workers in all cases of disability and unemployment.*

*Legal nature of social guaranteeing is researched; the scope of social guaran-teeing law is defined. The author's definition of the category «social guaranteeing» is presented. This category is understood as a system of state and non-government measures directed on guaranteeing the population with material resources and social services in case of social risks (illness, disability, old age, widowhood, unemployment, pregnancy and childbirth, etc.).*

**Keywords:** social guaranteeing, social services, social policy, pension, so-cial assistance.



УДК 349.2

**Т. І. Чавикіна**

## **СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ПРОФСПІЛОК**

*Розглянуто актуальну проблему розробки Трудового кодексу України, а саме питання статусу профспілкових організацій та забезпечення ними належ-ного захисту трудових прав своїх членів. Піддано критиці намагання законодавця*

© Чавикіна Т. І., 2013

*у проєкті Трудового кодексу України послабити позиції профспілок у трудових правовідносинах. Надано рекомендації з удосконалення відповідного законодавства.*

**Ключові слова:** профспілка, трудові права, працівник, роботодавець, соціальний діалог.

Проблематика профспілкового захисту трудових прав працівників є сьогодні гостроактуальною, виходячи зі стану справ у сфері дотримання трудових прав працівників. До її вивчення доклали зусиль такі відомі вчені-трудовики, як: М. Г. Александров, В. М. Андріїв, В. С. Венедиктов, В. В. Жернаков, С. О. Іванов, М. І. Іншин, І. Я. Кисельов, В. В. Лазор, А. І. Лазор, А. М. Лушніков, М. В. Лушнікова, К. Ю. Мельник, П. Д. Пилипенко, С. М. Прилипко, В. І. Прокопенко, О. І. Процевський, В. Г. Ротань, Н. М. Хуторян, Г. І. Чанишева, В. І. Щербина, О. М. Ярошенко та ін. Водночас у сучасних умовах розроблення Трудового кодексу України актуальними є питання статусу цієї громадської організації та забезпечення належного захисту трудових прав її членів. З огляду на це, метою статті є вдосконалення національного законодавства у сфері регламентації діяльності профспілок.

Як відомо, організації трудящих виникли в умовах зародження капіталізму як захисники трудових прав працівників. Так, однією з перших організацій трудящих була Національна чартистська асоціація, створена під час чартистського руху в Англії (1830–1850-ті роки). У числі її вимог було обмеження робочого дня і збільшення заробітної плати. Треба відзначити, що правова регламентація трудових відносин у цій країні XIX ст. містить найбільшу кількість нормативних актів, спрямованих на запобігання прямим зіткненням працівників і роботодавців. Наприклад, Закон про профспілки 1871 р. заборонив їх судове переслідування та увів для них добровільну державну реєстрацію.

У серєдині XX ст. права профспілок були закріплені на міжнародному рівні. Так, Загальна декларація прав людини передбачає, що кожна людина має право створювати професійні спілки і входити до професійних спілок для захисту своїх інтересів (ст. 23). Відповідно до ст. 8 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права, держави, які беруть участь у цьому Пакті, зобов'язуються забезпечити: а) право кожної людини створювати для здійснення і захисту своїх економічних та соціальних інтересів професійні спілки і вступати до них на свій вибір за єдиної умови додержання правил відповідної організації. Користування зазначеним правом не підлягає жодним обмеженням, крім тих, які передбачаються законом і які є необхідними в демократичному суспільстві в інтересах державної безпеки чи громадського порядку або для захисту прав і свобод інших; б) право професійних спілок утворювати національні федерації чи конфедерації і право цих

останніх засновувати міжнародні професійні організації або приєднуватися до них; с) право професійних спілок функціонувати безперешкодно без будь-яких обмежень, крім тих, які передбачаються законом і які є необхідними в демократичному суспільстві в інтересах державної безпеки чи громадського порядку або для захисту прав і свобод інших; d) право на страйки за умови його здійснення відповідно до законів кожної країни.

Міжнародна організація праці приділяла значну увагу закріпленню статусу профспілок, зокрема було прийнято окрему конвенцію з цього приводу – Конвенцію про свободу асоціації та захист права на організацію № 87. Конвенція передбачає право працівників без будь-якої різниці створювати на свій вибір організації без попереднього на те дозволу, а також право вступати в такі організації з єдиною умовою підлягати статутам цих останніх. Організації працівників мають право опрацювати свої статuti й адміністративні регламенти, вільно обирати своїх представників, організувати свій апарат і свою діяльність і формувати свою програму дій. Державна влада утримується від будь-якого втручання, здатного обмежити це право або перешкодити його законному здійсненню. Організації працівників не підлягають розпуску або тимчасовій забороні в адміністративному порядку. Організації працівників мають право створювати федерації та конфедерації, а також право приєднуватися до них, і кожна така організація, федерація чи конфедерація має право вступати до міжнародних організацій працівників.

На думку І. Я. Кисельова, право на об'єднання у профспілки є одним із найважливіших у цивілізованому суспільстві, а його реалізація – показник існування в ньому демократії. Профспілкова свобода передбачає політичну й фінансову незалежність профспілок від держави, політичних партій, підприємців, церкви, що, як правило, ретельно перевіряється під час державної реєстрації профспілок у країнах з ринковою економікою [1, с. 59].

В Україні за роки незалежності з'явилася величезна кількість професійних спілок. Це викликано об'єктивними причинами: дробленням централізованих радянських профспілок і виникненням нових організацій. Більшість успадкованих від радянської системи профспілок увійшли до складу Федерації профспілок України (ФПУ), що є найчисленнішим профспілковим об'єднанням (близько 11 млн осіб), тобто формально у ФПУ перебуває майже половина зайнятого населення країни. Кількість членів в інших профспілкових об'єднаннях на порядок менше і, як правило, не перевищує мільйон осіб [2].

Як вважає В. І. Прокопенко, професійні спілки відіграють важливу роль у розвитку політичної системи суспільства Української держави, подальшого розгорнення демократії, все більш широкій

участі громадян в управлінні справами держави і суспільства, удосконаленні державного апарату, підвищенні активності громадських організацій, зміцненні правової основи державного і громадського життя, розширенні гласності, постійного урахування громадської думки [3, с. 116].

У науковій літературі була висловлена й інша точка зору, згідно з якою теоретично українські профспілки – одне з найбільших об'єднань трудящих у світі. Однак західна модель профспілок передбачає постійну опозиційність до влади. Пострадянські профоб'єднання значною мірою залишаються додатками до адміністрацій та підтримують стосунки з владою на засадах лояльності [4]. Також у літературі звертається увага на те, що серед українських профоб'єднань немає єдності. З погляду світової практики це нонсенс. Зміст профспілкового руху у згуртованості і представленні інтересів працівників у трикутнику «державна – роботодавці – профспілки». Більше того, інтереси профспілок старого загартування й адміністрацій підприємств насправді збігаються: і одним і іншим не потрібні незалежні профспілки. Перші не хочуть втрачати членів своїх організацій і їх внески. Другим зручніше мати підконтрольну профспілку і лояльних працівників [2].

Сьогодні в Україні правовий статус профспілок закріплює велика кількість нормативно-правових актів, серед яких Конституція України, Кодекс законів про працю України, закони України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», «Про колективні договори і угоди», «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», «Про охорону праці», «Про зайнятість населення». Так, Конституція України в ст. 36 закріпила право громадян на участь у професійних спілках з метою захисту своїх трудових і соціально-економічних прав та інтересів. Професійні спілки є громадськими організаціями, що об'єднують громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної діяльності. Професійні спілки утворюються без попереднього дозволу на основі вільного вибору їх членів. Усі професійні спілки мають рівні права. Обмеження щодо членства у професійних спілках встановлюються виключно Конституцією і законами України.

Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» комплексно регламентує статус та діяльність профспілок. Цей законодавчий акт дещо інакше визначив, що таке професійна спілка. Так, відповідно до ст. 1 Закону, професійна спілка (профспілка) – це добровільна неприбуткова громадська організація, що об'єднує громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної (трудової) діяльності (навчання).

На наш погляд, існує доцільність узгодити та уніфікувати визначення поняття «професійна спілка». Вважаємо, що більш правильно надати таке визначення: професійна спілка (профспілка) – це добровільна неприбуткова громадська організація, що об'єднує

громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної (трудової) діяльності (навчання) та здійснює представництво і захист прав та інтересів своїх членів.

Трудове законодавство закріплює доволі широкі повноваження профспілок, які дозволяють впливати на управлінські рішення, що приймає роботодавець. Так, відповідно до Кодексу законів про працю України, може бути збільшено термін випробування під час прийняття на роботу до шести місяців лише за погодженням із відповідним виборним органом первинної профспілкової організації. Роботодавець може проводити надурочні роботи або залучати окремих працівників до роботи у вихідні дні лише з дозволу виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) підприємства, установи, організації. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця може бути проведено лише за попередньою згодою виборного органу (профспілкового представника), первинної профспілкової організації, членом якої є працівник у випадку змін в організації виробництва і праці, в тому числі реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників; виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, які перешкоджають продовженню цієї роботи, а так само в разі відмови у наданні допуску до державної таємниці або скасування допуску до державної таємниці, якщо виконання покладених на нього обов'язків вимагає доступу до державної таємниці; систематичного невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку, якщо до працівника раніше застосовувалися заходи дисциплінарного чи громадського стягнення; прогулу (в тому числі відсутності на роботі більше трьох годин протягом робочого дня) без поважних причин; нез'явлення на роботу протягом більш як чотирьох місяців поспіль внаслідок тимчасової непрацездатності, не рахуючи відпустки по вагітності і пологах, якщо законодавством не встановлений триваліший строк збереження місця роботи (посади) при певному захворюванні; появи на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння; винних дій працівника, який безпосередньо обслуговує грошові, товарні або культурні цінності, якщо ці дії дають підстави для втрати довіри до нього з боку роботодавця; вчинення працівником, який виконує виховні функції, аморального проступку, не сумісного з продовженням цієї роботи. Роботодавець зобов'язаний розірвати трудовий договір з керівником підприємства на вимогу виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника), якщо той порушує законодавство про працю, про колективні договори і угоди, Закон

України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності».

Не можуть сьогодні не бентежити спроби послаблення позицій профспілок у захисті трудових прав працівників у проекті Трудового кодексу України. Так, у Проекті не знайшла відображення стаття КЗпП щодо обов'язку роботодавця розірвати трудовий договір з керівником підприємства на вимогу виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника, якщо він порушує законодавство про працю, про колективні договори й угоди, Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»). Відповідно до ст. 151 Проекту роботодавець може застосовувати надурочні роботи з обов'язковим попереднім повідомленням виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника). Нагадаємо, що за КЗпП роботодавець повинен був отримати дозвіл профспілки.

Такі речі у майбутньому правовому регулюванні ми вважаємо неприпустимими і шкідливими для налагодження соціальних зв'язків, соціального діалогу між найманими працівниками та роботодавцями.

Також слід звернути увагу на те, що національне законодавство, яке закріплює статус профспілок, не діє для окремих державних органів, зокрема органів внутрішніх справ. Так, правове регулювання трудової діяльності осіб рядового та начальницького складу органів внутрішніх справ здійснюється на підставі Закону України «Про міліцію» та Постанови Кабінету Міністрів Української РСР від 29.07.1991 № 114 «Про затвердження Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ». У зазначених документах закріплено, що працівники міліції мають право створювати професійні спілки. Відповідно до наведеного наразі в багатьох територіальних органах внутрішніх справ створені та діють профспілки атестованих працівників. На жаль, вони мають доволі обмежені повноваження та займаються, як правило, збиранням членських внесків та їх розподілом на матеріальні потреби своїх членів, на поховання членів профспілок та членів їх сімей, на привітання ветеранів органів внутрішніх справ із професійним та державними святами, на оздоровлення дітей членів профспілок тощо. Такий стан справ має місце передусім через те, що вищезазначені нормативно-правові акти не закріплюють правовий статус відповідних профспілок. А, як відомо, для державних органів діє принцип «дозволено робити те, що дозволено законом».

З огляду на вказане існує доцільність у ст. 18 Закону України «Про міліцію» та в Положенні про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ передбачити норми такого змісту: «Профспілкові організації, що діють в органах внутрішніх справ, мають всі права та гарантії діяльності, передбачені законодавством для профспілок в Україні».

**Список використаних джерел:** 1. Киселев И. Я. Трудовое право в условиях рыночной экономики: опыт стран Запада / И. Я. Киселев. – М. : Норма, 1992. – 210 с. 2. Страшно далеки они от народа [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.ukrudprom.ua/digest/eu141205.html>. 3. Прокопенко В. І. Трудове право України : підручник / В. І. Прокопенко. – Х. : Консум, 1998. – 480 с. 4. Яцунь О. Профспілки: три крапки над «і» [Електронний ресурс] / Олександр Яцунь. – Режим доступу: <http://profspilka.kiev.ua/publikacii/novyny/467-profspilki-tri-krapki-nad-i.html>.

Надійшла до редколегії 19.12.2013



### **Чавыкина Т. И. Современные проблемы правового регулирования деятельности профсоюзов**

*Рассмотрена актуальная проблема разработки Трудового кодекса Украины, а именно вопрос статуса профсоюзных организаций и обеспечения ими надлежащей защиты трудовых прав своих членов. Поддана критике попытка законодателя в проекте Трудового кодекса Украины ослабить позиции профсоюзов в трудовых правоотношениях. Даны рекомендации по совершенствованию соответствующего законодательства.*

**Ключевые слова:** профсоюз, трудовые права, работник, работодатель, социальный диалог.

### **Chavykina T. I. Modern problems of legal regulation of trade unions' activity**

*The article is devoted to the urgent problem in the modern conditions of developing the Labor Code of Ukraine, namely to the issue of trade unions' status and providing adequate protection of its members' labor rights. Attention is paid to the fact that labor organizations have arisen in terms of capitalism development as defenders of employees' rights. In the middle of twentieth century trade unions rights were set at international level. Nowadays there is a large number of professional associations in Ukraine, including the largest one – Federation of Trade Unions of Ukraine (FTUU). It is noted that national legislation provides fairly significant powers of trade unions, which let affect the management decisions taken by an employer. Legislator's attempts to weaken the positions of trade unions in labor relations within the draft of Labor Code of Ukraine are criticized.*

*Recommendations to improve the relevant legislation are provided. Considering the fact that the Constitution of Ukraine and the Law of Ukraine «About Trade Unions, Their Rights and Guarantees of Activity» fix different notions of «trade union», the author offers to reconcile and unify them. We believe that it is more accurately to predict the following definition: «A professional association (trade union) – is a voluntary non-profit public organization uniting people with common interests of their professional (work) activities (training) and provides representation and protection of its members' rights and interests». There is also the appropriateness to provide the following contents in Art. 18 of the Law of Ukraine «About Militia» and*

*Regulations on Service of rank and file and officers of internal affairs agencies: «Trade union organizations working within internal affairs agencies have all the rights and guarantees of the activity provided by the legislation for trade unions in Ukraine».*

**Keywords:** trade union, labor rights, employee, employer, social dialogue.



УДК 349.232

**Н. Л. Шевченко**

### **ПРАВОВА ПРИРОДА ТА МІНІМАЛЬНІ СТАНДАРТИ У СФЕРІ ОПЛАТИ ПРАЦІ**

*Розглянуто питання мінімальних стандартів та правової природи оплати праці. Досліджено міжнародні документи, які закріплюють гарантії права на оплату праці. Проаналізовано сучасний стан правового забезпечення мінімальних стандартів у сфері оплати праці. Визначено шляхи законодавчого та організаційного характеру, спрямовані на забезпечення права на справедливую заробітну плату.*

**Ключові слова:** оплата праці, заробітна плата, працівник, роботодавець, трудовий договір, стандарт.

Сьогодні питання мінімальних стандартів та правової природи оплати праці у зв'язку з євроінтеграційними процесами, які посилилися останнім часом в Україні, є гостро актуальними. За різних часів розробленням проблем оплати праці займалася низка вчених-трудовиків, серед яких: М. Г. Александров, В. М. Божко, Н. Б. Болотіна, С. С. Каринський, А. І. Лазор, Р. З. Лівшиць, К. Ю. Мельник, П. Д. Пилипенко, В. І. Прокопенко, О. І. Процевський, В. Г. Ротань, В. С. Стичинський, Н. М. Хуторян. Водночас у сучасних умовах бракує новітніх комплексних досліджень із окремих проблем оплати праці, зокрема щодо мінімальних стандартів у сфері оплати праці. Отже, метою статті є визначення шляхів законодавчого та організаційного характеру, спрямованих на забезпечення права на справедливую заробітну плату.

Передусім відмітимо, що заробітна плата є доволі складним економічним і правовим явищем. Зокрема В. І. Прокопенко вказує, що з економічної точки зору заробітною платою вважається вартість або ціна праці у грошовій формі як частка працівника в національному доході, що на еквівалентній основі виплачується йому за виконану роботу. Для правового визначення заробітної плати має значення обов'язок роботодавця виплачувати працівникові винагороду за його працю з одного боку і наявність у працівника суб'єктивного права на одержання цієї винагороди за попередньо встановленими нормами праці – з іншого [1, с. 326].