

*Зеньков Д.О.,
здобувач Східноукраїнського
національного університету
імені Володимира Даля,
м.Луганськ*

СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ ПРЕДСТАВНИЦЬКОЇ ФУНКЦІЇ ПРОФСПІЛОК

Досліджено місце та значення представництва у діяльності профспілок. Проведено аналіз сутності та змісту представницької функції профспілок в умовах ринкових відносин. Наведено пропозиції з вдосконалення механізму реалізації представницької функції профспілок. Визначено тенденції розвитку представницької функції профспілок на сучасному етапі й шляхи вдосконалення законодавства у цій сфері.

Ключові слова: профспілка, представництво, представницька функція профспілок, інтереси працівників.

Однією з визначальних рис сучасної соціальної держави є активна участь громадян у всіх сферах суспільного життя, наявність форм прямої та представницької демократії, у тому числі при застосуванні найманої праці. Профспілки виступають реальною і дієвою формою виробничої демократії. На законодавчому рівні наша держава фактично виділяє функції представництва і захисту прав та інтересів працівників у сфері праці в якості головних функцій профспілок [1, ст.2]. Належне правове регулювання представницької функції набуває особливого значення в сучасних умовах ринкових відносин та плюралізму профспілкової діяльності.

Правовому дослідженню представницьких напрямків діяльності профспілок приділяли увагу численні науковці, зокрема: Н.Б. Болотіна, М.І. Іншин, В.В. Лазор, Л.І. Лазор, Н.А. Плахотіна, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева, І.І. Шамшина, В.І. Щербина, Ю.М. Щотова, О.М. Ярошенко та інші. Проте й досі відсутня єдність наукових поглядів щодо визначення змісту та перспектив подальшого розвитку представницької функціональної спрямованості профспілок.

Метою цієї статті є дослідження місця та значення представництва у діяльності профспілок, аналіз сутності та змісту представницької функції профспілок в умовах ринкових відносин, визначення тенденцій розвитку представницької функції профспілок на сучасному етапі.

Слід зазначити, що вченими висловлювалися різні наукові погляди щодо місця та значення представництва у діяльності профспілок.

Так, свого часу В.М. Догадов називав представництво одним з принципів профспілкового руху [2, с.29], А.І. Цепін — найбільш загальним правом профспілок [3, с.22-28].

Вказана наукова позиція викликає деякі заперечення. Згідно загальної теорії права, принципи — це основні, керівні ідеї, правила та положення, які визначають сутність, правову природу певного явища (системи, відносин), надають логіки та послідовності характеристиці цього явища (системи, відносин) [4, с.631]. Проте правова природа профспілок у певних межах виходить за межі представництва: культурно-виховна діяльність, надання санаторно-курортних путівок, участь у покращенні соціально-побутових умов працівників та ін.. Також слід звернути увагу, що після затвердження статуту профспілка набуває права юридичної особи [1, ст.16]. А юридична особа за чинним українським законодавством «...наділяється цивільною правоздатністю і дієздатністю, може бути позивачем та відповідачем у суді» [5, ст.80]. Тобто, профспілка може діяти не тільки як представник, але й як самостійний суб'єкт суспільних відносин.

З урахуванням цього не є, на наш погляд, виправданим визначати представництво як принцип діяльності профспілок. Адже у багатьох випадках профспілка діє не як представник працівників, а як самостійний суб'єкт – юридична особа із власними правами та обов'язками.

Авторський колектив навчального посібника «Радянське трудове право» розглядав представництво профспілок як право і водночас обов'язок профспілок [6, с.161-162].

Наведений науковий підхід є досить суперечливим через те, що визначає поняття профспілкового представництва одночасно за допомогою двох протилежних категорій: право та обов'язок. Згідно загальної теорії права, суб'єктивне право розглядається як гарантована законом міра і вид можливої чи дозволеної поведінки. А юридичний обов'язок – як вид і міра належної чи необхідної поведінки [7, с.378]. Ніхто не може бути примушений к використанню свого права. Тому, якщо право є водночас обов'язком, то воно вже перестає бути правом.

Для вирішення подібної суперечності у науці трудового права розроблена окрема правова категорія для визначення такої міри поведінки, яка містить у собі ознаки і прав, і обов'язків. Так, І.І. Шамшина обґрунтовано пропонує використати термін «повноваження» [8, с.61]. Така позиція заслуговує на увагу. Тобто, говорячи, що представництво – це право та водночас обов'язок профспілок, науковці мали на увазі той факт, що представництво є одним з повноважень профспілок. Проте такий підхід не відображає того, що це повноваження є передумовою безлічі інших прав профспілок, на що звертають увагу численні науковці.

Таким чином, можна зробити висновок, що найбільш повно правова природа профспілкового представництва відображується при визначенні його як функції профспілок, тобто, одного з основних напрямків їх впливу на суспільні відносини із застосування найманої праці.

Деякі сучасні вчені зовсім відмовляють представницькій функції профспілок у самостійності як напрямку впливу на суспільно-трудова відносини. Так, Ф.А. Цесарський висловлює позицію, що основною функцією профспілок, слід вважати захисну, а представницька функція є допоміжною у захисті прав найманих працівників та створює належні передумови для реалізації захисної функції [9, с.5].

Проте з такою позицією важко погодитись. Захист прав та інтересів працівників здійснюється у разі правопорушення або нехтування інтересами працівників з боку інших соціальних партнерів. У сучасних складних умовах важливо забезпечити стійкість соціального миру у суспільстві та не допускати порушення прав та інтересів осіб найманої праці. Отже діяльність профспілок має бути спрямована, насамперед, на попередження порушень прав та законних інтересів працівників. Таке попередження здійснюється, наприклад, при правильному проведенні колективних переговорів – тобто при реалізації представницької функції. З урахуванням цього не можна стверджувати, що представницька функція профспілок є лише допоміжною при виконанні захисної функції.

У науці трудового права існують різні підходи щодо механізмів реалізації представницької функції профспілок. На думку В.М. Догадова, «...подібне представництво нічого спільного (окрім назви) не має з представництвом у галузі цивільних правовідносин, яке ґрунтується на повноваженнях і дорученні» [2, с.176]. Представники, виражаючи інтереси найманих працівників, відзначає названий автор, діють не на підставі певного доручення, виданого окремими працівниками, а як правосуб'єктна організація робочого класу.

Схожі міркування висловлював Б.А. Шеломов. Він звертав увагу як на специфіку профспілкового представництва те, що вказане представництво не базується на довіреності чи адміністративному акті, воно не має своєю метою заповнення недієздатності особи, яку представляють [10, с.38].

Безумовно слід визнати правильність вислову, що профспілкове представництво не має своєю метою заповнення недієздатності особи, яку представляють. Проте цю рису не можна вважати особливістю профспілкового представництва, оскільки заповнення недієздатності особи є метою тільки так званого «представництва за законом» [5, ст.242]. Можливо, вказаний автор мав на увазі той факт, що профспілкове представництво, фактично є представництвом за законом (оскільки не потребує додаткового оформлення повноважень), але при цьому не пов'язане із заповненням недієздатності.

Звісно, шановні вчені слушно вказували на наявні специфічні властивості реалізації представницької функції профспілок, які отримали законодавчого закріплення. Слід зазначити, що сучасне вітчизняне законодавство зберегло у своєму змісті тезу про те, що профспілкове представництво є представництвом за законом та не потребує додаткового оформлення. Так, Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» містить таке положення: «У питаннях колективних інтересів працівників профспілки, їх об'єднання здійснюють представництво та захист інтересів працівників незалежно від їх членства у профспілках» [1, ст.19].

Можливо, вказаний законодавчий підхід був актуальним за радянських часів, коли профспілки фактично були одним з елементів державного апарату і навіть науковці виділяли серед їх основних функцій функцію управління суспільством [11, с.140]. За радянських часів профспілки були майже «одержавлені», основна функція, яку виконували профспілки — це розвиток виробництва. Така спрямованість мала вираз у формах роботи професійних спілок — соціалістичне змагання, комуністичні суботники, виробничі наради, дисциплінарні суди, виробнича пропаганда та інше. Проте за сучасних умов демократизації українського суспільства та розвитку ринкової економіки, у тому числі, й ринку праці, профспілки повинні насамперед відстоювати права та законні інтереси осіб найманої праці.

У цьому аспекті викликає безумовну підтримку позиція Н.А. Плахотіної, яка звертає увагу, що важливо, щоб позиція, що відстоюється профспілкою, дійсно відображала думку працівників, яких ця профспілка представляє [12, с.91].

Ми погоджуємось із думкою про те, що представницька функція профспілок у широкому розумінні має ґрунтуватися на законодавчих нормах. Проте конкретне правовідношення представництва за певних умов потребує, на наш погляд, належного оформлення.

У науковій літературі висловлюються пропозиції, щоб при вирішенні колективного трудового спору чи конфлікту представницькі повноваження профспілки презюмувалися тільки відносно її членів [12, с.92].

Такий підхід заслуговує на увагу. Якщо мовити про працівників, які є членами профспілки, можна говорити, що своїм вступом до конкретної профспілки ці працівники виразили свою довіру до профспілкової організації та згоду на представництво цією організацією своїх колективних прав та інтересів. З огляду на це, вважаємо доречним, щоб представницькі повноваження профспілок презюмувалися щодо її членів. І це актуально не тільки при вирішенні колективних трудових спорів чи конфліктів, але й при проведенні інших колективних переговорів. При цьому важливо внести уточнення до чинного законодавства, що при такому «презюмованому» представництві здійснення представницької функції є обов'язком, а не правом профспілки. Тобто профспілкова організація у цьому разі зобов'язана проявляти суспільну активність та представляти інтереси своїх членів.

Вступ до профспілки завжди пропонується усім працівникам, що працюють на підприємстві при створенні профспілки, та тим працівникам, що укладають трудовий договір з роботодавцем вже під час існування профспілки. Проте за чинним українським законодавством ніхто не може бути примушений вступати або не вступати до профспілки [1, ст.7]. Працівники, що відмовляються від вступу до профспілки, зазвичай мають на це певні резони.

Підвищення суспільної довіри до профспілок можливо здійснити виключно засобами переконання та демонстрацією сумлінної праці профспілок з відстоювання інтересів своїх членів. Нажаль, чинне українське законодавство не враховує цей аспект і фактично нав'язує профспілкове представництво працівникам, що відмовилися від членства у профспілці [1, ст.19]. Таке становище суперечить принципам сучасної демократичної держави, оскільки тим самим нехтується дієздатність вказаних працівників із здійснення своїх колективних трудових прав. Між тим, навіть за радянських часів науковці визнавали, що профспілкове представництво не має своєю метою заповнення недієздатності особи, яку представляють, а тим більше, звуження меж дієздатності працівників [10, с.38].

За загальним правилом, якщо суб'єкт права не доручив нікому діяти від його імені, то він особисто здійснює та відстоює свої права. Проте у вітчизняній науці трудового права зазначають, що у випадку здійснення колективних трудових прав працівників без організованого представника існує загроза безрезультатності будь-яких колективних переговорів через відсутність єдності у діях та узгодженості у висловах та пропозиціях [13, с.148].

З огляду на зазначене заслуговує на увагу запропонована до вживання професором Л.І. Лазор правова категорія «обов'язкове представництво», яку вельмишановна вчена визначила таким чином: «Обов'язкове представництво – це процесуальний обов'язок колективного суб'єкта брати участь у трудових процесуальних відносинах через представника» [14, с.47].

Правова категорія «обов'язкове представництво» дуже вдала для термінологічного апарату трудового права як галузі у питаннях регулювання колективних взаємовідносин. Слід визнати, що обов'язковість представництва працівників фактично існує при проведенні колективних переговорів та укладанні колективних договорів та угод.

З урахуванням вищезгаданого, на наше переконання, для забезпечення врахування волевиявлення працівників, що не є членами профспілки, необхідно надати їм альтернативну можливість: або доручити існуючій профспілці представляти свої інтереси у колективних переговорах (із відповідним оформленням такого доручення), або створити інший представницький орган для висловлення своєї правової позиції. Тобто профспілковий орган не має представляти інтереси працівників, що не є членами профспілки, просто автоматично. Адже це фактично лишає їх можливості розпоряджатися своїми колективними правами на свій розсуд.

З приводу проблеми, що розглядається, окремі науковці пропонують досить цікаве рішення. Так, Н.А. Плахотіна пропонує додати до вітчизняного законодавства таке положення: «Якщо членами профспілки є менше двох третин працівників підприємства (установи, організації), то для набуття профспілкою представницьких повноважень всього трудового колективу необхідно зібрати підписи більше половини працівників, що не є членами профспілки, підтверджуючі делегування профспілці представницьких повноважень» [12, с.92].

Взагалі-то ми визнаємо конструктивність вище згаданої пропозиції. Проте наведене формулювання не робить уточнення, хто саме має зібрати підписи працівників, що не є членами профспілки, для надання профспілці вичерпаного повноваження виконувати представницьку функцію.

Вважаємо за доцільне надати право збору підписів щодо делегування профспілкам представницьких повноважень, по-перше, безпосередньо працівникам, що не є членами профспілки, по-друге, самій профспілці. При цьому важливо законодавчо передбачити обов'язкове попередження усіх працівників про майбутні колективні переговори чи інші заходи, у яких передбачається опосередкована участь працівників (участь через представника). Завдяки такому попередженню працівники, що не є членами профспілки, матимуть нагоду прийняти рішення, чи делегувати представницькі повноваження

профспілки, чи створити окремий орган для представництва своїх інтересів. При цьому відсутність жодного з рішень працівників має розглядатися як ухилення від колективних переговорів.

Нормативне закріплення таких приписів буде сприяти об'єктивному врахуванню інтересів працівників, що не є членами профспілки, та підвищить рівень суспільної активності серед осіб найманої праці.

Забезпечуючи об'єктивне врахування інтересів працівників, що не є членами профспілки, важливо не припустити нехтування інтересами членів профспілки при реалізації профспілками представницької функції. У сучасних реаліях нерідко трапляються випадки, коли концептуальні рішення профспілкового органу суперечать позиції членів профспілки. І, на жаль, на практиці виникають прецеденти, за яких профспілковий орган укладає колективну угоду чи колективний договір нехтуючи законними інтересами осіб, від імені яких ця угода (чи договір) укладається.

Таке становище є, на наш погляд, неприпустимим. Оскільки, за чинним вітчизняним законодавством, правочин, вчинений представником, створює, змінює, припиняє права та обов'язки особи, яку він представляє [5, ст.239], важливо, щоб шляхи реалізації представницької функції профспілки дійсно відповідали інтересам працівників, яких вона представляє. Адже за загальним правилом представництво передбачає вчинення певних дій в інтересах особи, яка представляється.

Сучасні науковці зазначають, що у складних ринкових умовах членів профспілки не можна позбавляти свободи волевиявлення у виборі представника, який на їх переконання здатен належним чином представляти та відстоювати їх інтереси: «Для реалізації цієї свободи необхідно передбачити, що якщо більше половини членів профспілки не згодні з тим, щоб їх інтереси представляв профспілковий орган, то профспілковий орган позбавляється цього права, а працівники, у свою чергу, повинні створити інший представницький орган» – наполягає Н.А. Плахотіна [12, с.92].

Наведена позиція заслуговує на схвалення. Організоване представництво інтересів працівників у колективно-договірних відносинах має бути обов'язковим, але ж не примусовим. Тому навіть члени профспілки мають наділятися правом вільно обирати собі представника. Окрім цього, монополізм профспілок на виконання представницької функції негативно впливає на розвиток самої профспілкової діяльності. Адже сучасні вчені зазначають, що монополія та відсутність конкуренції позбавляє монополіста стимулу до якісного розвитку, що неодмінно призводить до зниження ефективності діяльності суб'єкта-монополіста [15, с.7].

На підставі проведеного дослідження можна дійти висновку, що вітчизняний правовий підхід до нормативного регулювання реалізації профспілками представницької функції потребує якісного корегування. З цією метою є доцільним:

-по-перше, треба виключити презюмування представницьких повноважень профспілок щодо працівників, які не є членами профспілки та нормативно закріпити механізм делегування цими працівниками представницьких повноважень профспілці;

-по-друге, необхідно встановити обов'язок профспілки представляти інтереси своїх членів, якщо ці працівники особисто не прийняли іншого рішення;

-по-третє, слід нормативно закріпити можливість членів профспілки відмовитись від профспілкового представництва своїх інтересів у конкретних колективних переговорах.

Такі нововведення будуть сприяти не тільки більш об'єктивному врахуванню інтересів осіб найманої праці, але й стимулюватимуть якісний розвиток профспілкового руху та розвиток виробничої демократії у сучасних соціально-економічних умовах.

Література:

1. Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» // Відомості Верховної Ради України. – 1999. – № 45. – Ст.397.
2. Догадов В.М. Правовое положение профессиональных союзов СССР. Очерки профсоюзного права / В.М. Догадов– М., Л.: Госиздат, 1928. - 176 с.
3. Цепин А.И. Функции советских профсоюзов в развитом социалистическом обществе /А.И. Цепин // Советское государство и право. — 1977. — №7. – С.22-28.
4. Якубова А.С. Система принципів реалізації права молоді на працю / А.С. Якубова //Актуальні проблеми права: теорія і практика. Збірник наукових праць. – Луганськ: Вид-во СНУ ім. В. Даля. – 2012. – № 25. – С.630-637.
5. Цивільний кодекс України від 16.01.2003. // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 40-44. – Ст.356.
6. Советское трудовое право: Учебник / А.С. Пашков, Б.Ф. Хрусталева, О.В. Смирнов и др. – М.: Юрид. лит., 1988. – 608 с.
7. Теория государства и права: Курс лекций / Под ред. Н.И. Матузова и А.В. Малько. – М.: Юристъ, 2004.–512 с.
8. Шамшина І.І. Суб'єкти трудового права: правове регулювання в умовах ринкових відносин: Монографія / І.І. Шамшина. – Луганськ: Вид-во «Література», 2010. – 448с.
9. Цесарський Ф.А. Захисна функція профспілок, форми її реалізації: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Національна юридична академія України ім. Я.Мудрого / Ф.А. Цесарський. — Х., 2004. — 21 с.
10. Шеломов Б.А. Понятие и содержание профсоюзного представительства: В кн. Профсоюзы и трудовое право: Сборник научных трудов / Высшая школа профсоюзного движения ВЦСПС / Б.А. Шеломов. – М.: Профиздат, 1979.
11. Советское трудовое право: Учебник / Под ред. А.Д.Зайкина. — М.: Юрид. лит.,1979. – 554 с.
12. Плахотіна Н.А. Проблеми регулювання трудових процесуальних відносин в українській правовій системі: Дис. ... канд.юрид.наук: 12.00.05 / Н.А. Плахотина. – Луганск, 2009. – 186 с.
13. Плахотіна Н.А. Класифікація суб'єктів трудових процесуальних правовідносин / Н.А. Плахотіна // Право і безпека. – 2007. – № 2. – С. 144-148.
14. Лазор Л.И. Трудовое процессуальное право Украины: Учебник / Л.И. Лазор. – Луганск: Изд-во «Виртуальная реальность», 2013. – 504 с.
15. Хутов К.М. Преступный монополизм: уголовно-политическое и криминологическое исследование / под ред. Н.А. Лопашенко. – М.: Волтерс Клувер, 2007. – 200 с.

Зеньков Д.А. Современные тенденции развития представительской функции профсоюзов. – Статья.

Исследовано место и значение представительства в деятельности профсоюзов. Проведен анализ сущности и содержания представительской функции профсоюзов в условиях рыночных отношений. Представлены предложения по совершенствованию механизма реализации представительской функции профсоюзов. Определены тенденции развития представительской функции профсоюзов на современном этапе и пути совершенствования законодательства в этой сфере.

Ключевые слова: профсоюз, представительство, представительская функция профсоюзов, интересы работников.

Zenkov D.A. Modern trends of the representative function of trade unions. – Article.

The place and importance of representative in trade union activities investigated. Analysis of the nature and content of the representative function of trade unions in market conditions is

conducted. Suggestions for improving the mechanism for implementation of the representative function of trade unions are represented. Trends in the development of representative functions of trade unions at the present stage are identified and ways to improve the legislation in this area are offered.

Keywords: trade union representation, the representative function of trade unions, employees' interests .