

обов'язковими до виконання зобов'язаннями, а лише побажаннями щодо політики держави. Поряд із дійсно суттєвим недоліком Проекту, на наш погляд, який містить норму щодо прийняття рішення комісією з трудових спорів (КТС) лише одногосно, що може звести нанівець діяльність КТС на підприємстві, в установі чи організації, оскільки одностайність може бути не досягнута, наводиться як зауваження і та обставина, що Проект прямо не закріплює право працівника або його представника висловитися на засіданні КТС, хоча й передбачає їхню обов'язкову присутність при розгляді заяви, а отже, на нашу думку, автоматично означає і можливість брати активну участь у цьому засіданні.

Зазначимо, що потреба у якнайшвидшому прийнятті нового Трудового кодексу в Україні назріла давно, оскільки існує низка прогалин у трудовому законодавстві, не врегульовано нові форми трудових відносин, що значно послаблює рівень захисту трудових прав працівників. Відповідно, з урахуванням зауважень і пропозицій міжнародних інституцій та з дотриманням наявних міжнародних трудових стандартів, слід прискорити реформування трудового права і законодавства для забезпечення неухильного дотримання основоположних прав і свобод людини в Україні.

ЛІТЕРАТУРА

1. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/lang--en/index.htm> (Last accessed: 17.05.2018).
2. [Електронний ресурс]. Режим доступу: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/MU16012.html
3. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони від 27.07.2014. // Офіційний вісник України від 26.09.2014. – № 75. – Том 1. – С. 83. – Ст. 2125.
4. [Електронний ресурс]. Режим доступу: http://www.ilo.org/budapest/countries-covered/ukraine/WCMS_470684/lang--en/index.htm
5. Трудовий кодекс України. Текст законопроекту до другого читання 24.07.2017 р. [Електронний ресурс]. Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?id=&pf3511=53221
6. Фурлет Н.Я. Керівник закладу вищої освіти – суб'єкт трудового права: автореф. дис. ... кандидата юридичних наук 12.00.05 Трудове право, право соціального забезпечення. Харків, 2018. – 19 с.
7. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI // Офіційний вісник України від 27.08.2012. – № 63. – С. 17. – Ст. 2565.
8. Лист Президента Жоао Антоніу Феліціу та Генерального Секретаря Шарана Барроу Міжнародної Конфедерації Профспілок (ІТUC) до Президента України Петра Порошенка від 21.11.2017 р. (Брюссель) [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://www.kvpu.org.ua/uk/news/6/2462-mkpzvumulasiadoprezidentaukrainyshchodoproektutrudovohohodeksutekstyzvernenniyatazavazhennya>

УДК 349.2 (477)

РЕАЛІЗАЦІЯ ЗАХИСНОЇ ФУНКЦІЇ ПРОФСПЛОК У ТРУДОВОМУ ПРАВІ В УКРАЇНІ

Білоус О. О.,

старший викладач кафедри права
та сучасних європейських мов
Харківський торговельно-економічний інститут
Київського національного
торговельно-економічного університету

Анотація: у статті розглянуто основні аспекти проблеми зведення нанівець ролі профспілок, що визначаються проектом Трудового Кодексу України. Автор звертає увагу на існування протиріч між положеннями щодо профспілок чинного законодавства, міжнародних пактів та проекту, аналізує його вплив на умови праці.

Ключові слова: профспілки, ратифікація, міжнародні пакти.

Аннотация: в статье рассмотрены основные аспекты проблемы аннулирования роли профсоюзов, которые определяются проектом Трудового Кодекса Украины. Автор обращает внимание на существование противоречий между положениями относительно профсоюзов действующего законодательства, международных пактов и проекта, анализирует его влияние на условия труда.

Ключевые слова: профсоюзы, ратификация, международные пакты.

Annotation: the article deals with the main aspects of the problem of overcoming the role of trade unions, as defined by the draft Labor Code of Ukraine. The author draws attention to the existence of contradictions between the provisions of the current legislation, the international covenants and the draft, and analyzes its impact on working conditions.

Key words: trade unions, ratification, international pacts.

Забезпечення прав і свобод людини і громадянина є однією із головних задач держави, її органів та соціальних структур. Соціальним регулятором суспільних відносин виступає право, яке складається з чисельних правових норм. Правова норма визначає правила поведінки всіх учасників відносин, які виникають у суспільстві, санкціонується і забезпечується державою. Основними напрямками впливу держави на суспільні відносини виступають функції права.

В системі права трудове право займає значне місце, оскільки регулює суспільно-трудові відносини. В нормативних актах встановлено засоби, за допомогою яких здійснюється захист трудових прав та інтересів людини праці.

Саме тому, основною метою цієї статті є визначення ролі захисної функції профспілок у трудовому праві, його сфери впливу на трудові відносини між робітником та роботодавцем. Виділити основні ознаки та класифікації захисної функції та як вони відображені і реалізуються в Кодексі законів про працю.

Вивченням цього питання займалася чимала кількість дослідників, а саме О. І. Процевський, В. І. Щербина, В. І. Прокопенко, О. Ф. Скакун, Н. В. Кохан та ін. Але сфера діяльності профспілок у межах нового законодавства все ж таки залишається недостатньо вивченою.

Актуальність вивчення проблеми зведення нанівець ролі профспілок полягає у тому, що на цей час редакція проекту Трудового Кодексу України (далі по тексту – проект), який знаходиться на стадії розглядання, суттєво скорочує повноваження профспілок та обмежує їх дії.

Згідно з Законом України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» профспілка визначається як «добровільна неприбуткова громадська організація, що об'єднує громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної (трудової) діяльності (навчання)» [1].

Відповідно до другого розділу цього Закону, профспілки здійснюють представництво і захист трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілок у державних органах та органах місцевого самоврядування, у відносинах з роботодавцями, а також з іншими об'єднаннями громадян. Також вони мають право на ведення колективних переговорів та укладання колективних договорів і угод, забезпечувати зайнятість населення, організовувати страйки [1].

Чинний Кодекс законів про працю також затверджує права профспілки на укладання колективних договорів, контроль за його виконанням, захист прав працівників. Багато статей потребують присутності профспілкового працівника при вирішенні певних питань.

Так, І. В. Білик у своїй статті зазначає: «із проекту Трудового кодексу повністю вилучено розділ XVI теперішнього КЗпП «Гарантії діяльності професійних спілок щодо захисту трудових та соціально-економічних прав працівників», що істотно звужує повноваження даних організацій. До прикладу, в процесі звільнення працівника від роботодавця вимагається лише погодити з профспілкою звільнення, тобто, фактично, лише попередити про нього. Проект допускає розірвання трудового договору з працівником навіть всупереч мотивованому рішенню профспілки, а роботодавцеві надається право бути присутнім під час розгляду профкомом питання щодо звільнення працівника, що є втручанням у внутрішню діяльність профспілки» [2].

Згідно з проектом, погодження профспілки на звільнення працівників потрібне лише у разі скорочення чисельності штату (стаття 86), невідповідності стану здоров'я працівника, що підтверджується відповідним медичним висновком, та недостатньої кваліфікації працівника, що підтверджується результатами атестації, іншими доказами (стаття 93) [3].

З усіх інших підстав, передбачених статтями 92–97, серед яких «невиконання чи неналежне виконання працівником своїх трудових обов'язків», «виявлена невідповідність працівника займаній посаді», «нез'явлення працівника на роботу внаслідок тимчасової непрацездатності», «розголошення комерційної таємниці» та інші – згода профспілки взагалі не потребується.

Це суттєво звужує роль профспілок, надає безпечеліційну владу роботодавцю та позбавляє працівників можливості домовлятися з роботодавцем. Положення може мати дестабілізуючий вплив на трудові відносини.

Згідно з проектом, у разі залучення працівників до надурочних робіт, що здійснюється за їх згодою, профспілкова організація отримує лише попереднє повідомлення (стаття 153).

Крім того, у проекті відсутній порядок:

- погодження локальних актів роботодавця з представниками профспілкових організацій;
- інформування роботодавцем працівників про злиття приєднання, поділ або перетворення юридичної особи;
- продовження повноважень профспілок та дії колективного договору.

Не менш важливу роль мають відігравати профспілки в реалізації захисної функції права, а саме під час встановлення умов праці. Частіше всього під час участі в колективних переговорах, пов'язаних з укладанням договору або у прийнятті важливих для роботодавця в цілому нормативно-правових актах профспілки реалізують свої повноваження не в достатній мірі [4].

Захисна (відбудовна) функція – це функція гарантування державою засобів юридичного впливу, тісно пов'язаного з посяганням на правовий стан суб'єкта права та завданням йому шкоди. Стосовно трудового законодавства не слід сприймати реалізацію цієї норми лише як позначення основних обов'язків роботодавця та прав працівників у кодексі та конкретизацію їх у різних правових нормах. Передусім захисна функція права повинна бути законодавчо закріпленою у положеннях, яких прописані основні права працюючих, зафіксовані механізми їх захисту в різних випадках і встановлені ефективні способи державного нагляду та контролю за їх дотриманням та виконанням [5].

Існує ціла низка факторів, за допомогою яких захисна функція набуває самостійного характеру. По-перше, найманий працівник являється основним суб'єктом трудових правовідносин, який безперечно залежить від роботодавця як економічно, так і організаційно. По-друге, трудове право зачіпає інтереси не окремо працівника та роботодавця, а і суспільства в цілому. По-третє, завдяки системі національного партнерства відбувається попередження конфліктів у соціумі [6].

Захисна функція полягає не лише в ефективному захисті інтересів та прав робітника, але і в тому що за допомогою правових норм можна установлювати умови для захисту від їх порушень. Слід зауважити, що державі необхідно за допомогою правових засобів як захищати, так і встановлювати трудові права та обов'язки. Наприклад,

за допомогою договірного регулювання держава повинна стимулювати працівників самостійно реалізовувати та захищати свої права у випадку порушення їх з боку роботодавця, або іншого суб'єкта трудових відносин [7].

Однією із не менш важливих проблем забезпечення захисної функції – це гарантування захисту особистих даних щодо робітника, та його захист від зловживань роботодавцем під час професійного відбору. Конкретніше, персональні дані – необхідна для роботодавця інформація, пов'язана з трудовими відносинами кожного робітника [8].

Під час детального роз'яснення поняття захисної функції трудового права, необхідно також акцентувати увагу на діяльності профспілок. Майже завжди, під час характеристики захисної функції основна увага приділяється саме їм. У проєкті Трудового кодексу роль профспілок значною мірою зменшена. Це пояснюється тим, що їхня роль є досить пасивною, профспілки не мають значного впливу у захисті трудових прав та інтересів працівника, та у соціально-економічних процесах, які відбуваються в Україні.

Також не викладений механізм регулювання трудових відносин: домашніх працівників, як того вимагають положення ратифікованих Україною Конвенцій та Директив ЄС, які Україна взяла на себе зобов'язання запроваджувати в національне трудове законодавство у зв'язку з укладанням Угоди про асоціацію між Україною та ЄС.

У середині ХХ 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:

a) 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 дотримання 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;

b) право професійних спілок утворювати національні федерації чи конфедерації і право цих останніх засновувати міжнародні професійні організації або приєднуватися до них;

c) 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 [9, 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 [10]. Як вважає В. І. Прокопенко, професійні спілки відіграють важливу роль у розвитку політичної системи суспільства Української держави, подальшого розгорнення демократії, все більш широкої 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 [4, 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 «держава – 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 [10].

Більшість міжнародних актів закріплюють право на вільне створення профспілок з метою відстоювання власних інтересів. Ці положення закріплюють Загальна декларація прав людини та Міжнародний пакт про громадянські і політичні права.

Право на участь в економічному та соціальному розвитку, участь її членів у вирішенні питань, що зачіпають їх інтереси закріплені у Декларації соціального прогресу та розвитку.

Статут Міжнародної організації праці визначає свободу профспілкової діяльності як необхідну умову постійного прогресу, а принцип профспілкової свободи як той, що є умовою покращення праці.

Конвенція Міжнародної організації праці регламентує невтручання органів державної влади у діяльність профспілок з метою обмеження прав працівників на свободу об'єднання.

Хоча Україна ратифікувала Конвенції МОП № 87 та № 135, проте деякі процеси погіршують діяльність профспілок, такі як безпідставні відмови їх легалізації, їх розпуски, переслідування лідерів таких організацій, звільнення та утиски працівників через їх участь у профспілках, а також втручання адміністрації та державних органів у внутрішні справи профспілок вказують на відсутність належного дотримання прав та виконання міжнародних зобов'язань щодо цих об'єднань.

Так як зараз Україна знаходиться на етапі Євроінтеграції, то правильним напрямом буде ратифікація та дотримання міжнародних пактів і конвенцій, що є визнаними як у Європейському Союзі, так і у всьому світі.

Важливість правозахисної діяльності профспілок обумовлена тим, що в умовах проведення радикальних ринкових реформ зростає необхідність посилення захисту прав працівників як найбільш слабкої та уразливої сторони трудових правовідносин.

Отже, проект, що обмежує та скорочує повноваження профспілкових організацій, майже зводячи їх нанівець, може погіршити умови праці працівників. Аналізуючи вищевикладене, чинне законодавство, зокрема проект, який знаходиться на розгляді Верховної Ради України, потребує перегляду норм щодо недопущення притискання прав та ефективної діяльності профспілок. Не можна забувати, для чого саме створювалися профспілки, про їх головну роль представництва та захисту інтересів працівників у трудових відносинах, тому що інакше втрачається сенс існування та функціонування цієї організації.

ЛІТЕРАТУРА

1. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 1999 р. № 45 [Електронний ресурс]. – 1999. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1045-14>.
2. Білик І. В. Новий Трудовий кодекс України: переваги та недоліки / І. В. Білик. // Науковий вісник НЛТУ України. – 2014. – № 25. – С. 208–214.
3. Проект Трудового кодексу України (реєстраційний № 1108, текст законопроекту до другого читання від 10.12.2009 р.) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.rada.gov.ua>
4. Прокопенко В. І. Трудове право України: Підручник. – Харків: Фірма «Консум», 1998. – 480 с.
5. Жернаков В. В. Правове регулювання праці: співвідношення трудового і цивільного права / В. В. Жернаков. – Право України. – 2000. – № 7. – С. 49–52.
6. Щербина В. І. Трудове право України: підручник / за ред. В. С. Венедіктова. – К.: Істина, 2008. – 384 с.
7. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю / В. Г. Ротань, І. В. Зуб, Б. С. Стичинський, – 6-те вид., доп. і переробл. – К., А.С.К., 2005. – 976 с.
8. Скаун О.Ф. Теорія держави і права: підручник / Пер. з рос. – Харків: Консум, 2001. – 656 с.
9. Киселев Я.Л. Основы трудового законодательства в СССР: учеб. пособ. / Я.Л. Киселев. – М.: Высш. шк., 1964 – 264 с.
10. Страшно далеки они от народа [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrudprom.ua/digest/eu141205.html>.