

ПОСИЛЕННЯ РОЛІ ПРОФСПІЛОК ДЛЯ ЗАХИСТУ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ У СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ ІЗ РОБОТОДАВЦЕМ

STRENGTHENING THE ROLE OF TRADE UNIONS TO PROTECT THE RIGHTS OF WORKERS IN SOCSAL AND LABOR RELATIONS WITH THE EMPLOYER

Кисельова О.І., д.ю.н.,
доцент кафедри адміністративного, господарського права
та фінансово-економічної безпеки

*Навчально-науковий інститут права
Сумського державного університету*

Верещака Я.В., студентка III курсу
*Навчально-науковий інститут права
Сумського державного університету*

У статті досліджується правове становище профспілок у сучасному суспільстві, розкриваються основні функції профспілки. Аналізується вплив профспілкових організацій на якість трудового життя в сучасних соціально-економічних і політичних умовах. Виявляються наявні причини негативного ставлення до цього соціального інституту, підкреслюється актуальність розвитку профспілкового руху в Україні, важливість підвищення рівня якості трудового життя й можливість впливу на його зміни за рахунок активної діяльності профспілкової організації.

Професійні спілки (профспілки) роблять суттєвий внесок у зміцнення соціального партнерства та економічного розвитку, сприяють вирішенню актуальних економічних проблем, відстоюють законні інтереси працюючих, сприяючи підвищенню рівня їхнього життя й населення загалом. Роль профспілок незмінна в представництві професійних, економічних і соціальних прав та інтересів працівників, а також у захисті їхніх прав у трудових відносинах. Профспілкові організації здатні зберігати і примножувати якість трудового й інтелектуального потенціалу. Тому важливою є їхня роль з погляду вкладу в стимулювання загального прогресу процесу економічного співробітництва.

Натепер в Україні гостро стоїть питання про прийняття нового Трудового кодексу України, адже Кодекс законів про працю, створений ще за радянських часів, не може належним чином регулювати трудові та пов'язані з трудовими відносини. Тому у зв'язку з вищезазначеним уважаємо, що під час реформування трудового законодавства необхідно звернути увагу на питання, які спрямовані на посилення ролі профспілок, адже одне з ключових місць у трудових відносинах посідає профспілка, яка захищає права трудящих у соціально-трудових відносинах. Особливий інтерес становить можливість використання зарубіжного досвіду взаємодії громадянського суспільства і профспілок з урахуванням вітчизняної специфіки. Саме тому профспілковий рух повинен стати важливим складником сучасної демократії, запорукою розбудови демократичної та соціальної держави.

Ключові слова: профспілкова організація, функції профспілки, умови праці, керівництво організації, трудова діяльність, співробітники, соціальне партнерство, права, захист.

This article explores the legal position of trade unions in modern society, reveals the main functions of trade unions. The influence of trade union organizations on the quality of working life in contemporary socio-economic and political conditions is analyzed. Existing causes of negative attitude to this social institute are revealed, and the urgency of the development of trade union movement in Ukraine, the importance of improving the quality of working life and the possibility of influencing its changes due to the active activity of the trade union organization are emphasized.

Trade unions (trade unions) make a significant contribution to strengthening social partnership and economic development, contribute to solving urgent economic problems, and uphold the legitimate interests of workers, contributing to improving their standard of living and the general population. The role of trade unions is unchanged in the representation of professional, economic and social rights and interests of employees, as well as in the protection of their rights in labor relations. Trade union organizations are able to maintain and enhance the quality of work and intellectual potential. Therefore, their role in terms of contributing to the overall progress of the economic cooperation process is important.

To date, the issue of adopting a new Labor Code of Ukraine is a pressing issue in Ukraine, since the Labor Code established in Soviet times cannot properly regulate labor and labor relations. Therefore, in connection with the above, we believe that in the reform of the labor legislation it is necessary to pay attention to issues aimed at strengthening the role of trade unions, because one of the key places in the labor relations is occupied by the trade union, which protects the rights of workers in social and labor relations. Of particular interest is the possibility of using foreign experience of interaction between civil society and trade unions, taking into account national specificity. That is why the trade union movement must become an important component of modern democracy, the key to building a democratic and social state.

Key words: trade union organization, trade union functions, working conditions, management of the organization, work activity, employees, social partnership, rights, protection.

Питання реформування трудового законодавства в Україні від початку набуття незалежності нашою державою стоїть серед найбільш нагальних завдань, але з різних причин гальмується на різних стадіях законотворчого процесу. Обставини, які вимагають прискорення прийняття нового трудового кодексу, загальновідомі: це й «поважний вік» Кодексу законів про працю України, і, відповідно, розпорошеність норм, які регулюють трудові відносини, у нормативних актах різної юридичної сили. Це ускладнює й процес застосування права, оскільки фахівці вимушені звертатися до норм одразу кількох нормативних актів, які часто конкурують між собою, і заважає розумінню працівниками й роботодавцями дійсного обсягу своїх прав, обов'язків і відповідальності [3, с. 113]. Уважаємо, що значна увага під час реформування трудового законодавства

в Україні повинна також бути приділена правому статусу профспілки, яка захищає права й інтереси працівника в соціально-трудових відносинах із роботодавцем.

Питанням діяльності профспілкових організацій і їх ролі в соціально-трудових відносинах приділяли увагу в наукових працях такі вчені, як З. Гуга, Г. Осовий, Л. Кулачок-Тітова, О. Касьян та інші.

Мета роботи полягає у визначенні ролі профспілок у врегулюванні соціально-трудових відносин.

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

Професійні спілки створюються з метою здійснення представництва та захисту трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілки [1].

Серед пріоритетних завдань профспілок необхідно виділити такі:

- боротьбу за підвищення заробітної плати до рівня, не нижчого за прожитковий мінімум;
- боротьбу із затримками заробітної плати;
- боротьбу з безробіттям шляхом створення нових робочих місць, перекваліфікацію працівників, організацію громадських робіт;
- боротьбу з прихованим безробіттям;
- захист прав людей, які підлягають звільненню внаслідок скорочення штатів або банкрутства підприємства;
- дотримання вимог охорони праці;
- захист прав найманих працівників у процесі приватизації колишнього загальнонародного майна та землі в Україні;
- дотримання трудового законодавства стосовно тривалості й оплати відпусток [8].

Основні напрями сучасної правозахисної діяльності профспілок щодо забезпечення гідної праці впливають із положень розділу II «Права та обов'язки профспілок, їх об'єднань» Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», а саме:

1) участь профспілок у відносинах соціального діалогу щодо встановлення умов праці на підприємстві та їх застосуванні;

2) участь профспілок у вирішенні трудових спорів;

3) здійснення профспілкового контролю за дотриманням законодавства про працю і правил охорони праці [1].

У сучасних умовах значно розширилося коло об'єктів захисту профспілок, а також сфера їхніх інтересів, що дало підставу дослідникам по-новому поглянути на профспілки, їхню природу й сутність, а також роль у громадянському суспільстві. Зазначимо, що нині профспілки відстоюють не тільки економічні інтереси найманих працівників, а й громадські інтереси всього населення [2].

Натепер профспілки все більше починають керуватися не корпоративними інтересами своїх членів, а широкими громадянськими потребами, унаслідок чого відповідним чином змінилася й сфера їхньої діяльності.

О. Касьян, зважаючи на особливості розвитку профспілкового руху в Україні, виділяє такі характерні риси, що впливають на якість виконання профспілками своїх функцій:

– правове регулювання повноважень профспілок у сфері праці характеризується успадкуванням положень Кодексу законів про працю (далі – КЗпП), що розширені й розтлумачені в кожному наступному кодексі;

– трудове законодавство України порівняно із зарубіжним законодавством більш повно захищає інтереси працівників у разі звільнення їх за ініціативою роботодавця, оскільки в разі позитивного вирішення справи суд не тільки поновлює працівника на роботі, а й зобов'язує роботодавця оплатити весь час вимушеного прогулу, але не більше ніж один рік;

– основним законним представником інтересів трудового колективу є первинна профспілкова організація, від імені якої виступає виборний орган первинної профспілкової організації. Саме тому його представницькі права мають найбільш повне й чітке законодавче вираження та оформлення [7, с. 27].

Профспілка повинна стояти на трьох основах: free trade іnions. Цією назвою ми підкреслюємо, що профспілки:

- а) вільні від держави;
- б) вільні від роботодавців;
- в) вільні від політичних партій [2].

Відповідно, якщо хоч один із цих складників буде змінено, то організація за своєю сутністю перестав бути незалежною, вільною, а отже, починає обслуговувати певні чужі її членам інтереси.

Згідно з Програмою сприяння зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць на період до 2017 року від 15 жовтня 2012 р., розширення можливостей реалізації права громадян на гідну працю, підвищення їхніх доходів здійснюється шляхом підвищення ролі зацікавлених у перетвореннях на ринку праці учасників соціального діалогу (об'єднань організацій роботодавців і професійних спілок). Отже, «боротьба за зайнятість з гідними умовами праці» є пріоритетом правозахисної діяльності профспілок сьогодні й у перспективі. На жаль, держава не має стратегічного документа щодо політики у сфері зайнятості населення, який поєднував би в собі пріоритети розвитку інноваційної зайнятості, забезпечення балансу роботи й вільного часу зайнятих людей, створення умов для запровадження освіти впродовж життя, реалізацію концепції активного довіліття як елемента «срібної економіки», 11 завданнями якої є сприяння трудовій зайнятості літніх людей, забезпечення їм рівного доступу до професійної орієнтації, підготовки й перепідготовки [10].

На наш погляд, сучасні прогресивні профспілки повинні бути активним штовхачем цих ідей, діяти на випередження й прогнозувати проблеми із захистом трудових прав працівників, які підпадають під динамічні зміни ринку праці, пов'язані з такими глобалізаційними процесами, як:

1) «озеленення» економіки (під час якого зникають цілі галузі традиційної економіки, відбуваються масові вивільнення працівників, організовується їх перенавчання й перехід на новостворені «зелені» робочі місця);

2) трансформація економіки під впливом штучного інтелекту, віртуальної реальності, великих даних, цифрових технологій (що супроводжується роботизацією трудового процесу, зникненням традиційних професій, появою з розвитком стартапів роботодавців-компаній з короткою історією операційної діяльності, які працюють із креативними працівниками за смарт-контрактами);

3) активізація трудової міграції (яка почасти відбувається у формі нелегального й напівлегального працевлаштування, коли рівень соціальної захищеності трудящих-мігрантів значно знижений або майже нульовий);

4) збільшення кількості трудових договорів українців, укладених із транснаціональними компаніями – інвесторами (тоді як у вітчизняному законодавстві не передбачений ефективний механізм соціального діалогу щодо забезпечення й захисту гідних умов праці між міжнародними галузевими профспілками, роботодавцями – транснаціональними компаніями (материнськими), тому профспілкам варто розробити такий механізм і легітимізувати його в Законі України «Про соціальний діалог в Україні»);

5) поширення шерингової або гіг-економіки, характерною ознакою якої є зайнятість людини як таксиста на Uber, викладача на YouTube (що призводить до обмеження комунікації між працівниками та ускладнення їх об'єднання в профспілки задля захисту права на гідну працю) [9, с. 4].

Правові інспектори галузевих профспілок постійно здійснюють правозахисну діяльність, представляючи інтереси своїх членів, права яких порушені роботодавцем, у судах. Федерація профспілок України активно долучилася до підготовки проекту Трудового кодексу України й відстоює легітимне закріплення механізму проведення примирних процедур за допомогою комісій із трудових спорів під час вирішення індивідуальних трудових спорів. Також вона як учасник соціального діалогу, маючи на меті вдосконалення законодавства з урегулювання колективних трудових спорів, включилася в процес розроблення змін до деяких законодавчих актів України, зокрема щодо зняття обмежень права на страйк. Така робота буде активно продовжуватися й надалі, що відповідає завданням Програми гідної праці в Україні на 2016–2019 роки [9].

У Данії профспілки та асоціація роботодавців надають більш широкі можливості для працевлаштування зі швидким наймом і звільненням, а держава є гарантом соціального захисту та можливості подальшого прийому на роботу для звільнених працівників.

«Данська модель» передбачає, що колективні договори сторони самостійно обговорюють відповідні умови праці в рамках колективних угод і потім контролюють їх дотримання. Умови роботи, які не погоджені сторонами колективного договору в Данії, розглядаються як порушення правил договору [5]. Також однією з причин великої кількості членів є те, що профспілки беруть участь у виплаті допомоги по безробіттю.

Особливості профспілок у Данії:

- профспілки обговорюють проблеми працівників з керівництвом і часто також є членами Комітету з питань співробітництва, найважливішого органу у сфері інформації й консультації;

- кількість обраних представників профспілки в компаніях залежить від кількості працівників і від конкретних деталей, зазначених у договорі для відповідного сектора. Зазвичай для 50 працівників є один представник;

- також у деяких угодах можна обирати представника профспілки в компанії з більше ніж 5 працівниками [6]. Відзначимо, що завдяки данській системі в одній компанії досить часто існує кілька профспілок, а тому й декілька представників в одному закладі. У Данії представники профспілок відіграють центральну роль у діяльності профспілок, їхня роль полягає в забезпеченні чинних колективних договорів.

Данія має більший показник членства в профспілці, ніж Україна. Уважаємо, що нашій державі необхідно взяти за приклад «данську модель», а саме те, як профспілка впливає на компанії та забезпечує гарні умови для працюючих. В Україні, на жаль, роботодавці не дотримуються договорів або їх зовсім не складають, що є одним із факторів того, чому в Україні рівень членства нижчий, ніж у Данії.

Фахівці й спостерігачі неодноразово підкреслювали переваги для працевлаштування добрих відносин зі своїми профспілками. І дійсно, профспілки за певних умов можуть сприяти мотивації трудящих, а отже, зростанню продуктивності. Вони висловлюють колективну думку персоналу підприємства. Крім того, обмеження, що накладаються ними на адміністрацію, спонукають її добиватися

вищих результатів, використовувати більше нововведень і бути відкритою для змін. Така співпраця, яка зараз майже повсюдно характерна для профспілок, допомагає уникати соціальних конфліктів, згубних для всіх сторін.

Серед основних проблем сучасного профспілкового руху можна зазначити такі:

- постійне зниження рівня довіри населення до профспілок;

- незацікавленість і неспроможність профспілок опікуватися працівниками нових форм господарювання, приватних фірм зокрема;

- недостатню підтримку профспілками тих, хто втратив роботу;

- надмірну політизацію профспілкового руху, посилення залежності «незалежних» профспілок від певної політичної сили [7, с. 27].

Необхідно відзначити, що досить складно будуються відносини профспілок із роботодавцями. На підприємствах відбувається обмеження повноважень профспілок в управлінні виробництвом, розподілі доходів, регулюванні соціально-трудових відносин. Роботодавці стримують діяльність профспілок, іноді забороняють їх або створюють підконтрольні «жовті профспілки». У цьому контексті ФПУ разом із членськими організаціями повинна активізувати роботу на місцях щодо самоорганізації працівників для захисту їхніх прав та інтересів [4, с. 84].

У захисті трудових прав працівники профспілки мають значні переваги перед іншими представниками трудящих, серед яких потрібно виділити такі:

- профспілки побудовані за певною системою – від первинних організацій до об'єднання профспілок України;

- профспілки накопичили значний досвід у сфері захисту трудових прав та інтересів працюючих;

- у діяльності вони використовують зарубіжний досвід [4, с. 84].

Загалом варто зазначити, що профспілкові організації виконують важливу роль у соціально-трудових відносинах, адже вони поки залишаються єдиною доступною організацією, що займається повсякденними проблемами найманих працівників.

Отже, з огляду на те що в Україні порушується питання про реформування трудового законодавства, вважаємо за необхідне посилити роль профспілок для захисту прав трудящих у соціально-трудових відносинах із роботодавцем.

ЛІТЕРАТУРА

1. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності : Закон України від 15 вересня 1999 року № 1045-XIV / *Верховна Рада України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1045-14> (дата звернення: 26.10.2019).
2. Профсоюзы в глобальном мире: состояние и тенденции развития. URL: <https://pon.org.ua/publications/-1750-profsoyuzu-v-globalnom-mire-sostoyanie-i.html> (дата звернення: 26.10.2019).
3. Кулачок-Тітова Л.В. Реформування трудового законодавства України у світлі відповідності міжнародним трудовим стандартам. *Вісник Харківського національного університету ім. В.Н. Каразіна. Серія «Право»*. 2018. Вип. 25. С. 113–117.
4. Осовий Г. Профспілковий рух в Україні: сучасний стан та перспективи розвитку. *Вісник АПСВТ*. 2018. Вип. 1. С. 76–85.
5. Der dänische Arbeitsmarkt. URL: <https://www.rechtdaenisch.de/privatpersonen/arbeitsrecht/daenische-arbeitsmarkt>. (дата звернення: 20.10.2019).
6. Unternehmensmitbestimmung. URL: <http://de.worker-participation.eu/NationaleArbeitsbeziehungen/Laender/Deutschland/Unternehmensmitbestimmung> (дата звернення: 22.10.2019).
7. Касьян О.В. Профспілки в Україні та за кордоном: історичний досвід, сучасний стан і перспективи. *Історія, сучасний стан та перспективи профспілкового руху у світі* : матеріали науково-практичної конференції / Коледж морського і річкового флоту Держ. ун-ту інфраструктури та технологій. Київ, 2018. С. 25–28.
8. Мартиненко В.В. Участь громадськості в реформуванні на прикладі пілотного проекту. Київ : Центр Разумкова, 2015. Вип. 2–3 (151–152). С. 117–120.
9. Амелічева Л.П. Напрями сучасної правозахисної діяльності профспілок під впливом концепції гідної праці. *Василь Стус: життя, ідеологія, творчість, соціополітичний і літературний контекст* : матеріали VI Міжнародної науково-практичної конференції / Донецький національний університет імені Василя Стуса. Маріуполь, 2018. С. 8–12.
10. Новак І. Стратегія зайнятості для України: якими мають бути орієнтири? URL: https://dt.ua/macrolevel/strategiya-zaynyatosti-dlya-ukrayini-yakimi-mayut-buti-oriyentiri260541_htm (дата звернення: 20.09.2019).