

6. Кодекс законів про працю України // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – № 50 (зі змінами та доповненнями по стану на 01.01.2010 р.)
7. Иванов А. И. Дисциплина труда и дисциплинарные взыскания / А. И. Иванов // Труд за рубежом. – 1997. – № 3. – С. 4-16.
8. Code du travail/ Livre III, Titre II. Paris, Dalloz, 1997.
9. Киселев И. Я. Сравнительное и международное трудовое право / И. Я. Киселев. – М.: Дело, 1999. – 728 с.

*Шамшина І. І., Східноукраїнський національний
університет ім. В. Даля*

ПРОФСПІЛКИ ЯК СУБ'ЄКТИ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА НА СТОРОНІ ПРАЦІВНИКІВ

Исследовано значення профсоюзів як суб'єктів трудового права и определено их место в социально-партнерских отношениях. Выделены пробелы в правовом регулировании статуса профсоюзов по отечественному трудовому праву и предложены пути их преодоления. Разработаны предложения по совершенствованию трудового законодательства относительно регулирования профсоюзного представительства в социально-партнерских отношениях.

The significance of the trade unions as subjects of labour law is investigated, their place in social partnership is identified. The gaps in legal regulation of status of trade unions in the domestic labour law are distinguished and ways to overcome them are suggested. The proposals to improve labour laws, regulating of trade union representation in the social partnership, are developed.

Реалії ринкової економіки обумовлюють потребу в інтенсивному розвитку договірному способу регулювання суспільних відносин із застосування найманої праці. Адже саме соціальне партнерство сприяє досягненню балансу інтересів роботодавців та працівників, інтенсивному розвитку виробництва, забезпеченню соціальної стабільності. Це актуалізує роль та значення профспілок як суб'єктів сучасного трудового права та суб'єктів соціального партнерства на стороні працівників.

Дослідженню різних аспектів правового регулювання діяльності профспілок приділяли увагу багато науковців, а саме: О. С. Арсентьева, Н. Б. Болотіна, О. С. Борисов, В. Л. Костюк, І. Я. Кісельов, Л. І. Лазор, В. В. Лазор, Р. З. Лівшиць, В. Ю. Нікофоров,

Ю. П. Орловський, С. М. Прилипко, О. А. Процевський, Н. А. Плахотіна, Г. І. Чанишева, О. М. Ярошенко та інші. Разом з тим, багато питань щодо регулювання профспілкової діяльності ще залишаються дискусійними, а правовий статус профспілок за українським трудовим правом потребує вдосконалення.

Метою цієї статті є: дослідити роль і значення профспілок як суб'єктів трудового права та визначити їх місце у соціально-партнерських відносинах, виділити прогалини у правовому регулюванні статусу профспілок за вітчизняним трудовим правом та запропонувати шляхи їх подолання, розробити пропозиції з вдосконалення трудового законодавства щодо регулювання профспілкового представництва у соціально-партнерських відносинах.

Правовою засадою діяльності вітчизняних профспілок є, насамперед, Конституція України, де у ч. 3 ст. 36 вказано: "Громадяни мають право 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" [1].

Юридична основа правосуб'єктності профспілок закріплена у Законі України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності" (далі – Закон) [2], стаття 1 якого містить таке визначення: "професійна спілка (профспілка) – добровільна неприбуткова громадська організація, що об'єднує громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної (трудової) діяльності (навчання)".

Як відзначають Р. З. Лівшиць, Ю. П. Орловський, профспілки – неодмінний та найважливіший учасник механізму соціального партнерства [3, с. 42]. Вчені-правознавці, наприклад, професор Л. І. Лазор та ін. підкреслюють, що профспілки займають особливе місце серед суб'єктів трудового права на сучасному етапі [4, с. 345].

Важливо зазначити, що закон наділяє профспілки та їх об'єднання можливістю брати участь у колективно-договірних відносинах різного рівня, тобто бути суб'єктом соціального партнерства різного рівня на стороні працівників. На сучасному етапі профспілки є ефективним соціальним інститутом в умовах ринкових відносин і здатні впливати на соціально-економічну політику держави.

В. Ю. Никіфоров відзначає, що соціальні інститути є найважливішою ланкою у механізмі взаємодії між громадянським суспільством і державою, а їх вдосконалення відповідатиме логіці еволюційного розвитку громадянського суспільства як мікросоціосистеми України [5, с. 69]. На думку В. Г. Сумцова, В. Д. Гордієнко, О. М. Уманського, професійні спілки – це не тільки економічний, але й соціально-політичний інститут, оскільки метою їх діяльності є реалізація як економічних, так і політичних інтересів [6, с. 142].

Погоджуючись з вищесказаним, важливо відзначити, що профспілки є, насамперед, суб'єктами трудового права. Їх основне призначення – виступати суб'єктом представництва працівників при реалізації та захисті їх колективних інтересів, тобто бути суб'єктом соціального партнерства на стороні працівників. Це зумовлює необхідність переосмислення й чіткого врегулювання правового статусу профспілок у сучасних ринкових умовах розвитку українського суспільства.

Зарубіжний правовий досвід регулювання профспілкової діяльності може бути вельми корисний вітчизняному законодавцю на етапі реформування національного трудового законодавства. Так, слід звернути увагу на те, що за польським законодавством реєстрація профспілки здійснюється судом воєводства, на відміну від України, де такими повноваженнями наділені управління юстиції на місцях. І. Я. Кісельов відзначає, що перевагою польського законодавства є те, що чітко передбачені підстави дереєстрації профспілки, що можуть носити як добровільний, так і примусовий характер. Дереестрація профспілки здійснюється тим же судом, який легалізував цю профспілку [7, с. 412].

На думку професора Л. І. Лазор, наділення одного органу правом і легалізації, і дереєстрації профспілки дозволяє забезпечити чіткість, об'єктивність, оперативність, законність як щодо виникнення правосуб'єктності профспілки, так і щодо її припинення [4, с. 347].

За законодавством України рішення про примусовий розпуск профспілки приймає суд, а про добровільний розпуск – загальні збори членів профспілки; при цьому порядок дереєстрації профспілки Законом не врегульований [2, ст. 18], тим самим створюється правова невизначеність щодо припинення правосуб'єктності профспілки.

Закон України містить також інші прогалини у закріпленні правового статусу профспілок. Так, розділ II Закону має назву

"Права та обов'язки профспілок, їх об'єднань" [2], але у самому тексті цього розділу розмежування прав та обов'язків відсутнє, по суті, у ньому зафіксовані тільки права профспілок.

Як відомо, права та обов'язки у змісті правового статусу суб'єкта діалектично взаємопов'язані. Тому відсутність нормативного закріплення обов'язків у змісті правового статусу профспілок не дозволяє стверджувати, що цей статус достатньо повно окреслений законодавцем. Крім того, закріплення у Законі тільки прав профспілок, але не їх обов'язків не забезпечує необхідної ефективності механізму захисту профспілками прав та інтересів своїх членів. Адже при такій правовій регламентації профспілка може, але не зобов'язана ставати на бік працівників для захисту їх прав або реалізації їх інтересів.

Тому слід законодавчо встановити, що захист професійними спілками трудових прав та інтересів своїх членів є не правом, а виключно обов'язком профспілок. Законодавче закріплення такого обов'язку дуже важливе у сучасних ринкових умовах, оскільки суб'єктивне право – це міра можливої поведінки за розсудом правомочної сторони. Виходячи з правової природи категорії "право", впливає, що на сьогодні професійна спілка може виконувати або не виконувати свою захисну функцію.

На підставі вищезазначеного Закон має бути доповнений такою нормою:

"Стаття ** Обов'язки профспілок, їх об'єднань

Профспілка будь-якого рівня зобов'язана:

захищати індивідуальні трудові права та інтереси у разі звернення члена профспілки;

представляти й захищати колективні права та інтереси своїх членів у разі їх відповідного волевиявлення".

Наявність у законодавстві запропонованої норми дозволить чіткіше визначити правовий статус профспілки взагалі та як суб'єкта соціально-партнерських відносин, зокрема, і сприятиме активізації її дій у цій сфері.

Специфіка правового статусу профспілки у трудовому праві обумовлена тим, що на відміну від трудового колективу профспілка є юридичною особою [2, ст. 35]. У зв'язку з цим заслуговує на увагу та підтримку позиція Н. Б. Болотіної, яка вважає, що дуже актуальними на сучасному етапі є питання майнової відповідальності професійних спілок за виконання своїх обов'язків, а також визначення фінансових джерел для такої відповідальності. У законодавстві країн Європи, США, де профспілковий рух набув

повсюдного визнання, відзначає названий автор, законодавчо передбачаються обов'язки професійних спілок, а також майнова відповідальність за рахунок коштів профспілкових органів. Крім того, передбачена також адміністративна і кримінальна відповідальність профспілкових функціонерів [8, с. 61].

Звертаючись до правового досвіду Польщі, слід зазначити, що там Законом про профспілки встановлена відповідальність у вигляді штрафу (до 50 тис. злотих) за порушення цього закону з боку підприємців, профспілок та їх працівників. Законодавчо встановлена спеціальна процедура покарання профспілки за порушення законності [7, с. 414]. Так, відзначає І. Я. Кисельов, якщо суд, який зареєстрував профспілку, встановить, що вона порушує законодавство, суд повинен вимагати, щоб профспілка припинила це порушення протягом 14 днів, а прокуратура – порушити судову справу. Якщо профспілковий орган протягом 14 днів не припинить порушення закону та ігнорує попередження суду, то суд має право: накласти на кожного члена профспілки штраф; вимагати проведення перевиборів профспілкових органів. Якщо профспілковий орган не підкорятиметься цій вимозі, його діяльність може бути припинена. Суд може прийняти рішення про дереєстрацію профспілки, що порушує закон й ігнорує попередження суду про неприпустимість такого порушення та про виключення цієї профспілки з профспілкового реєстру [7, с. 415].

Чинне законодавство України про профспілки містить тільки одну статтю, присвячену відповідальності, що має назву "Відповідальність посадовців", у змісті якій не йдеться про відповідальність самої профспілки за порушення своїх обов'язків та трудового законодавства [2, ст. 46]. Можна констатувати, що один із найважливіших елементів правового статусу профспілок – відповідальність за порушення трудових обов'язків, сьогодні українським законодавством не врегульований, що є істотною правовою прогалиною.

Зважаючи на позитивний досвід зарубіжного законодавства та реалії ринкових відносин, доцільно в Україні законодавчо визначити підстави та види юридичної відповідальності профспілок, механізм її застосування.

Вдосконалення законодавчого визначення правового статусу профспілок забезпечить, як вже наголошувалося, можливість ефективнішої діяльності профспілок як представницького органу працівників.

Разом з тим, необхідно зробити акцент на тому, що у сфері трудового права профспілка виступає саме як представницький орган і не має самостійного значення.

У зв'язку з цим виглядає логічно невинуватим те, що в деяких законодавчих актах, таких як Закон "Про колективні договори і угоди" [9, ст. 3], Закон "Про організації роботодавців" [10, ст. 1], саме профспілки вказуються як сторона соціального партнерства на стороні працівників. Такий підхід дозволяє деяким ученим розвивати цю позицію. Наприклад, О. С. Арсентьева стверджує, що первинна профспілкова організація підприємства також має бути визнана стороною соціального партнерства [11, с. 10].

З вищезгаданим підходом важко погодитися. Виходячи з класичних положень цивільного права, представництвом є правовідношення, в якому одна сторона (представник) зобов'язана або має право укласти угоду від імені іншої сторони, яку вона представляє [12, ст. 237, ч. 1]. Цивільне законодавство встановлює, що угода, здійснена представником, створює, змінює і припиняє цивільні права й обов'язки особи, яку він представляє [12, ст. 239]. Як видно, стороною угоди, укладеної представником, є не він, а особа, яку він представляє.

Всі угоди, які укладає профспілка у ході колективно-договірних відносин, мають правові наслідки для працівників, яких представляє ця профспілка. Таким чином, очевидно, що стороною соціально-партнерських відносин у цьому випадку виступають саме працівники в особі профспілки, як свого представницького органу, але не сама профспілка.

Е. Б. Френкель звертає увагу на те, що у Польщі сторонами колективного договору на локальному рівні є підприємство (роботодавець) та безпосередньо працівники, на боці яких представником виступає профспілка [13, с. 83].

Професор В. В. Лазор обгрунтовано вказує, що у разі тривалих у часі переговорів, окрім безпосереднього волевиявлення трудового колективу, іншим організаційним чинником є обрання представницького органу та передача йому повноважень трудового колективу. Таким чином, підкреслює названий автор, можна сказати, що загальні збори – це статична складова правосуб'єктності трудового колективу, а виборний представницький орган – динамічна складова [14, с. 266].

Повністю поділяючи цю позицію, важливо підкреслити, що профспілка може (й повинна) представляти інтереси працівників у

конкретних соціально-партнерських відносинах тільки у випадку, якщо працівники уповноважать її на це. Закон не повинен презюмувати профспілкове представництво, а саме такий висновок можна зробити зі змісту частини 2 ст. 19 Закону, де йдеться про те, що у питаннях колективних інтересів працівників профспілки здійснюють представництво працівників незалежно від їх членства у профспілці [2].

Щоб уникнути правової невизначеності необхідно, щоб законодавчо було закріплено, що стороною соціального партнерства є *працівники (трудоий колектив)*, які діють безпосередньо або в особі свого представницького органу, зокрема профспілки.

Така норма внесе визначеність у суб'єктний склад соціального партнерства, чітко встановивши, що профспілка виступає суб'єктом соціально-партнерських відносин як *представник* працівників, але не як сторона цих відносин.

На неприпустимість монополізму профспілкового представництва звертають увагу багато науковців. Так, В. Костюк [15, с. 39], Н. Неумивайченко [16, с. 83] вважають, що в умовах демократії і плюралізму важливим є недопущення монополізму професійних спілок бути представниками інтересів трудящих, оскільки вони є тільки посередниками.

Н. А. Плахотіна відзначає, що на практиці нерідко зустрічаються випадки, коли членами профспілки є не всі працівники підприємства (установи, організації). При цьому працівники, що не є членами профспілки, можуть не довіряти профспілковим органам представництво своїх інтересів. Крім того, точки зору працівників і профспілки на колективні інтереси також можуть бути різними. І в таких випадках важливо, щоб позиція, що відстоюється представником у колективно-договірних відносинах, дійсно відображала думку працівників, яких він представляє [17, с. 91].

Свого часу В. Д. Догадов відзначав, що профспілкове представництво не має спільних аспектів (окрім назви) з представництвом у галузі цивільних правовідносин, яке ґрунтується на повноваженнях і дорученні. Профспілки, що виражають інтереси найманих працівників, підкреслював названий автор, діють не на підставі певного доручення, виданого окремими працівниками, а як правосуб'єктна організація робочого класу" [18, с. 26].

Ця позиція відображає адміністративно-командні тенденції у регулюванні трудових відносин за наявності монополізму роботодавчої правосуб'єктності з боку держави. Тому, в умовах

ринкових відносин, плюралізму форм власності, демократичних тенденцій у розвитку всіх суспільних відносин ця позиція втратила своє значення.

Заслуговує на увагу точка зору Н. А. Плахотіної, на думку якої у всіх випадках повноваження представників в колективно-договірних відносинах повинні мати документальне підтвердження. Навіть якщо йдеться про представництво інтересів працівників профспілковим органом, то на загальних зборах трудового колективу має бути прийнятий акт, в якому працівники фіксують, що довіряють профспілці представляти свої інтереси і делегують їй усі представницькі повноваження без винятку, або ж з деякими обмеженнями. Відносно профспілкового представництва повинна діяти норма про представництво за дорученням, що має бути засвідченим нотаріально або відповідною печаткою [17, с. 92].

Поділяючи у цілому вказану позицію, хотілося б відзначити, що трудовий колектив (на відміну від роботодавця) печатки не має, а нотаріальне посвідчення доручення у цьому випадку має певні складнощі процедурного та матеріального характеру. Тому є логічним, що повноваження профспілки як представницького органу працівників у конкретних соціально-партнерських відносинах можуть бути документально зафіксовані в акті, засвідченому рішенням загальних зборів трудового колективу.

Для забезпечення реального представництва інтересів працівників у колективно-договірних відносинах та з метою уникнення профспілкового монополізму законодавчо слід закріпити таку норму:

"Профспілка представляє інтереси працівників у соціально-партнерських відносинах, якщо рішенням загальних зборів трудового колективу їй доручено це право. Межі повноважень профспілки у конкретних соціально-партнерських відносинах мають бути зафіксовані документально в акті, засвідченому рішенням загальних зборів трудового колективу".

Важливо відзначити, що правосуб'єктність будь-якого представницького органу працівників має визнаватися з моменту документального закріплення його повноважень, обов'язків і меж відповідальності актом загальних зборів трудового колективу.

На підставі проведеного дослідження можна зробити висновок, що для вдосконалення правового статусу профспілок і забезпечення їм можливості виступати активним суб'єктом соціально-партнерських відносин на стороні працівників необхідно

законодавчо: 1) передбачити повноваження суду з легалізації та дереєстрації профспілок; 2) встановити, що захист професійними спілками трудових прав та інтересів своїх членів є не правом, а виключно обов'язком профспілок; 3) визначити підстави та види юридичної відповідальності профспілок, механізм її застосування; 4) закріпити, що профспілка виступає суб'єктом соціально-партнерських відносин як *представник* працівників, але не як сторона цих відносин; 5) передбачити норму, згідно з якою профспілка представляє інтереси працівників у соціально-партнерських відносинах, якщо рішенням загальних зборів трудового колективу їй доручене це право.

Урахування сучасних ринкових реалій та демократичних тенденцій у розвитку суспільства при вдосконаленні правового статусу профспілок як суб'єктів соціального партнерства на стороні працівників дозволить створити належне правове поле для ефективного розвитку соціального партнерства в країні. А це, у свою чергу, сприятиме розвитку національної економіки та соціальному миру у суспільстві.

Література:

1. Конституція України // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
2. Закон України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності" // Відомості Верховної Ради України. – 1999. – № 45. – Ст. 397.
3. Трудовое право России. Учебник для вузов / Отв. ред. д. ю. н., проф. Р. З. Лившиц, д. ю. н., проф. Ю. П. Орловский. – М.: Издательская группа НОРМА – ИНФРА-М, 1999. – 480 с.
4. L. Lazor, I. Shamshina. Trade union legal status in Ukraine and Poland: comparative-legal aspect // TEKA Commission of motorization and power industry in agriculture. – OL PAN, Lublin, 2010, 10A, p. 345-350.
5. Нікіфоров В. Ю. Нормативно-правове забезпечення форм захисту профспілками трудових прав працівників / В. Ю. Нікіфоров // Вісник Запорізького юридичного інституту ДДУВС. – 2003. – № 4. – С. 57-69.
6. Уманський О. М., Сумцов В. Г., Гордієнко В. Д. Соціально-трудова відносина: Навч. посібн. / О. М. Уманський, В. Г. Сумцов, В. Д. Гордієнко. – Луганськ: Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2003. – 472 с.
7. Киселев И. Я. Сравнительное и международное трудовое право: Учебник для вузов / И. Я. Киселев. – М.: Дело, 1999. – 728 с.

8. Болотіна Н. Б. Повноваження профспілок у сфері захисту соціально-трудоових прав працівників /Н. Б. Болотіна // Вісник Національного університету внутрішніх справ. – 2006. – № 8. – С. 59-63.
9. Закон України "Про колективні договори і угоди" // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 36. – Ст. 361 (із змінами і доповненнями на 01.01.2010 р.)
10. Закон України "Про організації роботодавців" // Відомості Верховної Ради України. – 2001. – № 32. – Ст. 171.
11. Арсентьева О. С. Правове регулювання соціального партнерства на етапі реформування трудового права України: Автореф. дис...канд. юрид. наук: 12.00.05 /Східноукраїнський національний університет імені В. Даля / О. С. Арсентьева. – Луганськ, 2010. – 20 с.
12. Цивільний кодекс України // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 40-44. – Ст. 356.
13. Трудовое и социальное право зарубежных стран: основные институты. Сравнительно-правовое исследование / Под ред. Э. Б. Френкель. – М.: Юристъ, 2002. – 687 с.
14. Лазор В. В. Правове регулювання трудових спорів, конфліктів і порядок їх вирішення на сучасному етапі: Монографія / В. В. Лазор. – Луганськ: Вид-во "Література", 2004. – 352 с.
15. Костюк В. Л. Профспілки як суб'єкти трудового права: проблемні аспекти / В. Л. Костюк // Науковий часопис Чернівецького національного університету. – 2007. – С. 38-41.
16. Неумивайченко Н. В. Профспілки як суб'єкти трудового права /Н. В. Неумивайченко // Вісник Національної академії державного управління. – 2006. – № 8. – С. 79-85.
17. Плахотіна Н. А. Проблеми регулювання трудових процесуальних відносин в українській правовій системі: Дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 /Східноукраїнський національний університет імені В. Даля /Н. А. Плахотіна. – Луганськ, 2009. – 186 с.
18. Догадов В. М. Правовое положение профессиональных союзов СССР. Очерк профсоюзного права / В. М. Догадов. – М. -Л.: Госюриздат, 1928. – 176 с.