

## ТРУДОВЕ ПРАВО ТА ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.22

**О.С. Боєва**кандидат юридичних наук  
суддя господарського суду Запорізької області

### УЧАСТЬ ПРОФСПІЛОК У ЗАХИСТІ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ

*У статті висвітлено сутність права на працю як одного з найбільш важливих соціально-економічних прав людини. Проаналізовано питання щодо участі громадян у професійних спілках з метою захисту своїх трудових і соціально-економічних прав та інтересів. Зосереджено увагу на зменшенні рівня соціальних і правових гарантій працівників за сучасних умов господарювання, а тому запропоновано посилити роль і значення професійних спілок. Проаналізовано діюче законодавство і внесено пропозиції щодо вдосконалення проекту Трудового кодексу України шляхом включення окремого розділу або глави, в яких би знайшли законодавче закріплення положення про профспілки у сфері захисту трудових прав.*

**Ключові слова:** право на працю, професійні спілки, захист трудових прав, законодавче закріплення положення профспілок у сфері захисту трудових прав.

#### I. Вступ

Право особи на працю є ключовим серед прав і свобод з огляду на те, що уявляє собою підґрунтя інших прав, оскільки саме отримання винагороди за свою працю дає змогу людині придбавати необхідні їжу, одягу, ліки, мати житло, отримувати інші блага цивілізації, підтримувати своє здоров'я і працездатність у належному стані тощо.

Як одне із найбільш важливих соціально-економічних прав людини, право на працю закріплене у ст. 23 Загальної декларації прав людини, прийнятої Генеральною Асамблеєю Організації Об'єднаних націй 10 грудня 1948 року. Цією Загальною декларацією встановлено, що кожна людина має право на працю, вільний вибір роботи, справедливий і сприятливий умови праці та на захист від безробіття [1].

У ст. 6 Міжнародного пакту про економічні, соціальні й культурні права від 16 грудня 1966 року, ратифікованого Указом Президії Верховної ради Української РСР від 19.10.1973 року, зазначено, що держави, які ратифікували його, "визнають право на працю, що включає право кожної людини на одержання можливості заробляти собі на життя працею, яку вона вільно вибирає або на яку вона вільно погоджується, і додадуть належні кроки до забезпечення цього права" [5].

П.Д. Пилипенко вказував, що за своєю природою і своїм призначенням трудове право, як відомо, має гуманістичний характер. Це право, яке в основі своїй спрямоване на захист інтересів осіб, що повинні у зв'язку з об'єктивними обставинами продавати свою робочу силу [6, с. 22].

Статтею 43 Конституції України передбачено право кожного на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки й перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб. Використання примусової праці забороняється. Не вважається примусовою працею військова або альтернативна (невійськова) служба, а також робота чи служба, яка виконується особою за вироком чи іншим рішенням суду або відповідно до законів про воєнний і про надзвичайний стан. Кожен має право на належні, безпечні й здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом. Використання праці жінок і неповнолітніх на небезпечних для їхнього здоров'я роботах забороняється. Громадянам гарантується захист від незаконного звільнення. Право на своєчасне одержання винагороди за працю захищається законом [4].

За сучасних умов є загальноприйнятним, що свобода людини – це найвища демократична цінність, у тому числі це можливість і здатність людини жити вільно, обирати на свій розсуд як спосіб життя, віросповідання, так і рід своєї діяльності у сфері праці. Проте свобода при здійсненні трудової діяльності, як і інших видів життєдіяльності людини, не може бути необмеженою, а має бути врегульована в соціумі відповідними правовими нормами.

За змістом ст. 35 Конституції України громадяни мають право на участь у професійних спілках з метою захисту своїх трудових і соці-

ально-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 цією Конституцією і законами України [4].

Професійні спілки та їх діяльність у сфері представництва й захисту інтересів найманих працівників були предметом досліджень таких науковців, як Н. Болотіна, С. Запара, С. Карлицький, Р. Лівшиць, А. Мацюк, Г. Москаленко, О. Обушенко, П. Пилипенко, В. Прокopenко, З. Симорот, В. Смолярчук, Н. Циганчук та ін.

## II. Постановка завдання

Метою статті є висвітлення наявності за сучасних умов господарювання випадків неправильного трактування працедавцями повноважень профспілок і навіть відкритого ігнорування їх діяльності у сфері захисту прав працівників; надання пропозицій щодо певних напрямів посилення участі профспілок у сфері захисту прав працівників та вдосконалення проекту Трудового кодексу України.

## III. Результати

Слід нагадати, що вперше повноваження профспілок з нагляду й контролю за охороною праці були встановлені Постановою ЦВК СРСР, РНК СРСР і ВЦРПС "Про об'єднання Народного Комісаріату Праці Союзу РСР та ВЦРПС і про передачу професійним спілкам права нагляду за охороною праці" від 23.06.1933 р. Протягом наступних шістдесяти років повноваження й організаційні форми профспілок, їх структура зазнавали багатьох змін і реорганізацій. Оскільки ці зміни й реорганізації не являються предметом дослідження, зупинимо увагу на участі профспілок у захисті трудових прав працівників у період, що розпочався після набрання чинності Закону України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності" від 06.10.1999 р. [2].

У силу ст. 2 Закону України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності" (далі за текстом – Закон) професійні спілки створюються з метою здійснення представництва й захисту трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілки.

Згідно зі ст. 3 дія цього закону поширюється на діяльність профспілок, їх організацій, об'єднань профспілок, профспілкових органів і профспілкових представників у межах їх повноважень, працедавців, їх об'єднання, а також державні органи і органи місцевого самоврядування.

Статтю 13 цього Закону передбачено, що держава забезпечує реалізацію права громадян на об'єднання у професійні спілки й додержання прав та інтересів профспілок. Держава визнає

профспілки повноважними представниками працівників і захисниками їх трудових, соціально-економічних прав та інтересів, співпрацює з профспілками в їх реалізації, сприяє профспілкам у встановленні ділових партнерських взаємовідносин з працедавцями та їх об'єднаннями. Держава сприяє навчанню профспілкових кадрів, спільно з профспілками забезпечує підвищення рівня їх знань щодо правового, економічного й соціального захисту працівників [2].

З урахуванням вищевикладеного можна зазначити, що чинне законодавство передбачає можливість здійснення профспілками дієвого контролю за дотриманням трудового законодавства та здійснення на належному рівні заходів щодо захисту порушених трудових прав. Кодекс законів про працю України, прийнятий ще за часів Радянського Союзу, хоча й має певні зміни й доповнення з урахуванням нових соціальних і економічних умов теперішнього часу, не повною мірою може забезпечити дотримання працедавцем вищевказаних принципів. Повноваження щодо захисту трудових прав та інтересів найманих працівників покладено на професійні спілки.

Так, гл. XVI КЗпП України, яка має назву "Професійні спілки. Участь працівників в управлінні підприємствами, установами, організаціями" законодавчо визначено, що: право громадян на об'єднання у професійні спілки (ст. 243); права професійних спілок, їх об'єднань (ст. 244); право працівників брати участь в управлінні підприємствами, установами, організаціями (ст. 245); первинні профспілкові організації на підприємствах, в установах, організаціях (ст. 246); повноваження виборного органу первинної профспілкової організації на підприємстві, в установі, організації (ст. 247); гарантії діяльності профспілок (ст. 248); обов'язок власника або уповноваженого ним органу щодо створення умов для діяльності профспілок (ст. 249); відрахування коштів підприємствами, установами, організаціями первинним профспілковим організаціям на культурно-масову, фізкультурну та оздоровчу роботу (ст. 250); обов'язок власника або уповноваженого ним органу надавати інформацію на запити профспілок, їх об'єднань (ст. 251); гарантії для працівників підприємств, установ, організацій, обраних до профспілкових органів (ст. 252). Також ст. 12, 19, 43, 64 та ін. КЗпП України прямо передбачена участь профспілок при вирішенні певних питань щодо захисту трудових прав найманих працівників [3].

З наведеного вище слідує, що питанню участі профспілок у захисті прав найманих працівників відведено досить великий обсяг правових норм Кодексу. Але на практиці (в житті) у здійсненні профспілками контролю за дотриманням працедавцями норм закону, умов колективного договору та захисту

трудова прав працівників все не так ідеально, як визначено законом.

Проте на сучасному етапі розвитку суспільно-економічних відносин, а саме при збільшенні кількості приватних підприємств, мають місце непоодинокі випадки ігнорування з боку працедавця намагань членів профспілок привести у відповідність до вимог закону колективні договори, угоди й наявні на підприємстві умови праці тощо.

Також наявні випадки неправильного трактування працедавцями повноважень профспілок і навіть відкритого ігнорування їх діяльності у сфері захисту прав працівників. З аналізу судової практики вбачається, що профспілки вимушені звертатися до працедавців з такими позовами: про визнання певних пунктів чи умов колективних договорів недійсними; про визнання такими, що не виконуються, умов колективного договору; про визнання неправомірною діяльність або бездіяльність посадових осіб щодо порушення умов колективного договору; про спонукання до виконання умов колективного договору; про визнання незаконним звільнення працівника (працівників); про визнання незаконним переведення працівника; про порушення гарантій, наданих законом працівникам підприємств, обраних до профспілкових органів; про зобов'язання виплати працівникам недоотрахованих сум за працю у святкові та вихідні дні; про відшкодування збитків, заподіяних ушкодженням здоров'я тощо.

З метою подолання такого ігнорування слід визначити певні напрями удосконалення форм і методів співпраці профспілок з працедавцями, органами самоврядування і виконавчої влади всіх рівнів.

Зокрема, Ф.А. Цесарський зазначає: "Активна співпраця з державними органами, спільні дії з одного боку, а також прояв твердої самостійної позиції у відстоюванні й захисті прав працівників з другого боку – ось той діапазон способів впливу і на роботодавців, і на органи регіонального, місцевого самоврядування, і на органи центральної та місцевої виконавчої влади" [9, с. 80–83].

Досить об'ємною є робота профспілок щодо визнання умов договорів про працю, колективних договорів недійсними у випадках, коли такі підзаконні нормативні акти порушують права й інтереси працівників та їх гарантоване право на працю. Діяльність профспілок у цьому напрямі та з інших питань захисту права найманих працівників висвітлено в працях В. Жернакова, Н. Гетьманцевої, В. Прокопенко, О. Процевського, А. Сіленко, Г. Трунової, Ф. Цесарського, І. Чумаченко.

Вірним напрямом у діяльності профспілок є їх участь на боці працівників у судових справах щодо вирішення спорів стосовно порушення працедавцями певних законодавчих актів або умов колективних договорів з

огляду на те, що працівник є слабкішою стороною в судовому процесі, найчастіше є юридично необізнаним, а з боку працедавця приймають участь у розгляді справ у суді досвідчені юристи. Зокрема, В.В. Жернаков посилається на те, що професійні спілки посідають особливе місце серед інших громадських організацій тому, що в основному об'єднують людей праці, а праця є основним джерелом існування людини. Одному працівникові складно відстоювати права перед працедавцем, а об'єднані працівники можуть протистояти незаконним діям працедавця [8, с. 262].

До того ж, за сучасних умов профспілки повинні приділяти увагу не тільки виявленню випадків явного порушення трудового законодавства, умов колективних договорів, але й спрямовувати роботу в частині прогнозування слабкіших (або вразливих) місць у трудових правовідносинах, зокрема з метою попередження порушень вимог Закону України "Про охорону праці".

Крім того можна зазначити, що вельми ефективним була б діяльність профспілок щодо виявлення на підставі аналізу судової практики переліку підприємств та організацій, у яких найчастіше працівники травмуються або отримують професійні захворювання, або причин і умов, що породжують травматизм і професійні захворювання, з послідовним реагуванням на відповідному рівні (місцевому, регіональному, державному).

З огляду на судову практику професійних спілок є можливість виявляти такі підприємства й установи, в яких невиконання вимог закону щодо своєчасного отримання заробітної плати або розрахунку при звільненні мають систематичний характер, та здійснювати в таких випадках заходи щодо усунення причин порушень вимог Закону України "Про оплату праці" та ст. 115, 116 КЗпП України.

На сьогодні непоодинокі випадки, коли підприємства, установи (в основному – в галузі торгівлі, обслуговування, громадського харчування тощо) приймають на роботу працівників без належного оформлення трудових відносин, з устанавленням випробного строку (також не оформляючи офіційно проходження такого). За таких умов робота в межах іспитового строку майже безоплатна, а по його закінченню працедавці не дають можливості працівникам продовжити роботу без будь-яких пояснень, а беруть нових на їх місце – за таких же "кабальних" умов. На думку автора, саме профспілки можуть запобігти таким випадкам грубого порушення конституційного права людини на працю.

З огляду на судову практику можна зазначити, що мають місце випадки, коли працедавці грубо порушують приписи ст. 252 КЗпП України, не дотримуючись визначених

цією статтею гарантій для працівників підприємств, установ, організацій, обраних до профспілкових органів. При дослідженні судових рішень (які наявні в Єдиному державному реєстрі судових рішень) була виявлена тенденція щодо намагання деяких роботодавців позбавитися активістів профспілкового руху (шляхом переведення, скорочення, звільнення), але не в усіх таких справах профспілки були на боці відповідача (працівника) або представляли його інтереси.

#### IV. Висновки

За сучасних умов, коли ринкові відносини, кризові явища та збільшення кількості приватних підприємств фактично ведуть до зменшення рівня соціальних і правових гарантій працівників, місце і значення професійних спілок посилюються, оскільки вони створені самими працівниками й не підпорядковані адміністрації працедавця, тобто є незалежними та можуть протистояти власнику або уповноваженому ним органу в питаннях захисту прав людини праці. З цього приводу А. Сіленко зазначає, що вплив профспілок буде зростати в міру того, як їм вдасться справитися з функцією захисту прав і свобод громадян [7].

На сьогодні є злободенною і, певною мірою, болючою проблема прийняття Трудового Кодексу України, проект якого дорацьовується вже понад 10 років.

Процес реформування вітчизняного трудового законодавства має бути завершено шляхом прийняття Трудового кодексу України (далі – ТК України), який повинен відповідати імплементаційним міжнародним трудовим стандартам, але не допустити звуження обсягу трудових прав і соціальних гарантій, які мають місце в нашій державі.

Проте у проекті ТК України відсутні розділ або глава, в яких би знайшли законодавче закріплення положення про профспілки, як-то має місце в діючому КЗпП України.

Можливо законодавець вважає, що захист прав найманих працівників достатньою мірою буде забезпечувати посилання в ч. 3 ст. 36 Конституції України на те, що 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. 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 [4].

Розділом II Закону України “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” передбачені права й обов'язки профспілок, їх об'єднань, зокрема щодо здійснення

представництва й захисту 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; стосовно наявності права представляти інтереси своїх членів при реалізації ними конституційного права на звернення за захистом своїх прав до судових органів, Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини, а також міжнародних судових установ та ін. [2].

На думку автора невключення до проекту ТК основних положень про права, обов'язки й гарантії професійних спілок та їх об'єднань суперечить міжнародним правовим актам, у тому числі приписам Загальної декларації прав людини, прийнятої Генеральною Асамблеєю Організації об'єднаних націй 10 грудня 1948 року та Міжнародному пакту про економічні, соціальні і культурні права від 16 грудня 1966 року.

Отже, при прийнятті Трудового кодексу було б доречним та вкрай важливим створення окремого розділу або глави, в яких би знайшли законодавче закріплення положення про профспілки в сфері захисту трудових прав, що, в свою чергу, надало б можливість здійснення профспілками дійсно дієвого контролю за дотриманням трудового законодавства та здійснення на належному рівні заходів щодо захисту порушених трудових прав.

#### Список використаної літератури

1. Всеобщая декларация прав человека принятая Генеральной Ассамблеей ООН 10.12.48 // Право и практика. – 1998. – № 12. – С. 111–116.
2. Закон України “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” від 15.09.1999 р. № 1045-XIV // Відомості Верховної Ради України. – 1999. – № 45. – Ст. 397.
3. Кодекс законів про працю України : офіц текст: за станом на 20 лютого 2008 р. / Верховна Рада України. – К. : Парлам. вид-во, 2008. – 91 с.
4. Конституція України // Відомості Верховної ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
5. Международная Организация Труда. Конвенции и рекомендации. 1957–1990. – Женева : Международное Бюро Труда, 1991. – Т. 2. – С. 1521–1524.
6. Пилипенко П.Д. Проблеми теорії трудових правовідносин в умовах формування ринкової економіки : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 / П.Д. Пилипенко. – Л., 2001. – 27 с.
7. Сіленко А. Сила та слабкість профспілок як показник ефективності соціального захисту працівників: порівняльний аналіз / А. Сіленко // Право України. – 2000. – № 2. – С. 22–24.

8. Трудове право України у запитаннях та відповідях : навч.-довід. посіб. / В.В. Жернаков, П.І. Жигалкін, С.М. Прилипко та ін. ; [за ред. В.В. Жернакова]. – Х. : Одіссей, 2008. – 664 с.
9. Цесарський Ф.А. Поняття та сфера застосування профспілкового контролю

Ф.А. Цесарський // Трудове право України : сучасний стан та перспективи : матеріали науково-практичної конференції 22–24 травня 2008 р. / [за ред. В.С. Венедіктова]. – Сімферополь : Укр. асоціація фахівців трудового права, Крим. юрид. ін-т, 2008. – 309 с.

Стаття надійшла до редакції 13.11.2013.

#### **Боева Е.С. Участие профсоюзов в защите трудовых прав работников**

*В статье представлена сущность права на труд как одного из наиболее важных социально-экономических прав человека. Проанализированы вопросы участия граждан в профессиональных союзах с целью защиты своих трудовых прав и интересов. Акцентировано внимание на уменьшении уровня социальных и правовых гарантий работников в современных условиях хозяйствования, поэтому предложено усилить роль профессиональных союзов. Внесены предложения по усовершенствованию проекта Трудового кодекса Украины посредством включения отдельного раздела или главы, в которых бы нашли законодательное закрепление положения о профсоюзах в сфере защиты трудовых прав.*

**Ключевые слова:** право на труд, профессиональные союзы, защита трудовых прав, законодательное закрепление положения профсоюзов в сфере защиты трудовых прав.

#### **Boyeva E. The participation of trade unions in protection of labor rights of workers**

*The article deals with the essence of the right to work as one of the most important social and economic human rights. The issues of citizens' participation in trade unions for the protection of their labor rights and interests are analyzed.*

*The issues of citizens' participation in trade unions for the protection of their labor and social economic rights are analyzed.*

*Leaning on the jurisprudence the author points out that in modern conditions there are cases of misinterpretation of powers of trade unions, even the employers' ignoring of their work in defense of workers' rights.*

*Trade unions are forced to turn to the courts with appropriate proceedings to employers – in the interests of workers. From the contents of judgments discern there is a trend to a desire to get rid of some of the employers' trade union activists (through transfer, reduction, termination).*

*In modern conditions the trade unions should pay attention not only to identify cases of apparent violations of the labor legislation, conditions of collective agreements, but also to guide the work in terms of forecasting the weakest (or sensitive) places of labor relations, in particular, to preventing the violations of the Law of Ukraine "On Labor Protection".*

*The author points out that it would be very effective for trade unions to make identification based on the providing during the analysis of judicial practice the list of companies and organizations, in which the majority of workers are injured or receive occupational diseases, or the causes and conditions that give rise to accidents and occupational diseases – followed by an appropriate response to levels (local, regional, national).*

*On the basis of case law it is also possible for trade unions to identify such companies and institutions, in which the failure of the law regarding the timely receipt of wages or severance calculation is systematic, and make some actions to address violations of the Law of Ukraine "On Wage" and Articles 115, 116 of the Labour Code of Ukraine.*

*Much attention is focused on reducing the level of social and legal guarantees for workers in the contemporary economy, so the attention is paid to the strengthening of the role of trade unions – as they are formed by the workers themselves and are not subject to the administration of the employer, that is, they are independent and can withstand the owner or authorized authority in matters of protection of labor human rights.*

*The current legislation is analyzed. It is also pointed out that the draft Labour Code does not have any section or chapter, in which there would be legislative provision on trade unions – as it appears in the current Labour Code.*

*It is indicated that the labor law reform process should be completed with the adoption of the Labour Code, which would be correspond to implement international standards, but would not allow to reduce the amount of labor rights and social protection available to Ukrainian state.*

*The suggestions are made for improving the draft Labour Code of Ukraine through the inclusion of a separate chapter or sections that have found legislative provision on trade unions in the protection of labor rights.*

**Key words:** right to work, trade unions, protection of labor rights, legislative strengthening of trade union situation in the sphere of protection of labor rights.