

УДК 330.658:005.5

DOI <https://doi.org/10.32689/2522-4603.2022.2.6>**Ганна КУРТАКОВА**

доктор філософії в галузі права, доцент кафедри цивільно-правових дисциплін та міжнародного права Навчально-наукового інституту права імені князя Володимира Великого, Міжрегіональна Академія управління персоналом, 03039, м. Київ, вул. Фрометівська, 2

ORCID: 0000-0002-9475-6911

**Hanna KURTAKOVA**

Doctor of Philosophy in Law, Associate Professor of Civil Law Disciplines and International Law of the Educational and Scientific Institute of Law Prince Vladimir the Great, Interregional Academy of Personnel Management, 03039, Kyiv, st. Frometivska, 2

ORCID: 0000-0002-9475-6911

**ПРАВОВИЙ СТАТУС ПРОФСПІЛОК У ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В УКРАЇНІ****THE LEGAL STATUS OF TRADE UNIONS IN THE FORMATION OF THE SYSTEM OF SOCIAL PARTNERSHIP IN UKRAINE**

*Проблема визначення ролі профспілок в соціально – партнерських відносинах та при укладенні колективних договорів і угод у сучасних умовах ринкової економіки є малодослідженою і полягає більшого вдосконалення. У діяльності профспілок України, обсязі і змісті їх прав щодо регулювання трудових відносин останнім часом відбулись істотні зміни, що пов'язані з переходом нашої держави до ринкової економіки з соціальною спрямованістю. Так, право на об'єднання у профспілку передбачає право громадян України на основі вільного волевиявлення без будь-якого дозволу державних органів створювати профспілки, вступати до них та виходити з них на умовах і в порядку, визначених їх статутами, брати участь у роботі профспілок. Це право знайшло закріплення у ст. 6 Закону України від 15 вересня 1999 року “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” [1].*

*Визначенню поняття “професійних спілок” приділяли увагу багато вчених. Наприклад, В. Прокопенко зазначає, що як об'єднання трудящих за професійною приналежністю професійні спілки є добровільними громадськими організаціями, що об'єднують громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної діяльності, з метою представництва, здійснення та захисту їх трудових, соціально-економічних та інших прав і інтересів [2].*

*Профспілки, вказує О.І. Процевський, насамперед об'єднання, як правило, працюючих людей на підставі професійних інтересів, суть яких обумовлює виробництво і які виникають під час дії трудових правовідносин [3]. Право трудящих створювати профспілкові організації і вступати до них із метою захисту своїх інтересів було передбачене ще Конвенцією Міжнародної організації праці № 87 про свободу асоціації і захист права на організацію, прийнятою у 1948 році. Воно дістало закріплення й у ст. 36 Конституції України, у ч. 3 якої зазначено, що громадяни мають право на участь у професійних спілках із метою захисту своїх трудових і соціально-економічних прав та інтересів.*

**Ключові слова:** держава, соціальне партнерство, профспілки, роботодавці, колективний договір.

*The problem of determining the role of trade unions in social partnership relations and when concluding collective agreements and agreements in modern conditions of the market economy is poorly researched and consists of former improvement. In the activity of trade unions of Ukraine, the scope and content of their rights regarding the regulation of labor relations, significant changes have recently taken place, which are connected with the transition of our country to a market economy with a social focus. Thus, the right to join a trade union provides for the right of citizens of Ukraine on the basis of free expression of will without any permission of state bodies to create trade unions, to join them and leave them under the conditions and in the order determined by their statutes, to participate in the work of trade unions. This right is enshrined in Art. 6 of the Law of Ukraine dated September 15, 1999 "On Trade Unions, Their Rights and Guarantees of Activity" [1].*

*Many scientists paid attention to the definition of the concept of "professional unions". For example, V. Prokopenko notes that as an association of workers based on their professional affiliation, trade unions are voluntary public organizations that unite citizens linked by common interests based on the type of their professional activity, with the aim of representing, implementing and protecting their labor, socio-economic and other rights and interests. [2] Trade unions, says O.I. Protsevsy, first of all, the association of working people, as a rule, on the basis of professional interests, the essence of which determines production and which arise during the operation of labor relations [3]. The right of workers to create trade unions and join them in order to protect their interests was provided for by International Labor Organization Convention No. 87 on Freedom of Association and Protection of the Right to Organize, adopted in 1948. It was also established in Art. 36 of the Constitution of Ukraine, Part 3 of which states that citizens have the right to participate in trade unions in order to protect their labor and socio-economic rights and interests.*

**Key words:** state, social partnership, trade unions, employers, collective agreement.

**Постановка проблеми.** Демократизації українського суспільства, формування соціальної та правової держави, має важливе значення в політичних та соціально-економічних процесах життя громадськості. А провідну роль у цьому повинні відігравати профспілки як найбільш масові громадські організації. Розвиток і вдосконалення соціальних відносин повинні стати в суспільстві головним пріоритетом управління конфліктами з метою послаблення соціального напруження.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Дослідженню даного питання сприяли праці В.М. Толкунової, Н.М. Хуторян, А.І. Цепіна, Г.І. Чанишевої, В.А. Чибісова, В.І. Щербини.

**Мета статті.** Проаналізувати правовий статус профспілок у формування системи соціального партнерства в Україні

**Виклад основного матеріалу.** Розвиток соціального партнерства в Україні безпосередньо пов'язаний зі зростанням ролі колективно-договірного регулювання соціально-трудова відносин. У зв'язку з цим у сучасних умовах ринкової економіки важливе теоретичне і практичне значення для реального захисту трудових прав та законних інтересів працівників набуває реалізація функцій профспілок.

Право на об'єднання в профспілки включає: право працівників без будь-якого дозволу державних органів створювати за своїм вибором профспілки і приєднуватися до них; право утворювати федерації та конфедерації; право членів профспілки обирати своїх представників, брати участь у внутрішньому житті профспілки; право вільно здійснювати профспілкову діяльність.

Слід зазначити, що існують дві групи форм здійснення профспілками їх прав:

- локальні, тобто передбачені статутом профспілок;
- правові, тобто передбачені законодавством.

Класифікація прав профспілок за формами їх реалізації (правовим формам) дозволяє виділити різні за юридичною силою дії профспілок. А саме:

- вираження думки (наприклад, у правотворчості);
- узгодження акту (дій роботодавця, його представника) (наприклад, уведення колективної матеріальної відповідальності працівників – ст. 135<sup>2</sup> КЗпП); згода на певні дії роботодавця (адміністрації) (наприклад, на проведення надурочних робіт – ст. 62 КЗпП);
- вимоги певних дій від роботодавця (адміністрації) (наприклад, вимоги застосувати міри, передбачені законодавством, до керівника, з вини якого порушуються або не вико-

нуються зобов'язання по колективному договору – ст. 18 Закону України «Про колективні договори і угоди»).

Правове становище профспілок закріплено в Законі України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15 вересня 1999 року, який визначає особливості правового регулювання, засади створення, права та гарантії діяльності профспілок. Таким чином, відповідно до ст. 1 вказаного Закону професійна спілка – це добровільна неприбуткова громадська організація, що об'єднує громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної (трудова) діяльності (навчання) [1].

Особливості профспілок як суб'єктів права, що викликані їх природою і поставленими перед ними завданнями, вимагають особливого підходу до забезпечення реалізації ними прав і виконання обов'язків.

Профспілки мають право використовувати засоби «самозахисту» від порушень їх прав роботодавцями, їх об'єднаннями, посадовими особами державних органів, органів місцевого самоврядування. До таких засобів відноситься, наприклад, можливість ставити питання або вимагати розірвання трудового договору (контракту) або зміщення з посади керівників, що порушують права профспілок, тобто застосування до них певних заходів правового впливу.

Юридичні гарантії, які є елементом загальної системи умов, засобів і способів забезпечення прав профспілок, мають відносно самостійне значення. Вони покликані забезпечити реалізацію прав профспілок і виконання зустрічних обов'язків і займають особливе місце в регулюванні суспільних відносин. За юридичними гарантіями стоять державна воля і державне притягнення як засіб впливу на суб'єктів суспільних відносин із метою виконання ними правових норм.

Юридичні гарантії – це такі державно-правові засоби, які охороняють і захищають права профспілок від порушень зі сторони роботодавців (адміністрації), їх об'єднань, органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, дають можливість профспілкам без перешкод здійснювати свої обов'язки.

Відповідно до чинного законодавства основним завданням профспілок є захист трудових і соціально-економічних прав та інтересів своїх членів. І хоч профспілки можуть вступати у правовідносини, які регулюються різними галузями права (конституційним, адміністративним, цивільним, соціального забезпечення тощо), визначальними є правові відносини, що регулюються трудовим правом. Саме в

трудовому праві сконцентрована абсолютна більшість прав і обов'язків профспілок, які дозволяють визначити їх правове становище, правосуб'єктність, розглянути їх як суб'єкти трудового права.

Якщо говорити про захист профспілками соціально-трудових прав працівників, необхідно визначити, що слід розуміти під терміном «захист».

«Захист – це те, що захищає, є обороною». «Захищати – відмежувати від посягання, від ворожих дій, від небезпеки» [2].

Застосування різноманітних засобів захисту має місце при скоєнні злочину. Протиправною є поведінка, що порушує норми права і закріплені в них суспільні відносини. Протиправна поведінка може включати в себе або скоєння недозволеного, або не здійснення передбаченої законом дії.

Як обґрунтовано відзначають спеціалісти в галузі трудового права за кордоном, щоб забезпечити ефективність захисту працівників, відповідне соціальне законодавство є необхідним, але недостатнім. Завжди є небезпека, що воно не може бути застосованим, якщо найманий працівник ізольовано протистоїть роботодавцю. Профспілка як колективне об'єднання тільки самою вже наявністю є важливою противагою владі підприємців [2].

Зі змісту ст. 2 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» можна зробити висновок, що професійні спілки створюються з метою здійснення представництва та захисту трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілки. Як підкреслюється в юридичній літературі, права профспілок можуть бути в найбільшій мірі здійснені, якщо першочергову увагу профспілок буде зосереджено на забезпеченні основних конституційних прав людини, пов'язаних із трудовими, соціально-економічними відносинами. Конституційне та трудове законодавство дозволяє виділити ряд найбільш важливих прав людини, що можуть бути значно більше реалізовані при об'єднанні працівників у профспілки. Вони проявляються у сфері праці та зайнятості, в соціальних сферах, а також у галузі цивільних і політичних прав. Існує певна складність проведення межі між законною профспілковою діяльністю і профспілковою діяльністю, що носить політичне забарвлення. Як небезпідставно підкреслюють вчені-правознавці, постійне втручання держави в економічне життя невідворотно призводить профспілки до критики загальної політики держави через обґрунтування соціальних наслідків економічної політики [1].

Останнім часом вживаються заходи законодавчого характеру для окреслення правового поля діяльності профспілок.

Проблема захисту профспілками соціально-трудових прав тісно пов'язана з питанням про функції профспілок. Це питання досить часто досліджувалося в науці трудового права й висвітлене в численних публікаціях, які вийшли в період до 90-х років ХХ століття.

Так, у колективній роботі, присвяченій діяльності профспілок, багато авторів виділяють такі функції профспілок:

- піклування про матеріальні та культурні інтереси працівників;
- культурно-виховна;
- захист прав і законних інтересів працівників.

Крім захисної, до числа основних функцій профспілок відносить: сприяння економічному та соціальному розвитку суспільства (економіко-соціальна функція), вплив на рівень дисципліни працівників (виховна функція), а також організацію міжнародних контактів із профспілками інших країн та їх асоціаціями (функція міжнародної солідарності) [3].

Проте всі ці дослідження проводилися в той час, коли в країні існувала загальнонародна (державна) форма власності на засоби виробництва і характер взаємовідносин держави і профспілок був принципово іншим, ніж в сучасних умовах переходу до ринкової економіки. Тому проблема захисту соціально-трудових прав потребує нового підходу, який передбачає докорінні зміни в соціально-економічних відносинах держави й суспільства, до числа яких входять відносини держави й профспілок.

В наш час при вирішенні питання про функції профспілок необхідно виходити із завдань, що стоять перед ними. Вони закріплені в Статутах профорганізацій. У них як головне визначено завдання захисту трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілок, забезпечення кожного члена профспілки робочим місцем, реальне підвищення життєвого рівня членів профспілок.

Захисна функція профспілок є однією з головних. В їх діяльності це стосується, наприклад, культурно-виховної функції, яка залишається властивою профспілкам, але у зв'язку з різким скороченням об'єктів культурної сфери, що знаходяться у веденні профспілок, з переорієнтацією діяльності останніх, значно зменшилася її роль.

Крім того, в умовах розвитку соціального партнерства правомірно буде віднести до числа головних функцій співробіт-

ництва профспілок з органами державної влади й органами місцевого самоуправління, об'єднаннями роботодавців – функцію соціального партнерства. Вплив профспілок на діяльність транснаціональних компаній (ТНК) призвело до розширення змісту функції міжнародної солідарності.

Проте на сьогодні більшість працівників у США вважають, що профспілки знищують особисту ініціативу, що вони взагалі не потрібні для забезпечення справедливого ставлення підприємців до своїх працівників; близько половини говорять, що профспілки створюють для компаній труднощі у збереженні їх позицій у бізнесі. Отже багато хто із сучасних працівників вважає об'єднання у профспілки позитивним кроком. Працівники цієї групи схиляються на бік профспілок за таких умов: вони дуже незадоволені своєю роботою, умовами праці; вони вважають, що об'єднання у профспілки сприяло б покращенню умов праці. Найчастіше виявляють інтерес до вступу профспілки жінки, представники національних меншин і низькооплачувані працівники.

Відповідно до ст. 2 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» предметом захисту профспілок є трудові, соціально-економічні права та інтереси членів профспілки (стосовно колективних договорів – колективних інтересів членів трудових колективів). Це визначення відрізняється більшою точністю, включає в себе більш широкий зміст терміна порівняно з тим, що використовувався у раніше діючому Законі СРСР «Про професійні спілки, права та гарантії їх діяльності» («Захист трудових і соціально-економічних прав») [1].

Зміна предмета профспілкового захисту є обґрунтованою. Профспілковий захист допускається у випадках, встановлених законодавством, і ставить на меті досягнення таких завдань: визнання прав працівників; припинення дій роботодавця, що порушують права працівників або створюють загрозу їх порушення; припинення правовідносин із керівником організації в передбачених законодавством випадках; компенсації моральних збитків та ін.

Відповідно до ст. 36 Конституції України громадяни мають право на участь у професійних спілках із метою захисту своїх трудових і соціально-економічних прав та інтересів (необхідно підкреслити, що громадяни мають право на захист не лише своїх трудових, соціально-економічних прав, як це сказано в Законі СРСР «Про професійні спілки,

права та гарантії їх діяльності», а й інтересів). Стосовно профспілок ці інтереси можуть поширюватися як на сферу економіки, так і на участь в управлінні організацією, на працю і зайнятість, на діяльність у сфері культури, побуту (організація дозвілля, спортивної роботи), охорони праці і навколишнього середовища, житлових правовідносин та деяких інших. Це передбачено в ст. 30, 31, 32 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», ст. 21 Житлового кодексу України.

Логічним у зв'язку з цим було б побажати, щоб новий Трудовий кодекс України мав би змогу посилити роль профспілок у регулюванні трудових і тісно з ними пов'язаних відносин, зокрема щодо захисту трудових прав працівників. Як слушно підкреслюється у профспілковій літературі, права суспільних організацій, про які йде мова, не повинні бути меншими, ніж це передбачено Резолюцією МОП «Про профспілкові права та їх взаємозв'язок із громадянськими свободами» (1970).

Говорячи про право на об'єднання в профспілки, необхідно підкреслити, що під ним треба розуміти таке:

– по-перше, працівники мають право без згоди державних органів створювати профспілки або приєднуватися до них. Необхідною умовою при цьому є їх підпорядкування статуту;

– по-друге, працівники мають право вибрати своїх представників у вищі профспілкові органи, брати участь у роботі профорганізації, членами якої вони є;

– по-третє, члени профспілки вправі самостійно здійснювати профспілкову діяльність.

Аналогічна точка зору щодо теоретичних положень, які переважають у літературі західних країн стосовно права на об'єднання у профспілки.

У Проект Трудового кодексу на наш погляд необхідно включити права профспілок на:

– ведення переговорів про заробітну плату та інші умови праці;

– недоторканість профспілкових приміщень, а також на свободу листування та телефонних розмов;

– захист профспілкових фондів та майна від втручання державної влади;

– захист від дискримінації в питанні вступу до профспілок і профспілкової діяльності;

– освіту працівників та її подальше удосконалення.

Відомо, що стосовно державних органів профспілки виконують подвійну роль. Вони незалежні від держави. Відповідно до Закону

України в «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» забороняється втручання органів державної влади, органів місцевого самоврядування, їх посадових осіб, роботодавців, їх об'єднань у статутну діяльність профспілок, їх організацій та об'єднань. У той же час профспілки здатні здійснювати захист від державних органів, коли йде мова про порушення прав громадських об'єднань чи членів профспілок. Форми впливу на державні інститути передбачені Законом України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», «Про колективні трудові спори», «Про колективні договори і угоди» тощо.

Так, Закон України «Про професійні спілки, їх права і гарантії діяльності» передбачає, що:

Проекти законів, які стосуються соціально-економічних відносин, подаються відповідними органами виконавчої влади з урахуванням пропозицій всеукраїнських профспілок, їх об'єднань (ст. 21 ч. 2);

Проекти нормативно-правових актів, які стосуються трудових відносин або соціального захисту громадян, розглядаються органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування з урахуванням думки відповідних профспілок, об'єднань профспілок (ст. 21 ч. 3);

Профспілки, їх об'єднання мають право вносити пропозиції суб'єктам права законодавчої ініціативи і відповідним органам державної влади про прийняття або внесення змін до законів і інших нормативно-правових актів, які стосуються соціально-трудової сфери (ст. 21 ч. 4) [1].

Варто зауважити, що в наш час у законодавчому порядку визначений механізм узгодження з профспілками рішень, що приймаються у сфері праці та соціальних відносин.

З іншої сторони, слід вести мову про державний вплив на діяльність профспілок.

По-перше, державою визначаються межі правового регулювання відносин з участю профспілок з урахуванням інтересів працівників, суспільства. Закони, що наділяють профспілки певним комплексом прав, – це породження держави.

По-друге, профспілкові об'єднання у тих випадках, коли вони є юридичними особами, повинні пройти державну реєстрацію. Реєстрація – не дозвіл, а визнання правоздатності утвореного об'єднання (асоціації), наділення його правами юридичної особи.

Необхідно наголосити на тому, що органи юстиції не мають права контролювати діяльність профспілок, відмовляти їм у реєстрації. Проте у випадках виявлення при реєстрації у Статутах об'єднань (асоціацій), про які йде

мова, положень, що суперечать законодавству, вони мають право запропонувати усунути виявлені недоліки або зробити подання в органи прокуратури з приводу винесення протесту на Статути (положення) профоб'єднань.

По-третє, при укладенні колективних угод профспілкові об'єднання (асоціації), як і інші учасники переговорів, у тому числі органи виконавчої влади, приймають на себе певні обов'язки та несуть відповідальність за їх невиконання.

Важливе теоретичне і практичне значення має питання про те, яку кількість працюючих повинен представляти профорган, щоб бути уповноваженим вести переговори з роботодавцем, здійснювати інші захисні функції. У Законі України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» це питання не вирішено. Ряд статутів українських профспілок передбачає, що для створення профорганізації необхідно не менше трьох працівників.

По суті, такого представництва достатньо, щоб члени цієї профорганізації користувалися всім комплексом прав, визначених діючим законодавством про профспілки, включаючи право на ведення переговорів з роботодавцем підприємства про укладення колективного договору зі звільненням з основної роботи на час переддоговірної і договірної роботи, обговорення подання роботодавцем про звільнення членів профорганізації в передбачених законом випадках і т. ін.

Проте практика свідчить, що наявність численних роздроблених профспілок нерідко стає перешкодою в наділенні найбільш великих профоб'єднань правом законодавчої ініціативи, оскільки це пригнічувало б права інших об'єднань, які поступаються їм за чисельністю.

Необхідно на наш погляд в законодавчому порядку визначити, у яких випадках, при якому представництві профоргани наділяються повним обсягом прав, а в яких ці права обмежені.

При обґрунтуванні сказаного можна спиратися на закордонний досвід. Так, на підприємствах США працівникам, які побажали вступити в профспілку, разом з інформацією про цю організацію посилають картку делегування повноважень, які наділяють профспілку правом представляти інтереси працівників у переговорах з адміністрацією. Якщо не менше 30% працівників даного підприємства або закладу підписують указані картки, профспілка може вимагати від адміністрації компанії визнання її повноважень. Однак, як правило, профспілка не має наміру виступати

в якості представника групи працівників до тих пір, поки більшість не підпише картки делегування повноважень.

Якщо на цій стадії роботодавець не бажає визнати профспілку, остання звертається до Національного управління з трудових відносин (НУТВ) із проханням провести голосування. Якщо більшість у певній групі працівників проголосує за те, щоб надати профспілці право виступати від їх імені в переговорах з адміністрацією, профспілка затверджується НУТВ. Коли діяльність профспілки перестає задовольняти працівників, члени профспілки можуть провести голосування про дисертифікацію. Якщо більшість голосує за дисертифікацію, профспілка відлучається від ведення переговорів з адміністрацією. Кількість дисертифікованих голосувань збільшилася вдвічі з середини 70-их років і складає 20% усіх голосувань про визнання профспілок [3].

Вважаємо, що збільшення кількості й складності завдань, що стоять перед профспілками, в наш час постає питання щодо перегляду принципів рівності всіх профспілок. Навряд чи виправдано буде сьогодні ставити знак рівності між профспілкою, яка об'єднує десятки або й сотні тисяч чоловік, і невеликою профспілковою організацією. У Франції, наприклад, це призвело до розмежування вказаних громадських об'єднань на профспілки загального права, так звані "звичайні", і профспілки "найбільш видатні", які користуються пільговим режимом.

У наших умовах доречно у свідочтвах про реєстрацію профоб'єднань вказувати, яку кількість членів профспілки вони представляють, і на регіональному рівні законодавчо визначати повноваження профоб'єднань у залежності від цього. Наприклад, якщо територіальна профорганізація об'єднує більше 50 тис. членів, вона може бути наділена законодавчою ініціативою та ін.

Практика свідчить, що виконання захисної функції профспілок допомагає багатопланове регулювання відносин, у які вони вступають. Ці відносини регулюються нормами моралі, традицій, права, етики тощо.

Слід також наголосити на тому, що форми їх захисту також можуть бути різними. У залежності від використовуваних при цьому засобів вони можуть здійснюватися:

За допомогою права (наприклад, здійснення профспілкового контролю за дотриманням законодавства про працю, соціального партнерства, прийняття рішень за поданням роботодавців про звільнення працівників, участь у колективних трудових спорах і т. ін).

Мова може йти про представництво профорганами інтересів працівників перед роботодавцем чи судовий захист, при укладенні колективних договорів, угод, підготовці законопроектів.

Із використанням засобів і методів, характерних для профспілок (створення профспілкових юридичних служб, кас взаємодопомоги, прийняття рішень на профспілкових з'їздах, конференціях (зборах), які виражають ставлення членів профспілок як до окремих постанов органів виконавчої влади, так і в цілому до економічної політики на підприємстві, у регіоні і т. ін.).

Згрупування правових і неправових форм захисту. Права, про які йде мова, передбачають одночасне виконання декількох функціональних обов'язків профспілок.

Форми профспілкового захисту можна диференціювати за масштабами, пріоритетністю. Так, акції протесту можуть бути всеукраїнськими, регіональними, місцевими.

В умовах складної економічної ситуації в Україні багато профспілкових комітетів і об'єднань пов'язують підвищення ефективності своєї діяльності з вирішенням соціальних питань, із укладенням колективних договорів та угод. Соціальне партнерство сьогодні є пріоритетним напрямком у діяльності профспілок.

Отже вище дозволяє визначити, що профспілковий захист – це діяльність профспілкових організацій, їх об'єднань із представництва й охорони соціально-трудових прав та інтересів громадян, які об'єдналися у профспілки або не є членами профспілки, але які довірили їй захист своїх колективних інтересів.

Завданням професійних спілок є допомога в реалізації соціально-трудових прав працівників.

Із тих прав, які захищаються профспілками, слід виділити ті, що закріплені в Конституції України. Серед них у сфері праці й зайнятості:

– кожен має право заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає і на яку вільно погоджується (ст. 43 ч. 1);

– захист від незаконного звільнення (ст. 43 ч. 6);

– право на своєчасне одержання винагороди за працю (ст. 43 ч. 7);

– право на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів (ст. 44).

Визначаючи обсяг правоздатності громадян і тим самим, вказуючи, які юридичні дії вони можуть здійснювати на її основі, держава повинна передбачити і відповідну форму її захисту.

Говорячи про захист профспілками прав працівників у сфері праці, не можна не брати до уваги наступне. В останні роки суттєво змінилось правовий статус цих громадських організацій. Значно звужена сфера імперативного (обов'язкового) профспілкового регулювання. Мова йде про застосування штрафних санкцій за порушення правових норм, які регулюють трудові відносини та відносини з охорони праці, управління соціальним страхуванням, про право призупиняти виробничу діяльність.

Але пріоритетним у відносинах профспілок із роботодавцями, органами місцевого самоврядування є партнерство, яке здійснюється на паритетних началах, із чітким встановленням у законодавстві «правил гри» й відповідальності сторін за їх порушення.

Одночасно зменшується державне регулювання відносин, пов'язаних із вирішенням питань соціального характеру по встановленню умов праці, виплати винагороди за виконану роботу, надання відпусток та інших, що передбачені колективними угодами.

Держава гарантує лише мінімальний рівень прав, а більш висока «планка» досягається у ході соціального партнерства. В окремих випадках вона дозволяє у якійсь мірі відновити ті втрати, з якими зіткнулися профспілки у ході реформ законодавства. Разом із тим захист основних прав та інтересів працівників може здійснюватися й іншими уповноваженими на представництво трудовими колективами органами або іншими представницькими організаціями працівників. Визначаючи поряд із профспілками існування інших уповноважених працівниками організацій, законодавець, однак, не ставить їх у рівне становище. Якщо при укладенні, виконанні та здійсненні контролю за колективними договорами та угодами і профспілки, й інші уповноважені органи мають рівні права та обов'язки, то у сфері встановлення робочого часу (ст. 52, 61, 64 КЗпП), запровадженні, зміні та перегляді норм праці (ст. 86 КЗпП), застосуванні заохочень (ст. 144 КЗпП) тощо правами наділені лише виборні органи первинної профспілкової організації. Таке правове становище різних представницьких органів працівників пояснюється не применшенням ролі всіх інших, крім профспілкових, органів у сфері регулювання трудового права, а традиційним ставленням до профспілок як представників працівників та їх організації.

Аналіз законодавства, що визнає існування поряд із профспілками інших представницьких органів трудового колективу й працівників, дає можливість зробити висновок

про спільні завдання та цілі як профспілок, так і інших представницьких органів. Отже, й одні, і другі виступають представниками або трудового колективу, або трудящих і здійснюють свою діяльність у їх інтересах. Практично співпадає і спосіб їх створення, який полягає у виборності органів демократичним шляхом. Однак, головною спільною властивістю цих представницьких органів, на нашу думку, є те, що створюються вони за професійним принципом і для захисту професійних інтересів.

Разом із тим між ними існують і певні відмінності. Для профспілок характерним є наявність статуту, на основі якого здійснюється внутрішня організаційна діяльність та визначаються повноваження органів профспілок, наявність коштів, які надають фінансову незалежність їх діяльності. Уповноважені на представництво органи такими властивостями не володіють. Їх повноваження визначаються загальними зборами (конференцією) і отримують своє юридичне оформлення в протоколі. Як правило, такі органи створюються для досягнення певної мети (наприклад, укладення колективного договору), однак їх діяльність цим не вичерпується. Наприклад, відповідно до законодавства, контроль за виконанням колективного договору, угоди проводиться безпосередньо сторонами, що їх уклали, чи уповноваженими ними представниками (ст. 15 Закону України «Про колективні договори і угоди», ст. 19 КЗпП). Тому і повноваження, які надаються представницькому органу, не можуть бути меншими, як строк дії договору, угоди [4].

Викладене вище дає підстави констатувати, що уповноважені на представництво органи мають достатньо спільних ознак із профспілками, а тому їх слід розглядати як профспілкові.

Профспілки набувають правосуб'єктності за фактом легалізації, яка відповідно до ст. 16 Закону є обов'язковою та здійснюється шляхом їх реєстрації відповідними органами Міністерства юстиції України. У разі реєстрації профспілки та їх об'єднання набувають статусу юридичних осіб.

Прийняті в останні роки нормативні акти, які регламентують участь профспілок у трудових правовідносинах, орієнтовані саме на правосуб'єктність профспілкових організацій. Так, у Законі «Про колективні договори і угоди» (ст. 4) підкреслено, що право на ведення переговорів і укладення колективних договорів, угод від імені найманих працівників надається профспілкам. А відповідно до ст. 3 Закону України від 3 березня 1998 року

“Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” однією зі сторін такого спору є первинна профспілкова чи інша уповноважена найманими працівниками організація [4].

Аналогічні принципи покладено в основу діяльності первинних профспілкових організацій, які функціонують на підприємствах, в установах та організаціях. Ст. 37 Закону надає їм право представляти інтереси своїх членів та захищати їх трудові, соціально-економічні права й інтереси. Свої повноваження первинні профспілкові організації здійснюють через утворені ними виборні органи, а в організаціях, де не створюються виборні органи, – через представника (довірену особу) первинної профспілкової організації, яка діє у межах прав, наданих їй Законом та статутами. У навчальній літературі зазначається, що свої функції профспілки здійснюють двома шляхами:

– реалізуючи свої статутні повноваження й ті права, які надані їм та їх органам законодавством;

– виконуючи доручення трудових колективів. І в першому, і в другому випадках профспілки та їх органи представляють інтереси трудящих.

На нашу думку профспілкові органи (а саме вони виступають суб'єктами профспілкового представництва) повинні бути створені членами профспілки на основі їх статуту, що впливає зі ст. Закону України “Про громадські об'єднання”, у якій зазначається, що статут об'єднання громадян повинен містити порядок утворення та діяльності статутних органів об'єднання, місцевих осередків та їх повноваження. При цьому правовою підставою створення органу, який наділяється правами і обов'язками, виступає рішення зборів, яке формулюється в протоколі. Відповідно, протокол і буде тим актом, у якому визначається обсяг прав представництва органу профспілки та на підставі якого він здійснює представництво інтересів своїх членів. Якщо ж профспілковий орган, відповідно до законодавства, наділений повноваженнями вирішувати питання, що стосуються не лише членів профспілки, а всіх працівників, таке представництво слід визнавати заснованим на законі [5].

Для реалізації представництва профспілки повинні бути не лише визнані суб'єктами права, але й володіти правосуб'єктністю. Щоб бути суб'єктом права, профспілки повинні бути наділені, в першу чергу, такою юридичною властивістю як правоздатність, тобто здатністю мати права і нести обов'язки.

Однак для здійснення прав та обов'язків недостатньо здатності до правоволодіння. Для цього потрібно володіти також дієздатністю, тобто здатністю своїми діями набувати, реалізовувати та припиняти права й обов'язки, здатністю бути учасником правовідносин. Дієздатність є такою ж необхідною передумовою правовідносин, як і правоздатність.

Право- і дієздатність профспілок обумовлені визначеними законодавством фактичними обставинами. В основі визнання за ними вказаних юридичних властивостей лежить конституювання профспілок як громадських організацій. А профспілки потрібно вважати утвореними з моменту оформлення відповідного протоколу, відкриття рахунку в банківських установах, отримання печатки, штампа. Як зазначає В.І. Прокопенко, принципи побудови й діяльності громадських організацій визначають їх статuti. Статут передбачає також порядок формування профспілкових органів, дотримання якого є необхідною умовою визнання за ними властивостей суб'єкта права, в тому числі право- і дієздатності. Лише обраний відповідно до статуту профспілковий орган наділяється юридичними властивостями: право- і дієздатністю. Однак для визнання дієздатним колегіального профспілкового органу необхідно дотримання ще однієї статутної вимоги – колегіальності в діяльності, тобто для реалізації прав та обов'язків в роботі колегіального органу повинна брати участь певна, визначена статутом, кількість його членів. Оскільки дотримання цієї умови лежить в основі лише дієздатності, не можна говорити про злиття правоздатності та дієздатності профспілкових органів, про що вже зазначалось в науковій літературі [2].

Право і дієздатність невіддільні від юридичної особи профспілкових органів, є визнані державою їх внутрішні властивості. Однак між ними існують і відмінності. Правоздатність, як здатність до правоволодіння, є юридичною властивістю як профспілок в цілому, так і їх органів. Це не означає, що існують відмінності в здатності мати права між профспілками та їх органами. І профспілки, і їх органи володіють здатністю мати всі права і обов'язки з передбачених законом, хоч набуття конкретних прав і обов'язків пов'язане з настанням певних обставин. В одних випадках такими обставинами виступає створення профспілки в цілому (проведення загальних зборів членів профспілки), в інших – створення органів профспілки. Усі вони з моменту створення не тільки володіють здатністю мати права й обов'язки, але й набувають деякі загальні права та обов'язки.



У юридичній літературі висловлювалась думка про поділ правоздатності профспілок на загальну, особливу та індивідуальну. При цьому зазначається що загальна правоздатність – це правоздатність профспілки як громадської організації та всіх її уповноважених органів; особлива – правоздатність окремих груп профспілкових органів (профкомів, міських, обласних та інших рад і комітетів); індивідуальна – правоздатність кожного конкретного органу. Загальна правоздатність входить як “загальна частина” в особливу, а індивідуальна є результатом «індивідуалізації» загальної й особливої правоздатності.

Вважаємо, що такий поділ буде виправданим, якщо розглядати правоздатність в сукупності з загальними правами і обов'язками, якими володіє кожен з названих видів. Однак, як зазначалося вище, загальні права й обов'язки складають правовий статус суб'єкта права і виникають не лише на підставі правоздатності, але й на підставі певних фактичних обставин. А тому об'єднувати ці дві категорії не можна. Виходячи з цього, немає підстав для поділу правоздатності на певні види, адже суть правоздатності полягає саме в здатності, а не в правоволодінні. Здатність мати права та обов'язки є властивістю однаковою, рівною для всіх, незалежно від обсягу прав та обов'язків, якими фактично володіє конкретний суб'єкт чи їх група, об'єднана за певними ознаками.

Властивістю суб'єкта права виступає також дієздатність. На відміну від правоздатності, як здатності до правоволодіння, вона надає можливість суб'єкту права вчиняти юридично значимі дії, пов'язані з реалізацією правового статусу. Іншими словами, дієздатність є така властивість, яка необхідна суб'єкту права для реалізації загальних прав і обов'язків, виникнення яких обумовлене насамперед наяв-

ністю правоздатності. Передумовою виникнення дієздатності є наявність у суб'єкта правоздатності та правового статусу. Якщо правоздатність є незмінною властивістю, то обсяг прав та обов'язків (правовий статус) може бути різний у конкретних суб'єктів чи їх груп. А тому й дієздатність не може бути однаковою для всіх. У зв'язку з цим слід виділяти дієздатність профспілок як громадських організацій, дієздатність профспілкових органів і дієздатність, яка властива конкретному профспілковому органу.

Переважає більшість прав і обов'язків профспілок реалізується через їх відповідні органи. У зв'язку з цим у юридичній літературі була висловлена думка, що здійснювати права й обов'язки профспілки мають можливість лише через свої органи, які реалізують права даної громадської організації та надані їм самим права. На наш погляд, реалізацію прав та обов'язків профспілки можуть здійснювати не лише через свої органи, але й безпосередньо. Це, зокрема, проявляється в тих випадках, коли свої права профспілки реалізують на зборах членів профспілки. Звичайно, існує ряд прав, які можуть реалізовуватись лише уповноваженими профспілками органами (наприклад, надання згоди на звільнення члена профспілки з ініціативи власника або уповноваженого ним органу). Але й існують права, реалізація яких може здійснюватись безпосередньо профспілковою організацією (наприклад, висунення вимог, прийняття рішення про страйк).

**Висновки.** Отже, основним елементом правосуб'єктності профспілок є правовий статус, який являє собою сукупність загальних прав і обов'язків. Правовий статус визначає правове становище профспілок в державі та юридичні можливості даної громадської організації та її органів у сфері трудових правовідносин.

#### Література:

1. Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності». *Відомості Верховної Ради України*. 1999. № 45. Ст. 397.
2. Прокопенко В. І. Трудове право України : підруч. 2-ге вид., стер. Харків : Консум, 2000. 480 с.
3. Процевський О. Трансформація прав профспілок України: реальність чи вимисел? *Право України*. 1996. № 7. С. 13–20.
4. Закон України «Про колективні договори і угоди» від 01 липня 1993 року № 3356-ХІІ.
5. Закон України «Про громадські об'єднання». *Відомості Верховної Ради України*. 2013. № 1. Ст. 1. База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4572-17>

#### References:

1. Zakon Ukrainy «Pro profesijni spilky, jikh prava ta gharantiji dijalnosti» (Law of Ukraine «Trade Unions, Their Rights and Guarantees»). *Vidomosti Verkhovnoji Rady Ukrainy*. 1999. No. 45. P. 397.
2. Prokopenko V. I. (1998). Labor law of Ukraine: textbook. Kharkiv : Konsum, 480 p. [in Ukrainian].
3. Protsevskiy O. (1996) Transformatsiia prav profspilok Ukrainy: realnist chy vymysel? [Law of

Ukraine “Transformation of trade union rights in Ukraine: reality or fiction?”]. *Pravo Ukrainy*. 7. P. 13–20. [in Ukrainian].

4. Zakon Ukrainy „Pro kolektyvni dohovory i uhody” [Law of Ukraine “About collective agreements and agreements”] 1993. № 3356-KhII. [in Ukrainian].

5. Zakon Ukrayiny` “Pro gromads`ki ob`yednannya” [Law of Ukraine “On Public Associations”]. *Information of the Verkhovna Rada of Ukraine*. 2013. No. 1, Article 1. Legislation of Ukraine. Verkhovna Rada of Ukraine. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4572-17>.