

ПРОФЕСІЙНІ СПІЛКИ ТА ЇХ УЧАСТЬ У ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИНАХ

Доп. - Харченко В., студ. гр. Ю – 32.
Наук. кер. - ст. викл. Чередниченко Н. В.

Запровадження ринкових відносин неминуче призводить до погіршення рівня соціально-правових гарантій найманих працівників, а отже, за таких умов важливого значення набуває діяльність органів і організацій, покликаних забезпечувати захист прав та інтересів людини праці. Такими організаціями традиційно вважаються профспілки.

Право трудящих створювати організації, а також вступати до них з метою захисту своїх інтересів передбачено ще Конвенцією № 87 про свободу асоціації і захисту права на організацію, що була прийнята у 1948 р. Міжнародною організацією праці. Воно знайшло своє відображення і в ст 36 Конституції України, яка в ч. 3 проголошує: "Громадяни мають право на участь у професійних спілках з метою захисту своїх трудових і соціально-економічних прав та інтересів".

Право на об'єднання у профспілки 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 визначеному їх статутом, брати участь у роботі профспілок.

Це право отримало своє легальне закріплення у ст. 6 ЗУ "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності" від 15 вересня 1999 р.

Право на об'єднання у профспілки є одним з найважливіших у цивілізованому суспільстві, а його реалізація – це показник існування в ньому демократії.

Профспілкова свобода передбачає політичну і фінансову незалежність профспілок від держави, партії, церкви.

У колишньому СРСР профспілки фактично були державними організаціями, а їх діяльність будувалася за територіально-виборчим принципом.

З прийняттям ЗУ "Про підприємства в Україні" (27.03.91 р.), з внесенням змін до КЗпП було ліквідоване монопольне становище профспілок у сфері трудових та пов'язаних з ними правовідносин.

Правосуб'єктності профспілки набувають за фактом легалізації, яка є обов'язковою та здійснюється шляхом їх реєстрації Міністерством юстиції України. Після цього вони набувають статусу юридичних осіб.

Необхідно виділити дві складові профспілкової правосуб'єктності: цивільно-правову і спеціальну профспілкову. Перша виникає з моменту прийняття статуту (положення) засновниками організації, а друга – з моменту легалізації.

Цивільна правосуб'єктність є підставою виникнення прав юридичної особи, здійснення відносин власності, проведення фінансово-господарської діяльності. Спеціальна профспілкова пов'язується з підтвердженням статусу профспілки. Вона є підґрунтям для здійснення захисту прав та інтересів її членів. Більше того, представництво колективних інтересів працівників неможливе без її набуття, адже Закон передбачає легалізацію профспілок для підтвердженого заявленого статусу.

Необхідно зазначити, що прийняті нормативні акти орієнтовані саме на правосуб'єктність профспілкових організацій. Так, у Законі "Про колективні договори і угоди" підкреслено, що право на ведення переговорів і укладення колективних договорів, угод від імені найманих працівників надається профспілкам. Ст. 37 ЗУ "Про профспілки..." надає їм право представляти інтереси своїх членів та захищати їх трудові, соціально-економічні права та інтереси. Свої повноваження профспілкові організації здійснюють через утворені ними виборні органи, а в організаціях, де не створюються виборні органи, - через представника профспілкової організації, яка діє у межах прав, наданих їй Законом та статутами (положеннями).

Та навіть незважаючи на всі недоречності правового статусу профспілок за трудовим правом України, їх участь у трудових правовідносинах є об'єктивним чинником, що характеризує подальше розширення прав найманих працівників у сфері захисту своїх інтересів за допомогою профспілкового працівника.

Повноваження профспілок за Трудовим правом України є досить різноманітними:

- у питаннях колективних інтересів працівників профспілки здійснюють представництво та захист інтересів працівників незалежно від їх членства у профспілках;

- мають право представляти інтереси своїх членів при реалізації ними конституційного права на звернення за захистом своїх прав у судовому порядку;

- представництво інтересів членів профспілки у взаємовідносинах з роботодавцями;

- здійснюють контроль за виконанням колективних договорів, угод;

- захищають право громадян на працю, беруть участь у розробленні та здійсненні державної політики у галузі трудових відносин, оплати праці, охорони праці.

- Проекти соціально-економічних законів подаються з урахуванням пропозицій всеукраїнських профспілок;

- Мають право вносити пропозиції суб'єктам права законодавчої ініціативи про прийняття або внесення змін до законів та інших нормативних актів, які стосуються соціально-трудової сфери.

Профспілки виконують ще ряд повноважень та прав, що передбачені законодавством, Генеральною та галузевими угодами.

Профспілки здійснюють громадський контроль за виплатою заробітної плати, створенням безпечних умов праці, санітарно-епідеміологічних умов.

Профспілки мають права на проведення незалежної експертизи умов праці, а також об'єктів виробничого призначення. Для цього законом передбачено можливість створення служби правової допомоги та відповідних інстанцій, комісій.

Профспілки також беруть участь у розробленні державної політики зайнятості населення, проводять спеціальні консультації з цих проблем з роботодавцями та іншими суб'єктами трудових відносин.

Крім того, профспілковим органам надано право вимагати розірвання трудового договору з керівником підприємства, якщо він порушує законодавство про працю, колективні договори та угоди.

СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО – ОДИН З ГОЛОВНИХ ПРИНЦИПІВ ТРУДОВОГО ПРАВА УКРАЇНИ

Доп. - Вакуленко О., студ. гр. Ю – 33.
Наук. кер. - ст. викл. Чередниченко Н. В.

Принципами трудового права України як системи норм є такі засади, які визначають сферу його дії, порядок встановлення прав та обов'язків суб'єктів, гарантії захисту їх прав та законних інтересів.

Соціальне партнерство як принцип трудового права виявляється в тому, що до сфери правового регулювання трудових відносин широко залучають недержавні структури (об'єднання роботодавців, об'єднання трудящих), які разом з органами виконавчої влади (або і без їхньої участі), на підставі укладення колективних договорів та угод, шляхом співробітництва, пошуку компромісів і прийняття узгоджених рішень встановлюють обов'язкові для учасників трудових правовідносин правила регулювання праці.