

ПРОФСПІЛКОВИЙ РУХ В УКРАЇНІ: СУЧАСНИЙ СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ

Історія розвитку професійних спілок вказує на те, що вони не завжди мали однакове місце у суспільстві та могли впливати на його процеси [6, с.93]. Держава в окремі періоди то наділяла профспілки великими повноваженнями для здійснення захисту прав та інтересів працівників, то позбавляла профспілки цих повноважень. У зв'язку з цим виникали різні проблеми регулювання діяльності профспілок при захисті індивідуальних та колективних прав та інтересів найманих працівників. Все це впливало на правовий статус профспілок. Однак слід зауважити, що профспілки перебувають у постійному русі і це призводить до удосконалення нормативних актів, які регулюють їх діяльність [7, с. 134].

Профспілки є масовими добровільними неприбутковими громадськими організаціями, які повинні стояти на захисті основного учасника трудових правовідносин – працівника [3]. Після багатьох років фактичної роботи в інтересах роботодавця, первинна профспілкова організація сьогодні ще не повністю позбулася залежності від останнього, що значно знижує її роль як повноцінного захисника найманого працівника. І справа тут не зовсім у недосконалому законодавстві, а в практиці існування цієї організації, що склалася за часів радянських.

Профспілка є достатньо активним учасником трудових правовідносин. І однією з її функцій є захисна, що реалізується шляхом захисту індивідуальних та колективних інтересів працівників та суспільства в цілому, через участь у підготовці нормативних актів державного, галузевого та локального рівнів, у зміні умов праці та контролі за поновленням порушених прав найманих працівників, колективів та всього суспільства і попередженні порушень [9, с. 3].

Профспілки відіграють велику роль у виникненні, зміні і припиненні трудових відносин. З визначених питань роботодавець повинен отримати згоду профспілки на проведення такої дії: наприклад, переведення працівника на робоче місце із шкідливими умовами праці, залучення до надурочних робіт, звільнення з ініціативи власника згідно з підставами, визначеними в ст.ст. 40, 41 КЗпП [2]. Проте, окремі норми чинного законодавства про працю потребують змін та доповнень, так як змінилось

становище і призначення профспілки порівняно з тим часом, коли був прийнятий цей кодекс.

Профспілки наділені певними правами в питаннях забезпечення охорони праці найманих працівників, включаючи і окремі категорії працюючих: разом з роботодавцем розробляють і затверджують інструкції з охорони праці [2].

З аналізу чинного законодавства можна сказати, що профспілка існує не тільки для захисту індивідуальних інтересів працівників, а й з метою примирення сторін соціального партнерства у випадку виникнення колективного трудового спору.

Соціально-економічний стан України вимагає гармонізації інтересів різних соціальних груп та державних органів у безконфліктний спосіб, що повинна забезпечити ефективна державна соціальна політика. В сучасний період функціонування держави актуальності набуває правова регламентація «соціального діалогу».

Основним принципом соціального партнерства є принцип трипартизму, який можна визначити як участь усіх трьох суб'єктів соціально-трудоких відносин – роботодавця, найманого працівника і держави в особі уряду – в усіх заходах, при проведенні яких зачіпаються інтереси кожного із суб'єктів [8, с. 473]. Трипартизм повинен реалізовуватись на чотирьох рівнях: державному (центральному), галузевому, регіональному і низовому (на підприємствах, в установах, організаціях). Обов'язковими умовами співробітництва на всіх рівнях має бути добровільність, рівноправність, відповідальність, самообмеження і взаємні поступки під час переговорів у рамках чинного законодавства та погоджених правил.

Головним методом забезпечення згоди суб'єктів у ході переговорів повинен виступати консенсус. Якщо домовитись під час переговорів не вдається, то за активної участі профспілкової організації повинні застосовуватись спеціальні примирні процедури [10, с. 4].

Головними актами соціального партнерства є колективна угода і колективний договір, при розробці та укладення яких активну участь беруть виборні профспілкові органи.

Слід зазначити, що у останні роки прослідковується тенденція створення профспілкових організацій нової генерації. Як правило, ці профспілкові організації створюються з метою не конструктивного соціального діалогу та укладення колективного договору, а з метою зняття керівника, здійснення тиску на адміністрацію. Тому доцільно ввести також кількісний бар'єр, як

умову оцінки репрезентативності на локальному рівні для участі у колективних переговорах з укладення колективних договорів.

Відповідно до ч.2 ст.12 Кодексу законів про працю України, якщо на підприємстві, в установі, організації створено кілька первинних профспілкових організацій, вони повинні на засадах пропорційного представництва утворити об'єднаний представницький орган для укладення колективного договору. Отже, з метою створення спільного представницького органу, первинні профспілкові організації повинні пройти оцінку репрезентативності в своїй установі чи підприємстві і ті організації, які не мають п'яти відсотків членів профспілки від загальної кількості членів трудового колективу не зможуть брати участь у створенні спільного представницького органу, але зможуть вносити свої пропозиції та доповнення в процесі обговорення та прийняття на зборах трудового колективу.

Знаходячись на стороні працівників, постійно входячи в суперечки з роботодавцем, виборний профспілковий орган ризикує зазнати утисків з боку роботодавця, аж до звільнення з роботи. Щоб забезпечити членів виборних профспілкових органів від свавілля роботодавця, встановлено певні пільги та гарантії: наприклад, такого працівника не можуть звільнити без згоди вищого в порядку підлеглості органу; не можуть його звільнити і протягом двох років з дня припинення його виборних повноважень [2;3].

Зважаючи на особливості розвитку профспілкового руху в Україні, можна виділити такі характерні риси, що впливають на якість виконання профспілками своїх функцій:

1) правове регулювання повноважень профспілок у сфері праці характеризується успадкуванням положень КЗпП, що були розширені і розтлумачені у кожному наступному кодексі;

2) трудове законодавство України, в порівнянні із зарубіжним законодавством, більш повно захищає інтереси працівників при звільненні їх за ініціативою роботодавця, оскільки у випадку позитивного рішення справи суд не тільки поновлює працівника на роботі, а й зобов'язує роботодавця оплатити весь час вимушеного прогулу, але не більше одного року;

3) основним законним представником інтересів трудового колективу є первинна профспілкова організація, від імені якої виступає виборний орган первинної профспілкової організації. Саме тому його представницькі права мають найбільш повне і чітке законодавче вираження та оформлення.

Профспілкові організації на сьогоднішній день мають достатні законодавчі засоби захисту і гарантії у своїй діяльності. Проте, якою б

досконалою не була правова база для врегулювання питань соціального партнерства, неможливість забезпечити її реалізацію зводить всі зусилля законодавця нанівець. Саме тому практична реалізація принципів соціального партнерства в Україні має на своєму шляху багато проблем, які ще необхідно вирішити.

Серед основних проблем сучасного профспілкового руху можна зазначити такі : постійне зниження рівня довіри населення до профспілок; незацікавленість та неспроможність профспілок опікуватися працівниками нових форм господарювання, приватних фірм зокрема; недостатня підтримка профспілками тих, хто втратив роботу; надмірна політизація профспілкового руху, посилення залежності „незалежних” профспілок від певної політичної сили.

Тривожною також є тенденція до встановлення субординаційних відносин - залежності профспілок від органів влади і політичних партій. За таких обставин профком фактично перетворюється на інтегровану структуру адміністрації підприємства, що створює підґрунтя для адміністративно-економічних груп і певних політичних сил у контексті появи для них нових можливостей для маніпулювання суспільною свідомістю та використання у своїх цілях потенціалу професійних спілок.

З метою зміцнення ролі профспілок нагальним є питання про удосконалення норм трудового законодавства, що регулюють їх правовідносини при здійсненні представництва і захисту прав та інтересів найманих працівників.

Література

1. Конституція України // ВВР. - 1996. - № 30, ст.141.
2. Кодекс законів про працю України: затв. Законом України від 10 грудня 1971 р.: за станом на 25 червня 2010 р. [Електронний ресурс] // Офіційний сайт ВРУ. - Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>.
3. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15 вересня 1999 року // Відомості Верховної Ради України. - 1999. - №45. - 397с.
4. Про колективні договори та угоди: Закон України від 1 липня 1993 року // Відомості Верховної Ради України. - 1993. - №36. - с.361.
5. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 3 березня 1998 року // Відомості Верховної Ради України. - 1998. - №34. - с.227.
6. Зима М.П. Профспілки України: минуле і сучасність. - К.: Знання, 1996. - с.280.

7. Нариси історії професійних спілок України / Гол. ред. О.М. Стоян; керівник автор. колективу О.П. Реєнт. - К.: Федерація профспілок України, 2002. - 732 с.

8. Трудове право України: Академічний курс: Підруч. для студ. вищ. навч. закл. / П.Д. Пилипенко, В.Я. Буряк, З.Я. Козак та ін.; за ред. П.Д. Пилипенка. - 3-тє вид., перероб. і доп. - К.: Видавничий Дім "Ін Юре", 2007. - 536 с.

9. Циганчук Н.А. Професійні спілки як суб'єкти трудового права: Автореферат дис. канд. юридичних наук. - Харків, 2004. - 18с.

10. Лисяк О.І. Правові форми участі профспілок у регулюванні трудових правовідносин: Автореферат дис. канд. юридичних наук. - Харків, 2004. - 19с.

Кириленко, О.М. Профспілковий рух в Україні: сучасний стан та перспективи розвитку [Текст] / О.М. Кириленко // Актуальні проблеми юридичної науки на шляху сучасної розбудови держави і суспільства : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції, м. Суми, 5-7 червня 2014 р. / Ред.кол.: В.С. Венедіктов, А.М. Куліш, М.М. Бурбика; За ред.: В.С. Венедіктова, А.М. Куліша. - Суми : СумДУ, 2014. - С. 159-163.