

Особливості правового регулювання діяльності трудових профспілок в Україні

Гнатко А. О.¹, Дядюк К. В.², Бессонова А. В.³

Опубліковано	Секція	УДК
04.10.2024	Право	376

DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.13889422>

Анотація: Глибокі соціально-економічні перетворення в Україні суттєво впливають на трудові відносини та вимагають від профспілок адаптації до нових умов, зокрема, до змін у структурі власності та організації виробництва. Спільним представницьким органом профспілок України було оприлюднено проєкт нового трудового кодексу, що прийде на зміну відносно застарілому Кодексу законів про працю. Цей наробок має на меті адаптувати наше трудове законодавство до сучасних викликів та динаміки ринку праці та імпантувати норми міжнародних правових документів до національного законодавства.

У статті було досліджено чи відповідає українське трудове законодавство на сучасному етапі рівню розвитку країн соціального спрямування у даній сфері. Було проведено глибокий порівняльний аналіз норм та принципів національного та зарубіжного права, виявлено спільні та відмінні риси.

Ключові слова: трудове законодавство, професійні спілки, соціальні реформи, ринок праці, міжнародні стандарти, порівняльний аналіз.

Peculiarities of legal regulation of the activity of labor unions in Ukraine

Annotation: Deep-seated socio-economic transformations in Ukraine have a significant impact on labor relations, requiring trade unions to adapt to new conditions, in particular, to changes in the structure of ownership and production organization. The joint representative body of Ukrainian trade unions has published a draft of a new labor code, which will replace the relatively outdated Labor Code. This draft aims to adapt our labor legislation to modern challenges and the dynamics of the labor market and to implement the norms of international legal documents into national legislation.

The article has examined whether Ukrainian labor legislation at the present stage corresponds to the level of development of social-oriented countries in this area. A deep comparative analysis of the norms and principles of national and foreign law has been carried out, and common and distinctive features have been identified.

* Науковий керівник д.ю.н., проф. Остапенко Л. О.

¹ студентка II курсу Навчально-наукового інституту права, психології та інноваційної освіти Національний університет «Львівська політехніка»

² студентка II курсу Навчально-наукового інституту права, психології та інноваційної освіти Національний університет «Львівська політехніка»

³ студентка II курсу Навчально-наукового інституту права, психології та інноваційної освіти Національний університет «Львівська політехніка»

Keywords: labor legislation, trade unions, social reforms, labor market, international standards, comparative analysis.

Вступ

В сучасному світі важливу роль відіграють трудові відносини, їх різкий розвиток призводить до еволюції законодавства щодо проблеми методів та регулювання захисту працівників у демократичному світі. Один із важливих важелів захисту та охорони прав працівників є трудові профспілки. Проте на сьогоднішньому етапі розвитку українського трудового законодавства, а саме його певну застарілість та невизначеність необхідно з науково практичної точки зору обґрунтувати роль професійних профспілок в Україні та їх подальший розвиток беручи до уваги досвід країн соціального направлення.

Метою статті є доведення необхідності здійснення функції щодо захисту прав та законних інтересів працівників через профспілки та оновлення законодавства у сфері права беручи до уваги закордонний досвід, адже це піде на користь працівника, роботодавцям і державі в цілому.

Результати

Уже в радянські часи інститут профспілок зазнав значної деформації, що суттєво вплинуло на його розвиток і функціонування. У Радянському Союзі профспілки були перетворені на інструмент державного контролю над робітниками, а їхня основна функція – захист трудових прав працівників – була значно звужена. Замість того, щоб виступати незалежним представником інтересів трудящих, профспілки стали частиною державного апарату, виконуючи функцію посередників між робітниками і владою. Фактично, вони слугували для підтримки режиму і виконання планів, які були встановлені партійним керівництвом, замість відстоювання реальних прав і свобод працівників. Ця трансформація інституту профспілок вплинула на їхню діяльність, оскільки вони більше не були незалежними організаціями, а функціонували в межах партійної системи управління, що значно обмежувало можливості для реального захисту прав працівників. Такий підхід не міг не залишити свого відбитку на подальшому розвитку профспілкового руху в Україні, зокрема й на формуванні сучасного трудового законодавства. Після здобуття незалежності Україна успадкувала систему, в якій профспілки все ще були міцно інтегровані в державний апарат і не мали повної автономії. Це призвело до того, що в перші роки незалежності профспілкові організації не змогли виконувати свою основну роль – ефективно захищати права працівників та сприяти їхньому соціальному захисту. “Якщо дослідити діяльність українських профспілок від виникнення до набуття незалежності, можна зробити висновок, що захисна функція в радянський період не використовувалась, що негативно вплинуло на становлення даного інституту” [1, с.97]. Проте слід зазначити, що, незважаючи на значну деформацію функцій профспілок у радянські часи, певний позитивний вплив на розвиток профспілкового руху все ж таки був здійснений. Одним із таких важливих кроків стало прийняття Кодексу законів про працю 10 грудня 1971 року, який набув чинності 17 грудня того ж року. Хоча у цьому документі не було чітко закріплено поняття «профспілка» або безпосередньо визначено її роль у трудових відносинах, в тексті кодексу вже прослідковувалися основні завдання профспілок, зокрема їхня ключова функція — захист прав працівників. Кодекс законів про працю став важливим кроком до систематизації трудового законодавства і створення певної правової бази для регулювання відносин між роботодавцями та працівниками. У цьому контексті профспілки отримали певний правовий простір для дій, що мало на меті полегшити виконання їхньої захисної ролі. Зокрема, у КЗпП були закріплені норми, які передбачали, що профспілки можуть брати участь у вирішенні трудових спорів,

захищати інтереси працівників під час їхнього звільнення, а також сприяти покращенню умов праці та соціального забезпечення. Хоча вплив держави на профспілки у той час залишався суттєвим, можливість для захисту прав працівників через участь у колективних договорах і організацію різних форм захисту трудових прав була передбачена на законодавчому рівні. Так, стаття 40 КЗпП передбачала, що для звільнення працівника з ініціативи роботодавця потрібна згода профспілки, що мало на меті убезпечити працівників від необґрунтованих звільнень. Крім того, стаття 43 надавала профспілкам можливість брати участь у вирішенні трудових конфліктів, а також контролювати дотримання законодавства про працю на підприємствах. Це також можна побачити на прикладі частині 2 статті 19 КЗпП України де вказано – “Якщо роботодавець порушив умови колективного договору, профспілки, що його уклали, мають право надсилати роботодавцю подання про усунення цих порушень, яке розглядається у тижневий строк. У разі відмови усунути порушення або недосягнення згоди у зазначений строк профспілки мають право оскаржити неправомірні дії або бездіяльність посадових осіб до суду”. Таким чином, навіть за умов обмеженої автономії профспілок у радянській системі, вони отримали правові інструменти для захисту працівників, що стало важливим елементом розвитку трудового законодавства. Потрібно зазначити, що після здобуття Україною незалежності цей нормативно-правовий акт продовжував діяти, але зі значними змінами та поправками. В умовах нової політичної та економічної реальності незалежної України, виникла потреба адаптувати трудове законодавство до сучасних викликів ринкової економіки, а також до міжнародних стандартів у сфері захисту прав людини та трудових прав. Важливим фактом в розумінні поняття та основних завдань професійних профспілок було прийняття Закону України “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” [2]. Тож законодавчо професійна профспілка тлумачиться як добровільна неприбуткова громадська організація, що об’єднує громадян, пов’язаних спільними інтересами за родом їх професійної (трудової) діяльності “навчання”[3, ч.1 ст.1]. Науковець Н. Б. Болотіна уточнює, що професійна спілка є добровільною, неприбутковою громадською організацією, що об’єднує громадян, пов’язаних спільними інтересами за родом їх професійної “трудової” діяльності “навчання”[4, с. 606], його колеги П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, З. Я. Козак доводять таку думку, що професійні спілки є громадськими організаціями, які згуртовують громадян, пов’язаних спільними інтересами за видом їхньої професійної діяльності, вони створюються без попереднього дозволу на підставі вільного вибору їхніх членів[5, с. 88]. З вищезазначених тлумачень можна зробити висновок, що професійні профспілки це складне соціально правове явище, яке функціонує на засадах демократизму, добровільності, одного роду діяльності в трудовій сфері, у виборності уповноваженого представницького профспілкового органу на якого покладаються основні функції та повноваження у сфері регулювання трудових відносин[6, с.4]. Вищевказані поняття характеризують важливість діяльності профспілок. Ось основні законодавчі напрямки діяльності трудових спілок в Україні.

Завдання трудових профспілок є багатограними та еволюціонують з часом, але їх основна мета залишається незмінною – захист прав та інтересів працівників. З метою реалізації своїх статутних та програмних завдань Профспілка в установленому законодавством порядку: Може брати участь у виборчому процесі відповідно до чинного законодавства, взаємодіяти з депутатськими комісіями і групами, співпрацювати з політичними партіями, виборчими блоками під час виборчої кампанії, пропонувати для включення в їх виборчі списки авторитетних членів профспілкових організацій відповідного рівня, надавати допомогу членам Профспілки, які самовисуваються кандидатами в депутати місцевих Рад та на посади їх голів. Захищає право членів Профспілки на працю, бере участь у розробленні та здійсненні державної політики в галузі трудових відносин, оплати праці, охорони праці, соціального захисту та житлово-

побутового забезпечення. Має право вносити пропозиції суб'єктам права законодавчої ініціативи і відповідним органам державної влади та місцевого самоврядування про прийняття або внесення змін до законів і інших нормативно-правових актів, які стосуються соціально-трудової сфери, брати участь у розгляді органами державної влади та органами місцевого самоврядування, а також роботодавцями, їх об'єднаннями, іншими об'єднаннями громадян своїх пропозицій. Як представник застрахованих осіб бере участь в управлінні державним соціальним страхуванням. Направляє до органів державної влади і управління вимоги і пропозиції щодо внесення змін або відміни законів і нормативних актів, які обмежують права та інтереси членів Профспілки, прийняття нових. Веде переговори, укладає колективні договори і угоди, контролює їх виконання роботодавцями та їх об'єднаннями, органами виконавчої влади та місцевого самоврядування. Здійснює контроль за дотриманням роботодавцями трудового законодавства, надає членам Профспілки необхідну безкоштовну юридичну допомогу.[7]

Відповідно до ст. 36 Конституції України, ст. 2 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» впливають дві основні функції профспілок - представницька і захисна, які, судячи зі змісту зазначених норм, здійснюються профспілками одночасно. Водночас виокремлення трьох зазначених вище основних функцій профспілок є досить умовним, тому що під функцією можна розуміти як один, так і декілька взаємопов'язаних напрямів діяльності.[8] Саме через цей взаємозв'язок у більшості випадків такі функції, як представницька і захисна здійснюються профспілками, їх об'єднаннями одночасно. При цьому не варто віддавати перевагу або вважати більш важливою якусь одну із зазначених вище функцій, вони всі є рівноцінними і однаково значущими з точки зору прав та інтересів працівників. Саме тісний взаємозв'язок представницької та захисної функцій профспілок обумовлює їх одночасну реалізацію у більшості випадків. Ці дві сторони діяльності профспілок нерозривно пов'язані і доповнюють одна одну. Представляючи інтереси працівників у переговорах з роботодавцями, профспілки одночасно захищають їхні права. І навпаки, захищаючи працівників від порушень трудового законодавства, профспілки виступають їхніми представниками. Такий комплексний підхід є найефективнішим способом забезпечення прав та інтересів працівників.[9]

Зміст кожної із трьох основних функцій профспілок розкривається через їх повноваження, передбачені Конституцією України, міжнародно-правовими актами, ратифікованими Україною, законами України, актами соціального діалогу, статутами профспілок, їх об'єднань зі здійснення цих основних функцій.

Отже, слід дійти висновку, що основними функціями профспілок, їх об'єднань є представницька, захисна функції, а також функція громадського контролю за додержанням законодавства про працю та про охорону праці. Профспілки відіграють ключову роль у суспільстві, забезпечуючи баланс між інтересами працівників та роботодавців. Представницька, захисна функції та функція громадського контролю є невід'ємними складовими діяльності профспілок, спрямованих на покращення умов праці, захист соціальних прав працівників та створення справедливого трудового середовища. Завдяки своїй діяльності профспілки сприяють підвищенню соціальної стабільності та розвитку громадянського суспільства.[10]

Профспілки, колись потужні інструменти захисту прав робітників, сьогодні стикаються з серйозними викликами, пов'язаними з застарілістю своїх функцій. Зміни в економіці, технологіях та організації виробництва призвели до того, що традиційні методи роботи профспілок вже не завжди ефективні. Основні причини застарілості: Розвиток сервісного сектору, зростання кількості тимчасових та гнучких форм зайнятості ускладнюють організацію профспілкових структур та представництво інтересів працівників. Міжнародні корпорації та делокалізація виробництва

послаблюють позиції національних профспілок, оскільки робочі місця можуть легко переміщуватися в інші країни з менш жорсткими трудовими законами. Автоматизація та роботизація виробництва призводять до скорочення робочих місць, що вимагають ручної праці, та вимагають від працівників нових навичок, які не завжди відповідають традиційним профспілковим програмам. Сучасні працівники все більше орієнтовані на індивідуальний розвиток та кар'єру, що знижує їхню зацікавленість у колективних діях. Наслідки застарілості: Все менше працівників бачать сенс вступати до профспілок, що послаблює їхній вплив на роботодавців та уряди. Традиційні методи ведення переговорів не завжди дозволяють врахувати всі нюанси сучасних трудових відносин. Нові форми праці та нестандартні контракти вимагають нових підходів до захисту прав працівників.

Застарілість функцій трудових профспілок є серйозною проблемою, яка вимагає негайного вирішення. Для того, щоб залишатися актуальними та ефективними, профспілки повинні постійно адаптуватися до змін в економіці та суспільстві. Лише в цьому випадку вони зможуть продовжувати відстоювати інтереси працівників і сприяти створенню справедливого та гуманного суспільства.

У сучасному глобалізованому світі, де конкуренція на ринку праці стає все більш жорсткою, питання захисту прав працівників набуває особливої актуальності. Наша держава, прагнучи забезпечити гідні умови праці для своїх громадян та підвищити конкурентоспроможність національної економіки, має орієнтуватися на передовий світовий досвід. Швеція, яка протягом десятиліть успішно реалізує модель соціальної держави, є яскравим прикладом того, як можна поєднати економічний розвиток із захистом соціальних прав. Тому вивчення шведського досвіду може стати важливим кроком на шляху реформування нашого національного законодавства про працю. Україна та Швеція, як країни з різними історичними, економічними та культурними контекстами, мають досить відмінні підходи до регулювання профспілкової діяльності.

Якщо перша згадка про профспілки у українському законодавстві датується 10 грудням 1971 року, то шведські борці за права працівників почали розвивати саму концепцію такої організації на 100 років раніше. Так профспілковий рух у Швеції був розпочатий ще у 1850-х роках, коли робітниками мануфактур було організовано перші стихійні продовольчі бунти, що планомірно переросли в страйк. З часом робітники почали об'єднуватися в неорганізовані групи для боротьби за власні права. Революцію у сфері захисту прав працівників здійснив соціаліст Август Пальм, що у 1881 році під час лекції у готелі "Стокгольм" виголосив промову "Hvad vil socialdemokraterna?". "Що хочуть Соціал-демократи?" разом із Сундсвальським страйком 1879 відноситься до початкових дій шведського робітничого руху. Виступ Пальма був справжнім вибухом у консервативному шведському суспільстві. Його образ – кульгавого кравця з невідшліфованою мовою та датсько-німецьким акцентом, який осмілився виступити перед елітою, створив яскравий контраст з традиційними уявленнями про ораторів та лідерів. Саме цей контраст підкреслював нерівність у суспільстві та необхідність змінити існуючий порядок. Слова Пальма про те, що робітники – це найцінніші члени суспільства, стали своєрідним маніфестом робітничого класу, який до того часу не мав голосу.[11] Сьогодні Швеція є еталоном захисту прав своїх громадян, у тому числі і у сфері трудових відносин. Sveriges arbetares centralorganisation (SAC), тобто Шведське об'єднання працюючих -- це синдикалістська профспілкова федерація у Швеції, що була створена у 1910 році опозиційними членами Центрального об'єднання профспілок Швеції. Своєю довгостроковою метою SAC за декларацією 1975 року проголошує реалізацію лібертарного соціалізму як суспільства без класів та ієрархій, де засоби виробництва «переходять у володіння всіх і управляються безпосередньо трудящими», а «партійно-політичний парламентаризм» замінюється «справжньою демократією, що включає також економічну, індустрію та культурну сферу». Важливо зазначити що

метою є досягнення синдикалізму, що являє собою тип економічної системи, форму соціалізму, гіпотетичну заміну капіталізму.[12]

Швеція має одну з найвищих у світі щільностей профспілкового членства, бо зокрема найманих працівників до складу SAC також входять і такі соціальні групи як: студенти, безробітні та пенсіонери. Майже всі працівники є членами профспілок, що обумовлює їх потужний вплив на формування трудового законодавства та укладання колективних договорів.

Низький рівень профспілкової організації в Україні зумовлений низкою факторів. По-перше, це історична спадщина радянської системи, яка сформувала негативний імідж профспілок. По-друге, слабка економіка та нестабільність на ринку праці спонукають працівників більше турбуватися про збереження робочого місця, ніж про захист своїх прав. По-третє, відсутність ефективної системи соціального діалогу та державної підтримки профспілок також гальмує їх розвиток. На відміну від України, в Швеції профспілки мають сильні позиції і активно співпрацюють з урядом та роботодавцями для вирішення проблем на ринку праці. Це також зумовлено різним рівнем правової свідомості на зацікавленості участю у боротьбі за власні права. Так у країнах північної та західної Європи страйк є частиною трудової культури, проте, у шведському законодавстві немає офіційного визначення страйку чи відповідних колективних дій, однак, застосовується положення уряду про «профсоюзні протестні акції», що передбачає спір щодо питання, пов'язаного з працею або зайнятістю.[13] Коли в Україні право на страйк прямо передбачено статтею 44 Конституції, воно реалізується не так часто, як у Швеції, бо його реалізація часто ускладнюється бюрократичними процедурами та тиском з боку роботодавців.

Колективні трудові договори є ще одним фундаментальним інструментом регулювання трудових відносин як в Україні, так і в Швеції. Шведська система трудових відносин є невід'ємною частиною моделі соціальної держави, яка передбачає активну участь держави в регулюванні економічних процесів та забезпеченні соціальної справедливості. Високий рівень профспілкової організації та ефективна система колективних переговорів дозволяють досягти балансу між інтересами працівників і роботодавців, сприяючи стабільному економічному розвитку та підвищенню добробуту населення. Колективні договори укладаються на галузевому рівні, що забезпечує високий рівень стандартизації умов праці в межах однієї галузі. Це дозволяє уникнути гострої конкуренції між підприємствами за рахунок зниження заробітної плати та погіршення умов праці. Крім того, шведські профспілки активно беруть участь у формуванні трудового законодавства, що дозволяє їм впливати на зміст колективних договорів на законодавчому рівні. Україні колективні договори часто мають формальний характер і не містять достатньо детальних положень щодо умов праці. Це призводить до того, що значна частина трудових відносин регулюється індивідуальними трудовими договорами, які часто укладаються на не вигідних для працівників умовах. Виходячи з вищезазначеного твердження про формальний характер українських колективних договорів, можна провести детальніший аналіз відмінностей між українською та шведською системами захисту працівників через колективні договори, які підписуються з роботодавцями. Ключовою відмінністю є роль колективних договорів. У Швеції вони є фундаментом трудових відносин, детально регламентуючи умови праці для цілих галузей або навіть для всієї економіки. Ці договори, укладені між сильними профспілками та роботодавцями, встановлюють стандарти заробітної плати, робочого часу, відпусток, процедур звільнення та інших аспектів трудових відносин. Натомість в Україні колективні договори часто мають формальний характер, не містять достатньо конкретних положень і не забезпечують належного захисту прав працівників.

Ключовими напрямками вдосконалення трудового законодавства України з урахуванням шведського досвіду є зміцнення ролі профспілок, що передбачає створення сприятливих умов для їхньої діяльності, розширення їхніх прав та гарантій, а також стимулювання колективних переговорів. Паралельно необхідно розвивати соціальний діалог, встановлюючи конструктивну взаємодію між урядом, роботодавцями та профспілками для розробки та впровадження спільних рішень. Важливим аспектом є посилення захисту прав працівників шляхом розширення переліку їхніх прав, гарантування дотримання трудового законодавства та створення ефективних механізмів захисту від порушень. Модернізація системи колективних договорів, що передбачає удосконалення механізмів їх укладання та виконання, а також забезпечення їхньої юридичної сили, є ще одним важливим кроком. Крім того, необхідно гармонізувати національне законодавство з міжнародними стандартами, зокрема з вимогами Міжнародної організації праці та інших міжнародних документів. Для успішної імплементації цих заходів необхідно провести глибокий аналіз поточної ситуації в галузі трудових відносин в Україні, визначити основні проблеми та розробити комплексні заходи щодо їх вирішення. Забезпечення широкої участі всіх зацікавлених сторін, таких як представники уряду, роботодавців, профспілок, наукової спільноти та громадських організацій, є невід'ємною частиною цього процесу. Крім того, необхідно створити ефективну систему моніторингу та оцінки, яка дозволить регулярно оцінювати результати проведених реформ і вносити необхідні корективи.

Висновки

Порівняльний аналіз трудового законодавства України та Швеції у контексті профспілкової діяльності виявив як суттєві відмінності, так і потенційні точки зближення. Шведська модель трудових відносин, заснована на сильному профспілковому русі та активному соціальному діалозі, протягом десятиліть демонструє свою ефективність у забезпеченні балансу інтересів працівників та роботодавців. Досвід Швеції може слугувати цінним орієнтиром для України, яка прагне реформувати свою систему трудових відносин. Проте, безкритичне копіювання шведської моделі є недоцільним. Історичний розвиток, культурні особливості, рівень економічного розвитку та інші чинники суттєво відрізняють Україну від Швеції. Тому будь-які запозичення мають бути адаптовані до конкретних реалій сучасного українського суспільства.

Список використаних джерел

1. Мазуренко О. А. Роль захисної функції профспілок у трудових відносинах. Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Сер.: Юриспруденція. 2021. № 54
2. Трудова правосуб'єктність професійної спілки: поняття та особливості. В. Л. Костюк. Часопис Національного університету "Острозька академія". Серія "Право". 2011. № 2(4)
3. Закон України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності" Відомості Верховної Ради України" ВВР, 1999, № 45 397 с.
4. Болотіна Н. Б. Трудове право України: Підручник. 3-тє вид., стер. Н. Б. Болотіна. К. : Вікар, 2005. 25 с.
5. Трудове право України: Академічний курс: Підручник для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, З. В. Козак та ін. ; За ред. П. Д. Пилипенка. К. : Концерн "Видавничий дім "Ін Юре", 2004. 536 с.
6. Трудова правосуб'єктність професійної спілки: поняття та особливості. В. Л. Костюк. Часопис Національного університету "Острозька академія". Серія "Право". 2011. № 2(4)

7. Мета і завдання, принципи діяльності профспілки. URL: <http://profspilkaosvity.org.ua/ustanovchi-dokumenty/statut/2-meta-i-zavdannja-principi-dijalnosti-profspilki/>
8. Конституція України, прийнята на п'ятій сесії Верховної ради України 28 червня 1996. Відомості Верховної Ради України. 1996. 141 с.
9. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15.09.1999. Відомості Верховної ради України. 1999. 397 с.
10. Право і суспільство. Гришина, Ю. М., Чанишева, Г. І. . Основні функції профспілок в умовах воєнного стану. 2022. 201 с.
11. Palm, A. "Hvad vil sosialdemokraterna?". 1881. 28 с. (Рукопис).
12. Сайт Шведського об'єднання працюючих URL: <https://www.sac.se>
13. Право на страйк на страйк у шведському законодавстві URL: <https://www.epsu.org/sites/default/files/article/files/Sweden%20-%20Right%20to%20strike%20in%20the%20public%20sector%20-%20udpated%202021.pdf>