

НА ПОЧАТКУ ТВОРЧОГО ШЛЯХУ

Ф. Цесарський, аспірант НЮА України

Деякі проблеми реалізації захисної функції профспілок

Правове становище професійних спілок в Україні більшою мірою регламентоване Законом України від 15 вересня 1999 р. «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» (далі — Закон про профспілки), ст. 2 якого визначає, що професійні спілки створюються з метою здійснення представництва та захисту трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілки. Отже, Закон про профспілки визнав, що основною функцією профспілок є захисна.

Захисна і представницька функції профспілок тісно взаємопов'язані, вони не можуть існувати одна без одної. Представляти інтереси своїх членів профспілки можуть лише з метою захисту їх прав та законних інтересів. У науці трудового права вважається загальновизнаним, що профспілкове представництво нічого спільного, крім назви, не має з представництвом у сфері цивільних правовідносин¹. Крім того, про сутність профспілкового представництва в науці трудового права були висловлені різні точки зору².

Не вдаючись до їх аналізу, відмітимо, що функція представництва своїх членів прямо закріплена в Законі про профспілки (ст.ст. 2, 19). Разом з тим слід визнати, що легальне закріплення цієї функції не вирішує всіх проблем профспілкового представництва.

Важливою проблемою сьогодні є представництво профспілками працівників підприємства, які не є його членами. Згідно зі ст. 19 Закону про профспілки у питаннях колективних інтересів працівників профспілки їх об'єднання здійснюють

¹ Див.: *Догадов В. М.* Правовое положение профессиональных союзов в СССР. — М., 1928. — С. 26.

² Див.: *Шеломов Б. А.* Понятие и содержание профсоюзного представительства // Профсоюзы и трудовое право: Сб. науч. тр. — М., 1979. — С. 37–44.

представництво та захист інтересів працівників незалежно від їх членства у профспілках. Вважаємо, що слід погодитися з А. Нуртдиною в тому, що повноваження з представництва інтересів працівників — не членів профспілки повинні бути зафіксовані в протоколі загальних зборів трудового колективу¹.

Для реалізації захисної функції профспілки мають певні права, тобто наділені галузевою правосуб'єктністю. В науці трудового права прийнято виділяти загальну і галузеву правосуб'єктності профспілок. Є. Хохлов називає також спеціальну правосуб'єктність профспілок². При цьому трудова правосуб'єктність є основною, тому що тільки в сфері трудового права головним чином реалізується захисна функція профспілок.

Захисна функція профспілок реалізується в чотирьох організаційно-правових формах: 1) у формі участі профспілок у відносинах соціального партнерства, включаючи відносини щодо встановлення умов праці на підприємствах; 2) у формі участі профспілок у застосуванні встановлених умов праці на підприємстві; 3) у формі участі профспілок у вирішенні трудових спорів; 4) у формі здійснення профспілкового контролю за додержанням законодавства про працю і правил охорони праці.

Соціальне партнерство передбачає двосторонні відносини на рівні підприємства між роботодавцем та профспілками і тристоронні відносини на рівні об'єднання профспілок, роботодавців, держави. Участь профспілок у відносинах соціального партнерства, встановленні умов праці на підприємстві через інститут колективного договору та інші угоди про працю має стати пріоритетною, головною формою реалізації захисної функції профспілок.

Говорити сьогодні про вже створену систему соціального партнерства явно передчасно. Вважаємо, що найближчим часом вона не буде створена перш за все з економічних причин. Тристоронні угоди виконуються лише частково, насамперед з вини уряду.

Сфера дії колективних договорів різко скорочується, особливо в недержавному секторі економіки. Так, колективні договори в 2000 р. були укладені на 72,1 тис. підприємств, організа-

¹ Див.: Нуртдинова А. Ф., Окуньков Л. А., Френкель Э. Б. Комментарий к законодательству о социальном партнерстве. — М., 1996. — С. 20.

² Див.: Курс российского трудового права: В 3 т. — Т. 1: Общая часть / Под ред. Е. Б. Хохлова. — СПб, 1996. — С. 444.

цій та установ з загальним охопленням понад 10 млн чоловік, або 75,96% від усієї кількості працюючих. Як правило, колективні договори і угоди охоплюють весь спектр трудових і соціально-економічних відносин: виробничу діяльність, зайнятість, оплату праці, режими праці та відпочинку, охорону праці, соціально-побутові умови тощо. Тому їх виконання сприяє економічному зростанню і соціальному захисту працівників та членів їх сімей, населення відповідних регіонів. Але все ж таки головна підсистема в соціальному партнерстві — двостороннє регулювання умов праці на підприємствах, і, незважаючи на сьогоднішні реалії, гадаємо, що за нею майбутнє в реалізації захисної функції профспілок.

Згідно з чинним законодавством однією з форм реалізації захисної функції профспілок є участь у правозастосовній діяльності роботодавця: згода на звільнення працівників з ініціативи роботодавця у випадках, передбачених законодавством, дозвіл профспілок на проведення надурочних робіт.

Зауважимо, що права профспілок у правозастосовній діяльності роботодавця значно урізані. Як оцінити тенденцію до скорочення реалізації захисної функції профспілок у цій формі? На наш погляд, форма реалізації захисної функції профспілок, яку ми розглядаємо, в умовах переходу до ринкової економіки не відповідає вимогам сьогодення. Якщо ми говоримо про принципи соціального партнерства, то як пояснити втручання профспілок в правозастосовну, управлінську діяльність роботодавця? Та і наскільки ефективний при цьому захист трудових прав працівників? Якщо, наприклад, у доперебудовні часи статистика надурочних робіт свідчила, що ніякі норми КЗпП України в цій частині не додержувались, то сьогодні, коли більшість підприємств не працюють, про це говорити немає сенсу. Візьмемо, наприклад, заборону звільнення працівників з ініціативи роботодавця без погодження з профспілковим органом; мало прикладів відмови профспілкового органу в дачі згоди на звільнення працівників за ініціативою адміністрації. Якщо така статистика й існує, то можна припустити, що такі випадки поодинокі. Аналіз цієї ситуації не входить у наше завдання, але потрібно виділити, що принцип незалежності профспілок (ст. 12 Закону про профспілки) на практиці відносно далекий від практичної реалізації.

Підхід законодавця до питання про дачу згоди профкому на звільнення з ініціативи роботодавця, м'яко кажучи, непослідовний.

На початку 90-х років ХХ ст. перелік випадків, коли не вимагалась згода профкому на звільнення з ініціативи роботодавця, дещо розширився, проте і досі існують шість пунктів ст. 40 КЗпП, звільнення за якими можливе лише за згодою профкому:

1) зміни в організації виробництва і праці, в тому числі реорганізація (банкрутство) або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників (крім випадку ліквідації підприємства, установи, організації);

2) виявлена невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, які перешкоджають продовженню даної роботи;

3) систематичного невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку, якщо до працівника раніше застосовувалися заходи дисциплінарного чи громадського стягнення;

4) прогул (у тому числі відсутність на роботі більше трьох годин протягом робочого дня) без поважних причин;

5) нез'явлення на роботу протягом більш як чотири місяці підряд внаслідок тимчасової непрацездатності, не рахуючи відпустки по вагітності та пологах, якщо законодавством не встановлено триваліший строк збереження місця роботи (посади) при певному захворюванні. За працівниками, які втратили працездатність у зв'язку з трудовим каліцтвом або професійним захворюванням, місце роботи (посада) зберігається до відновлення працездатності або встановлення інвалідності; <...>

7) поява на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння

та два пункти ст. 41 КЗпП:

2) винні дії працівника, який безпосередньо обслуговує грошові або товарні цінності, якщо ці дії дають підстави для втрати довіри до нього з боку власника або уповноваженого ним органу;

3) вчинення працівником, який виконує виховні функції, аморального проступку, не сумісного з продовженням даної роботи.

Як не дивно, але у цьому переліку знаходимо і такі підстави, як прогул без поважних причин, систематичне порушення працівником своїх трудових обов'язків, поява на роботі у нетверезому стані тощо. Тобто профком може відмовити у звільненні з роботи злісного прогульника чи порушника трудової дисципліни. І все це матиме закономірне пояснення — захист інтересів членів профспілкової організації.

Отже, на наш погляд, у сучасних умовах профспілки в Україні повинні бути виключені зі сфери правозастосовної діяльності роботодавця, що аж ніяк не зменшує можливостей профспілок в реалізації їх захисної функції. В перехідний період можливий і такий варіант: на державних підприємствах, де роботодавцем по суті є держава в особі її органів, слід зберегти права профспілок на участь у правозастосовній діяльності адміністрації.

Такі права можуть бути збережені у сфері робочого часу і часу відпочинку, заробітної плати та деяких інших.

Наступною формою реалізації захисної функції профспілок є їх участь у регулюванні колективних трудових спорів (конфліктів). У даному випадку повноваження профспілок більш детально регламентовані Законом України від 3 березня 1998 р. «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)».

Незважаючи на значний крок уперед у правовому регулюванні колективних трудових спорів (конфліктів), порівняно з радянським законом, слід визнати, що він не приніс бажаного результату.

Вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) проходить у більшості випадків всупереч цьому Закону; причини цього очевидні: норми Закону неадекватно відображають економічну ситуацію в країні. Відмітимо, що і профспілкові органи, представляючи інтереси працівників у вирішенні таких спорів, далеко не завжди додержуються правил примирних процедур, передбачених Законом.

Четвертою організаційно-правовою формою реалізації захисної функції профспілок є здійснення профспілкового контролю за додержанням законодавства про працю, правил охорони праці (ст. 21 Закону про профспілки). За своєю правовою природі сьогодні такий контроль є громадським, а відтак, не повинен містити елементів, притаманних державному контролю, тобто профспілкові органи не повинні мати владних повноважень стосовно роботодавця і його адміністрації.

Так, у п. 9 ст. 21 Закону про профспілки передбачено, що профспілки можуть створювати служби правової допомоги та відповідні інспекції, комісії, затверджувати положення про них. Вважаємо, що профспілкові інспекції повинні бути створені, їх діяльність за радянських часів була ефективною. Всі повноваження профспілок по здійсненню контролю за додержанням законодавства про працю, включаючи законодавство про права профспілок, мають відповідати громадській природі такого контролю.

Підсумовуючи викладене, слід сказати, що проблеми реалізації захисної функції профспілок вимагають подальших теоретичних досліджень, а нормативна база повинна адекватно відображати наявні в перехідний період реалії.

Надійшла до редколегії 15.10.02

О. Нагорнюк, аспірантка НЮА України

Значення ідей О. Кістяківського для сучасної кримінально-правової науки: проблеми історичного методу та наступності

В сучасних умовах розвитку юридичної науки, в тому числі кримінально-правової, її методологічні проблеми є одним з основних напрямків наукових досліджень. Невід'ємною частиною методологічних проблем будь-якої науки є питання про її методи. Існують різноманітні методи, якими користується наука кримінального права. Серед них виділяють основні і додаткові методи, проте всі вони тісно пов'язані між собою. Загальнови-знано, що серйозне теоретичне дослідження будь-якого правового явища неможливе без історичного методу пізнання¹.

¹ Див., напр.: *Завальнюк В.* Принцип історизму в право- і державознавстві // *Право України.* — 1998. — № 2. — С. 1–23; *Кедров Б. М.* История науки и принципы ее исследования // *Вопросы философии.* — 1971. — № 9. — С. 78; *Новиков А. И.* О методах историко-философского исследования // *Проблемы методологии науки и научного творчества: Сб. статей / Под ред. проф. В. А. Штоффа и проф. А. М. Мостепаненко.* — Л., 1977. — С. 166–167; *Селиванов В.* Проблема методологічної обґрунтованості вітчизняного правознавства // *Право України,* — 1998. — № 12. — С. 34–43.