

Яцкевич І. І.

РЕФОРМУВАННЯ ЗАКОНОДАВСТВА У СФЕРІ КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ЗА УЧАСТЮ ПРОФСПІЛКИ

Публікацію присвячено проблемним питанням реформування законодавства, що регулює колективно-трудові відносини за участю профспілки, яка представляє інтереси та захищає права найманих працівників, що входять до трудового колективу, під час ведення колективних переговорів, укладення колективного договору, здійснення соціального діалогу на локальному рівні. Здійснено аналіз проєктів законів «Про працю», «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України (щодо окремих питань діяльності професійних спілок)», про внесення змін до Закону України «Про колективні договори і угоди» з метою виявлення основних тенденцій запропонованих законодавчих ініціатив, їх наукового аналізу та формулювання власних висновків щодо прогнозованого впливу цих проєктів на стан правового регулювання та ефективність функціонування профспілкового руху в Україні.

Аналіз запропонованих змін до законодавства та відповідні висновки зроблено з урахуванням останніх тенденцій розвитку практики правозастосування судами положень законодавства щодо пріоритетного права первинної організації профспілки представляти інтереси трудового колективу під час ведення колективних переговорів щодо укладення чи внесення змін до колективного договору на підприємстві чи в установі. Проведено аналіз проблемних щодо правозастосування та наукового дослідження положень чинного законодавства про гарантії здійснення повноважень профспілками з урахуванням положень Конституції України, Конвенції МОП № 87 та судової практики, що склалася.

Наголошено на узгодженні принципу верховенства права та принципу законності, принципу репрезентативності та реального представництва інтересів трудового колективу під час вирішення в судовому порядку спорів щодо представництва інтересів трудового колективу і можливості приєднання новоствореної первинної профспілкової організації до чинного колективного договору.

Зроблено висновок про негативну тенденцію подальшого послаблення позицій профспілок як представників трудових колективів, наділених представницькими та захисними функціями у відносинах з роботодавцем. Також у підсумку наголошено на тому, що прийняття та імплементація зазначених вище законодавчих ініціатив призведе до поглиблення кризи профспілкового руху та до погіршення соціальних стандартів і негативно вплине на процеси соціальної захищеності людини в державі. Вбачаються підстави стверджувати про формування судової практики щодо визнання рад трудового колективу рівноправними за своїм правовим статусом представниками інтересів трудових колективів у колективних переговорах. Водночас практика невизнання права новоствореної профспілки приєднатися до чинного колективного договору залишається незмінною. Наголошено на необхідності удосконалення системи нормативних гарантій діяльності профспілок та створення дієвих механізмів недопущення зловживання правом, зокрема нормативними гарантіями, суб'єктами колективно-трудова відносин.

Ключові слова: первинна профспілкова організація, соціальний діалог, колективний договір, гарантії діяльності профспілок, приєднання до колективного договору, представництво інтересів трудового колективу, колективно-трудова відносини.

Вступ. Відповідно до положень ст. 36 Конституції України громадяни мають право на участь у професійних спілках з метою захисту своїх трудових і соціально-економічних прав та інтересів. Крім того, в Конституції зазначено, що професійні спілки є громадськими організаціями,

що об'єднують громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної діяльності. Професійні спілки утворюються без попереднього дозволу на основі вільного вибору їх членів. Конституцією також гарантовано, що усі професійні спілки мають рівні права, а обмеження

щодо членства у професійних спілках встановлюються виключно Конституцією і законами України [1]. Отже, профспілки є важливою ланкою колективно-трудових відносин, від якої залежить ефективність захисту трудових і соціально-економічних прав громадян, у тому числі соціально-економічних прав людини. З іншого боку, з роботодавцем працівники перебувають у відносинах підпорядкування¹, адже саме роботодавець організовує працю, видає розпорядження, які працівники з огляду на природу договірних відносин за трудовим договором мають виконувати. Тому збалансувати індивідуальні трудові правовідносини можна за допомогою колективного захисту прав та інтересів працівників. З огляду на кардинальні зміни у суспільно-політичному ладі України, з переходом від адміністративно-планової до ринкової економіки зазнали суттєвих змін і трудові відносини, якість яких залежить, зокрема, від змісту та характеру виробничих відносин. Відносини соціального партнерства, соціального діалогу набувають нового значення, особливої ваги в умовах розбудови громадянського суспільства, формування правової, соціальної та демократичної держави.

Постановка проблеми. Сучасний етап розвитку соціально-трудових відносин в Україні позначається просуванням ідеї лібералізації трудового законодавства, осучаснення або, точніше, перебудови радянського за своєю суттю трудового законодавства з метою узгодження його з вимогами сучасного ринку праці, з урахуванням політичних та економічних напрямів подальшого розвитку України, посилення інтеграційних та глобалізаційних впливів на українську економіку та суспільство.

¹ Хоча у визначенні трудового договору, наведеному у ст. 21 КЗпП, і не зазначено такої його ознаки, як підпорядкування працівника роботодавцеві, ця ознака випливає зі змісту ст. 139 КЗпП, згідно з положеннями якої працівники зобов'язані працювати чесно і сумлінно, *своєчасно і точно виконувати розпорядження власника або уповноваженого ним органу*, додержувати трудової і технологічної дисципліни, вимог нормативних актів про охорону праці, дбайливо ставитися до майна власника, *з яким укладено трудовий договір*. Отже, підпорядкованість передбачається змістом трудових правовідносин, зокрема обов'язком працівника виконувати розпорядження роботодавця. Натомість роботодавець зобов'язаний визначити працівникові робоче місце, *забезпечити його необхідними для роботи засобами* (ст. 29 КЗпП) і не може вимагати виконання роботи, не передбаченої трудовим договором (ст. 31 КЗпП). Право роботодавця організовувати роботу і вимагати від працівника виконання розпоряджень роботодавця (тобто управлінська влада роботодавця) доповнюється його обов'язком оплатити не лише фактично виконану роботу, а й час простою, який виник не з вини працівника (у т.ч. і у разі неналежної організації виробничих та/або трудових відносин), у частковому або повному розмірі (ст. 113 КЗпП). Також на роботодавця покладено обов'язок провадити доплату до попереднього середнього заробітку протягом двох місяців з дня переміщення, якщо в результаті переміщення працівника (частина друга ст. 32) зменшується заробіток з незалежних від працівника причин (ст. 114 КЗпП).

Проте дилема щодо балансу соціального та економічного, індивідуального та колективного стоїть на порядку денному не лише в пост-радянських державах, а й у державах з тривалими традиціями демократії та побудови трудових відносин на ринкових засадах у межах системи континентального та загального права. Наприклад, у США понад пів століття триває дискусія щодо Right-to-Work Laws States, яка поділила країну на дві частини: штати, які визнають право на працю особи безвідносно до членства в профспілці, та штати, які передбачають обов'язкове членство в профспілці, що діє на підприємстві, як передумову укладення трудового договору [2]. До речі, ця дискусія має цілком практичний вимір, який полягає в проведенні дослідження впливу обов'язковості участі в профспілці на рівень соціальних стандартів у конкретному штаті, а також на рівень охоплення працівників профспілковим рухом [3].

Натомість Європейський суд з прав людини у своїй практиці дотримується позиції неприпустимості обумовлення права на працю через обов'язкову участь у профспілці. Зокрема, зазначається: «Використання угод про прийом на роботу лише членів профсоюзу на ринку праці не є необхідним інструментом ефективного використання свобод профспілок (Соренсен та Расмусен проти Данії, § 75)» [4]. Утім, означений аспект предмета дослідження дещо виходить за межі цієї статті, проте може бути темою окремої публікації, тож ми не будемо на цьому докладніше зупинятися.

Отже, динамічний розвиток виробничих відносин в умовах економічної, соціальної та політичної мінливості середовища робить неминучою вимогу удосконалення трудового законодавства, зокрема й колективно-трудових відносин, з урахуванням зарубіжного досвіду та дотримання прав людини та основоположних свобод. З огляду на зазначене, перед нами постає завдання наукового аналізу та обґрунтування доцільності чи недоцільності тих змін до законодавства у сфері праці, які пропонуються до запровадження, їх впливу на подальший розвиток колективно-трудових відносин. Адже наразі спостерігається тенденція до зменшення ролі трудових колективів, професійних спілок та їхніх об'єднань у соціально-трудових відносинах, про що, зокрема, зазначав О. Процевський у своїй праці, присвяченій дослідженню впливу профспілок на регулювання трудових відносин, як колективних, так і індивідуальних [5, с. 113–118].

Крім загального аналізу та оцінки якості запропонованих реформ у сфері правового

регулювання колективних трудових відносин, слід також звернути увагу на конкретні практичні питання, які виникають під час взаємодії сторін колективних трудових відносин, зважаючи на сучасний стан правового регулювання та перспективи функціонування таких відносин за умови набрання чинності законопроектів, які розглядаються в українському парламенті. *Передовсім мова йде про правовий статус професійних спілок, їхніх органів, зокрема права та гарантії діяльності та, відповідно, недопущення зловживання наданими правами, яке призводить до негативних наслідків як для окремих суб'єктів колективно-трудова відносин, так і для загального стану захисту колективних трудових прав та інтересів², дотримання положень законодавства, якими й регулюються ці відносини.*

Аналіз останніх досліджень і публікацій, у яких започатковано розв'язання цієї проблеми, дає змогу стверджувати, що в науковій літературі приділено недостатньо уваги питанням реформування колективного трудового права в Україні, хоча проблема правового статусу профспілок порушується доволі часто. Темі правового регулювання відносин у сфері колективного трудового права присвятили свої праці, зокрема, такі вчені: Н. Б. Бологіна, В. Я. Бурак, Н. Д. Гетьманцева, Ю. М. Гришина, В. І. Журавель, С. І. Запара, В. Л. Костюк, Н. М. Мельничук, Л. В. Могілевський, С. М. Прилипка, О. І. Процевський, Я. В. Сімутіна, Г. І. Чанишева, І. І. Шамшина, Ю. М. Щотова, О. М. Ярошенко та ін. Водночас проблема є мало дослідженою ще й з огляду на те, що законопроекти щодо внесення змін до трудового законодавства, що регулює колективно-трудова відносини за участю профспілки, внесено до парламенту у 2019–2020 роках, а тому процес громадського та наукового обговорення запропонованих змін ще триває.

Однак **невирішеним залишається** питання загальних орієнтирів реформування колективного трудового права як інституту (підгалузі) галузі трудового права, концепція такого реформування. Залишається недостатньо розробленим обґрунтування необхідності тих чи інших змін, а також практичні та наукові проблеми, наявність яких і може свідчити про нагальність реформ правового регулювання колективно-трудова відносин,

аналізу котрих і присвячено цю публікацію. На нашу думку, за загальними питаннями завжди криються більш конкретні проблеми прикладного значення, зокрема:

1) питання ефективного регулювання діяльності професійних спілок в Україні з урахуванням положень Конституції України, міжнародного трудового права, національного трудового законодавства, актів соціального партнерства;

2) у колективно-трудова відносинах на локальному рівні до нагальних проблем належать питання можливості приєднання новоствореної профспілкової організації до вже наявних колективних договорів;

3) також потребує додаткової уваги проблема ефективного представництва інтересів трудового колективу в колективних переговорах щодо укладення колективного договору;

4) потребує також вирішення та належного врегулювання питання сфери дії колективного договору, зокрема **поширення чи непоширення його дії на всіх працівників незалежно від членства у профспілці**;

5) так само є актуальним питання участі працівників, які не входять до профспілки, що діє на підприємстві, у зміцненні спроможності такої профспілки, адже переваги, здобуті в колективних переговорах за участю професійної спілки, поширюються на всіх працівників, а не лише на членів профспілки. А з іншого боку, є гарантії, які стосуються виключно членів профспілки, тому й виникає питання щодо доцільності поширення дії колективного договору на всіх працівників незалежно від членства у профспілці.

Виклад основного матеріалу дослідження варто розпочати з того, що тема реформування колективно-трудова відносин зазвичай стоїть на другому плані здійснення соціально-економічних реформ в Україні. Очевидно, що насамперед увага державної влади спрямована на ті соціальні реформи, які мають швидкий фінансово-економічний ефект, і передовсім для державного бюджету, зокрема реформування законодавства про оподаткування у сфері праці, соціального забезпечення, оплати праці, залучення інвестицій в економіку через створення робочих місць, підтримку безробітних тощо. Однак сфера колективно-трудова відносин залишалася обділеною увагою законодавця, незважаючи на те, що потреба осучаснення колективного трудового права вже давно назріла. Потребує вирішення ціла низка проблемних питань у сфері діяльності профспілок в Україні, роль яких для життєдіяльності держави не варто недооцінювати як у політичному,

² Щодо наслідків зловживання правом суб'єктами трудових правовідносин див.: Сидоренко А. С. Зловживання правом суб'єктами трудових правовідносин: теоретико-практичне дослідження : монографія. Харків : Право, 2014. 197 с.; Сімутіна Я. В. Момент виникнення правосуб'єктності профспілки в контексті принципу заборони зловживання правами. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія: Юриспруденція*. 2017. № 29 (2). С. 41–44.

так і в соціальному та економічному плані. Звісно, без ефективної системи правового врегулювання колективно-трудова відносин їхній розвиток приречений на посилення антагоністичних тенденцій у сфері соціально-трудова відносин, що зрештою призведе до погіршення як економічної, так і політичної складової колективно-трудова відносин. Тож варто зупинитися докладніше на законодавчих ініціативах щодо реформування законодавства у сфері колективних трудова відносин та сформулювати сучасні тенденції та перспективи подальшого розвитку трудового законодавства в зазначеній сфері.

Реформа законодавства про професійні спілки викликала бурхливу реакцію учасників профспілкового руху в Україні. Не заглиблюючись у ретроспективний аналіз реформування сфери трудова права, розробки кількох проєктів Трудового кодексу (оскільки ми не ставимо собі за мету дослідження правового регулювання діяльності профспілок у діахронічному аспекті), зупинимось на проєкті Закону про працю № 2708 від 28.12.2019 [6] та законопроєкті про внесення змін до деяких законодавчих актів України (щодо окремих питань діяльності професійних спілок) № 2681 від 27.12.2019 [7].

Основною новелою, яку пропонували автори законопроєкту № 2708 від 28.12.2019³ щодо діяльності колективно-трудова відносин, було положення частини 11 Перехідних положень проєкту закону про те, що на працівників, які не є членами профспілок, що уклали колективний договір з роботодавцем, положення діючих на дату набрання чинності цим Законом колективних договорів поширюються до моменту укладення нових або приведення діючих колективних договорів у відповідність до ст. 9 Закону України «Про колективні договори і угоди», але не більш ніж протягом одного року з дня набрання чинності цим Законом.

Фактично це положення означало, що *профспілки позбавляються права представляти у колективних переговорах увесь трудовий колектив*, а укладені колективні договори в однорічній перспективі мали б поширюватися лише на членів профспілки, яка була стороною колективного договору. Отже, *переважне право профспілки представляти трудовий колектив у колективних переговорах щодо укладення колективного договору скасовується*. Перш ніж надати загальну оцінку такій законодавчій ініціативі, на нашу думку, варто відповісти на кілька

важливих питань відповідно до чинного законодавства: 1) чи справді профспілка має *переважне право* на представництво трудового колективу в колективних переговорах на локальному рівні; 2) чи дійсно профспілка має право і повинна *представляти* в колективних переговорах з роботодавцем *увесь трудовий колектив*.

Роль профспілки в колективних переговорах щодо укладення колективного договору визначена статтею 12 КЗпП, яка містить таке положення: «Колективний договір укладається між власником або уповноваженим ним органом (особою), з однієї сторони, і первинною профспілковою організацією, які діють відповідно до своїх статутів, а у разі їх відсутності – представниками, вільно обраними на загальних зборах найманих працівників або уповноважених ними органів, з другої сторони» [8]. Аналогічну норму містить ст. 3 Закону України «Про колективні договори і угоди» (далі – Закон 3356), а саме: «Колективний договір укладається між роботодавцем з однієї сторони і одним або кількома профспілковими органами, а у разі відсутності таких органів – представниками працівників, обраними і уповноваженими трудовим колективом з іншої сторони». Як бачимо, первинну роль щодо визначення сторони колективних переговорів відіграють профспілкові органи, які діють на відповідних підприємствах, адже інші суб'єкти можуть бути стороною колективних переговорів лише за відсутності профспілкового органу (первинної профспілкової організації).

Зауважимо, що відповідно до положень ст. 12 КЗпП стороною від найманих працівників підприємства виступає первинна профспілкова організація, однак відповідно до ст. 3 Закону – профспілковий орган. Знову ж таки, відповідно до положень Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» (далі – Закон 1045) *первинна організація профспілки* – це добровільне об'єднання членів профспілки, які зазвичай працюють на одному підприємстві, в установі, організації незалежно від форми власності і виду господарювання або у фізичної особи, яка використовує найману працю, або забезпечують себе роботою самостійно, або навчаються в одному закладі освіти [9]. Відповідно, *профспілковий орган* створений згідно із статутом (положенням) профспілки, об'єднання профспілок, через який профспілка здійснює свої повноваження (ст. 1 Закону 1045).

Отже, постає питання: *то хто ж усе-таки має представляти сторону працівників у колективних переговорах з роботодавцем* (власником або уповноваженим ним органом) – первинна

³ Законопроєкт було відкликано 4 березня 2020 року, хоча аналіз його положень може свідчити про задекларовані напрями реформування колективно-трудова законодавства.

організація профспілки, тобто її первинна ланка, наприклад, первинна профспілкова організація⁴ працівників конкретного підприємства, чи профспілковий орган, наприклад, профспілковий комітет як виборний орган, через який профспілка здійснює повноваження безпосередньо? Чи, можливо, в цьому випадку і немає жодної колізії, тому що профспілковий орган не діє як самостійний суб'єкт колективно-трудова відносин, а лише представляє відповідну профспілку?

Подібне питання ставила в одній зі своїх публікацій Ю. Щотова, досліджуючи правовий статус виборного органу первинної профспілкової організації на підприємстві, в установі або організації як наукову проблему [10, с. 219]. Дослідниця вважає доцільним «статус суб'єкта трудового права, якого слід уповноважити на представництво для здійснення та захисту прав і інтересів членів профспілок, визначити тільки за профспілками та їх об'єднаннями» [10, с. 223]. Отже, Ю. Щотова не визнає правосуб'єктності виборних органів первинних профспілкових організацій і вважає помилковим закріплення за ними в законодавстві низки повноважень, які мають закріплюватися статутами профспілок, а не законодавчими актами.

У трудовому законодавстві, зокрема в ст. 247 КЗпП, закріплено повноваження виборного органу профспілкової організації на підприємстві, установі, організації укладати та контролювати виконання колективного договору, звітувати про його виконання на загальних зборах трудового колективу, звертатися з вимогою до відповідних органів про притягнення до відповідальності посадових осіб за невиконання умов колективного договору. Однак варто погодитися з позицією Ю. Дмитренка, що, «висловлюючи волю трудового колективу, виборний орган первинної профспілкової організації може виступати як від свого імені (здійснення нагляду і контролю), так і від імені відповідного колективу (розробка й підписання колективного договору)» [11, с. 111]. І на практиці сторони колективних переговорів як кульмінаційної та найбільш напруженої фази колективно-трудова відносин локального рівня часто стикаються з проблемним питанням щодо представництва інтересів усього трудового колективу у колективних переговорах, адже укладений колективний договір відповідно до чинного законодавства поширюється на усіх працівників незалежно від

членства в профспілці, що закріплено ст. 20 Закону 1045, а саме: «Профспілки, їх організації та об'єднання ведуть колективні переговори, укладають колективні договори, генеральну, галузеві (міжгалузеві), територіальні угоди від імені працівників у порядку, встановленому законом». Проте у ст. 37 цього ж Закону зазначається, що профспілкові організації на підприємствах, в установах, організаціях та їх структурних підрозділах представляють *інтереси своїх членів і захищають їх трудові, соціально-економічні права та інтереси*.

З метою розв'язання суперечностей у законодавстві щодо представництва інтересів усього трудового колективу у колективних переговорах Н. Гетьманцева та І. Козуб пропонують внести зміни до законодавства щодо порядку надання трудовим колективом повноважень представляти трудовий колектив у колективних переговорах, а також щодо представництва профспілкою інтересів працівників у колективних переговорах. Зокрема, пропонується уповноважувати первинну профспілкову організацію на представництво у колективних переговорах рішенням загальних зборів трудового колективу, яке підтверджується протоколом загальних зборів (конференції) трудового колективу [12, с. 51]. Таку позицію слід підтримати, оскільки в умовах сучасного стану розвитку профспілкового руху в Україні, на нашу думку, це сприятиме належному представництву інтересів працівників, трудового колективу у колективних переговорах щодо укладення колективного договору.

Аналізуючи контраверсійний характер зазначених вище положень законодавства, варто погодитися з думкою С. Прилипка та О. Ярошенка, які вказують на існування двох видів відносин за участю профспілок: внутрішньоорганізаційні та відносини із зовнішніми суб'єктами. Відносини першого виду мають своїм змістом взаємні права й обов'язки профспілки та її членів. Змістом відносин другого виду є взаємні права та обов'язки профспілки із зовнішніми суб'єктами (роботодавцями та їх об'єднаннями, державними органами тощо) [13, с. 128–129].

Отже, ми маємо *двоїстий характер правового статусу профспілок*, а їхні повноваження можуть бути внутрішньо зорієнтованими, тобто спрямованими на представництво і захист прав та інтересів власних членів, та зовнішньо направленими, тобто спрямованими на представництво і захист прав та інтересів працівників незалежно від членства в профспілці. У колективно-трудова відносинах, зокрема в колективних переговорах щодо укладення колективного

⁴ Також варто звернути увагу на неузгодженість термінології у КЗпП та Законі № 1045 – у Кодексі використовується термін «первинна профспілкова організація», тоді як у Законі – первинна організація профспілки.

договору, первинна профспілкова організація представлена виборним профспілковим органом. Водночас інші повноваження у сфері трудових відносин відповідно до реалізації погоджувальної функції профспілки, що діє на підприємстві, виборний орган профспілки чи навіть профспілковий представник, якщо такий орган не обирається, можуть діяти як самостійний суб'єкт, наділений законом відповідними повноваженнями. На нашу думку, діяльність профспілкового органу з виконання внутрішньоорганізаційних повноважень має визначатися статутом профспілки, а зовнішні повноваження – законом. Це відповідатиме принципу заборони втручання держави чи роботодавця в діяльність профспілки.

З урахуванням зазначеного вище, відповідаючи на поставлене нами питання *щодо переважного права профспілки представляти інтереси працівників у колективних переговорах*, слід зазначити, що *національне законодавство однозначно закріплює це право*. Переважне право означає пріоритетний порядок реалізації права порівняно з реалізацією аналогічних прав іншими учасниками тих самих правовідносин. Наприклад, переважне право на залишення на роботі у разі проведення скорочення чисельності чи штату працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва мають працівники з більш високою кваліфікацією і продуктивністю праці (ст. 42 КЗпП) [14]. Так само переважне право на прийняття на роботу мають працівники, звільнені за п. 1 частини першої ст. 40 КЗпП, у порядку поворотного прийняття на роботу (ст. 42-1 КЗпП) [15]. На нашу думку, слід визнати переважне право на прийняття на попереднє місце роботи за працівниками, звільненими у зв'язку з обранням їх до складу виборних профспілкових органів, після закінчення строку їхніх повноважень, яким (працівникам) надається попередня робота (посада) або за згодою працівника інша рівноцінна робота (посада) (ст. 252 КЗпП). Тож положеннями ст. 3 Закону 3356 про те, що колективний договір укладається між роботодавцем з однієї сторони і одним або кількома профспілковими органами, а у разі відсутності таких органів – представниками працівників, обраними і уповноваженими трудовим колективом, з іншої сторони, якраз і означає переважне право профспілки в особі профспілкового органу представляти інтереси усіх працівників у колективних переговорах, тоді як обрані представники виступають стороною колективних переговорів за умови, що профспілковий орган відсутній на підприємстві.

На нашу думку, *така норма є логічною та до речною за умови розвинутого профспілкового руху*, зокрема на галузевому та локальному рівнях. Адже представництво інтересів працівників у колективних переговорах, контроль за дотриманням роботодавцем законодавства про працю, захист працівників від незаконного звільнення – це основні напрями діяльності профспілки. Члени профспілки мають проходити навчання, тренінги, забезпечуватися необхідними для здійснення статутної діяльності ресурсами, тож профспілка має бути здатною здійснювати представництво інтересів працівників професійно. Крім того, законодавством передбачено низку норм та гарантій, спрямованих на захист членів профспілки, їх виборних органів від потенційного негативного впливу з боку роботодавця на «занадто» активних профспілкових діячів на підприємстві. Зокрема, мова йде про:

– особливий порядок звільнення членів виборного профспілкового органу, тобто необхідність отримання попередньої згоди виборного органу, членами якого вони є, а також вищого виборного органу цієї профспілки (об'єднання профспілок);

– недопущення звільнення з ініціативи роботодавця працівника, який обирався до складу профспілкових органів, протягом року після закінчення терміну, на який він обирався, крім випадків повної ліквідації підприємства, установи, організації, виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок стану здоров'я, який перешкоджає продовженню цієї роботи, або вчинення працівником дій, за які законодавством передбачена можливість звільнення з роботи чи зі служби. Водночас така гарантія не надається працівникам у разі дострокового припинення повноважень у цих органах у зв'язку з неналежним виконанням своїх обов'язків або за власним бажанням, за винятком випадків, коли це обумовлено станом здоров'я;

– надання попередньої або за згодою працівника іншої рівноцінної роботи (посади) працівникам, звільненим з роботи у зв'язку з обранням їх до складу виборних профспілкових органів, після закінчення терміну їхніх повноважень (ст. 41 Закону 1045).

Зрештою, відповідно до ст. 243 КЗпП, «державна визнає професійні спілки повноважними представниками працівників і захисниками їх трудових, соціально-економічних прав та інтересів в органах державної влади та місцевого самоврядування, у відносинах з власником або уповноваженим ним органом, а також з іншими

об'єднаннями громадян». Отже, саме дієва профспілка має бути оптимальним представником колективних інтересів працівників підприємства. Чому ж тоді **на практиці виникають питання щодо повноважень профспілки представляти усіх працівників** на локальному рівні? Чи може інтереси працівників представляти інший представницький орган, наприклад, постійно діюча рада трудового колективу, коли на підприємстві вже діє первинна профспілкова організація?

Причин для такої постановки питань є декілька. Зокрема, можна говорити і про слабкість профспілкового руху, про його занепад. І певною мірою така критика буде справедливою, адже дуже часто там, де профспілка є і продовжує діяльність, так би мовити, «за традицією» або ж навіть була утворена в межах новоствореного трудового колективу, то її реальні функції обмежуються закупівлею новорічних подарунків за рахунок членських внесків та виконанням «сервісних» функцій на підприємстві, які полягають у погоджуванні відповідно до законодавства дій роботодавця, наприклад, погодження окремих локальних актів чи навіть надання згоди на звільнення працівника за ініціативою роботодавця (хоча насправді це має бути контрольна-захисною, а не погоджувальною функцією профспілки). Більшість працівників вважатимуть таку профспілку непотрібною, а свою участь у ній – марною.

Голова Федерації професійних спілок України Г. Осовий виокремлює об'єктивні та суб'єктивні причини зниження рівня профспілкового членства. Об'єктивними причинами автор праці «Профспілковий рух в Україні: сучасний стан та перспективи розвитку» вважає такі: зміна структури зайнятості; зміна характеру праці і виробництва; нетипові форми зайнятості; глобалізація економіки; антипрофспілкова пропаганда; недоліки в роботі профспілок. До суб'єктивних причин зменшення профспілкового членства Г. Осовий зараховує: розчарування громадськості в дієвості профспілок; відсутність переваг у члена профспілки перед іншими працівниками (дія колективного договору поширюється на всіх працівників, а тому немає стимулу для членства в профспілці) [16, с. 81–82].

У науковій літературі виділяють також такі проблеми сучасного профспілкового руху: постійне зниження рівня довіри населення до профспілок; незацікавленість і неспроможність профспілок опікуватися працівниками нових форм господарювання, зокрема приватних фірм; недостатня підтримка профспілками тих, хто втратив роботу; надмірна політизація

профспілкового руху, посилення залежності «незалежних» профспілок від певної політичної сили. Автор зазначеної вище позиції О. Кириленко також звертає увагу на тенденції до встановлення субординаційних відносин – залежності профспілок від органів влади і політичних партій, коли 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 [17, с. 162–163].

Звідси, на нашу думку, випливає ще одна *причина сумнівів у питанні про переважне право профспілкового органу* виступати стороною колективних переговорів від імені усього трудового колективу, а саме *недостатнє охоплення трудового колективу членством у профспілці*. Що менш чисельна профспілка, то слабші її позиції в колективних переговорах. За таких умов виникає парадоксальна ситуація, коли колективні інтереси, наприклад, півтори тисячі працівників у колективних переговорах представляє профспілковий орган, який може налічувати кількасот членів. Чи відповідає принципам репрезентативності та реального представництва інтересів трудового колективу така ситуація, незважаючи на те, що це відповідає букві закону? Хіба ж у цьому полягало призначення норми про переважне право профспілки бути стороною у колективних переговорах від працівників? Напевно, що ні. І це доволі поширена практика. Іноді трапляється навпаки, коли трудовий колектив на загальних зборах обрав представницький орган, який упродовж кількох років поспіль ефективно виконує представницькі функції (хоча й не має статусу профспілки). Однак згодом на підприємстві утворюється міноритарна профспілка, яка заявляє про своє пріоритетне право виступати від імені усього трудового колективу у колективних переговорах, посилаючись на зазначені вище норми Закону 3356 та КЗпП. Чи мусить роботодавець розпочати колективні переговори та унормувати колективні відносини з новоствореною і єдиною профспілкою, що діє на підприємстві?

На нашу думку, для пошуку відповіді на сформульовані запитання варто **звернутися до судової практики**, адже подібне питання вже розглядалося в судовому порядку, хоча таких справ небагато.

Згідно з матеріалами справи № 641/8162/19, у жовтні 2019 року Первинна профспілкова

організація «Захист трудових прав» (ППО «Захист трудових прав»); позивач звернувся до суду з позовом, у якому просила визнати незаконними дії, вчинені ТОВ «Техноком» (відповідач), а саме:

1) відмову ТОВ «Техноком» розпочати переговори з ППО «Захист трудових прав» щодо приєднання до наявного колективного договору між адміністрацією та трудовим колективом ТОВ «Техноком» на 2017–2019 роки (нова редакція), укладення нового колективного договору з метою привести його положення у відповідність з вимогами абзацу десятого частини другої ст. 7 Закону України «Про колективні договори і угоди»;

2) відмову ТОВ «Техноком» щомісячно перераховувати на рахунок ППО «Захист трудових прав» кошти на культурно-масову, фізкультурну та оздоровчу роботу сумарно в розмірі 0,3 % фонду оплати праці відповідно до ч. 1 ст. 44 Закону 1045;

3) відмову ТОВ «Техноком» забезпечити ППО «Захист трудових прав» можливість відповідно до ч. 8 ст. 21 Закону 1045 здійснення права на проведення незалежної експертизи умов праці, для чого забезпечити безперешкодний допуск до відповідних робочих місць представника первинної профспілкової організації та відповідного фахівця.

Крім того, позивач просив зобов'язати ТОВ «Техноком» вжити низку заходів з метою задоволення позовних вимог і припинення незаконних дій Товариства щодо участі в колективних трудових відносинах та забезпечення фінансових та організаційних гарантій діяльності первинної профспілкової організації «Захист трудових прав».

Рішенням Комінтернівського районного суду м. Харкова від 3 лютого 2020 року позовні вимоги ППО «Захист трудових прав» до ТОВ «Техноком» про визнання дій незаконними та зобов'язання вчинити певні дії задоволено частково [18]. Зобов'язано ТОВ «Техноком»: 1) розпочати переговори з ППО «Захист трудових прав» щодо укладення колективного договору; 2) забезпечити доступ представнику ППО «Захист трудових прав» безперешкодно відвідувати та оглядати місця роботи на ТОВ «Техноком», де працюють її члени.

У решті позову, тобто щодо вимоги виплачувати 0,3 % від фонду оплати праці на культурно-масову, фізкультурну та оздоровчу роботу та щодо відмови відповідача розпочати переговори з позивачем щодо приєднання до наявного колективного договору, відмовлено.

Найбільш цікавим з наукової та й практичної точки зору виглядає обґрунтування сторонами

цього спору своїх позицій, а також рішення суду першої інстанції та апеляційного суду, які зайняли різні позиції щодо цього спору.

Зокрема, *позивач посилається* на те, що первинну профспілкову організацію «Захист трудових прав», членами якої є також працівники ТОВ «Техноком», було зареєстровано 01.03.2018. Після реєстрації профспілка неодноразово направляла до ТОВ «Техноком» листи з повідомленнями про свою реєстрацію, із пропозиціями щодо створення належних умов та гарантій діяльності профспілки та щодо захисту трудових прав. Однак, як стверджував позивач, відповідач ухилявся від забезпечення діяльності профспілки та систематично вчиняв дії, спрямовані на блокування її роботи.

В обґрунтування свого відзиву *відповідач посилається* на те, що ТОВ «Техноком» не чинить жодних незаконних дій щодо ППО «Захист трудових прав». ТОВ «Техноком» не відмовляло позивачу в проведенні переговорів щодо приєднання до колективного договору, укладення нового колективного договору, правових підстав для перерахування коштів на культурно-масову, фізкультурну та оздоровчу роботу в розмірі 0,3 % фонду оплати праці немає, оскільки *позивач не є стороною колективного договору*, питання проведення незалежної експертизи умов праці є питанням захисту колективних інтересів та вимагає *уповноваження від трудового колективу*, вважає позовні вимоги безпідставними.

З матеріалів справи судом встановлено, що на підприємстві відповідача діє колегіальний представницький орган трудового колективу – Рада трудового колективу ТОВ «Техноком», метою якого відповідно до Положення, затвердженого Конференцією трудового колективу ТОВ «Техноком» від 21.11.2016, є *здійснення представництва та захисту трудових, соціально-економічних прав та інтересів трудового колективу* ТОВ «Техноком». Водночас ППО «Захист трудових прав» було утворено пізніше – після організації Ради трудового колективу та, відповідно, після укладення колективного договору, стороною якого від трудового колективу виступала Рада трудового колективу.

У процесі листування з профспілкою щодо надання приміщень для забезпечення роботи виборного органу профспілки та для проведення зборів/конференції, надання вільного від роботи часу членам виборних профспілкових органів, перерахування на рахунок профспілки коштів на культурно-масову, фізкультурну та оздоровчу роботу в розмірі 0,3 % фонду оплати праці ТОВ «Техноком» зазначало, що це питання

відповідно до законодавства *повинно бути врегульовано колективним договором*, а ППО «Захист трудових прав» не є стороною такого договору. Щодо перерахування членських профспілкових внесків із заробітної плати працівників на рахунок профспілки ТОВ «Техноком» зазначало, що готове врегулювати це питання шляхом укладення окремої угоди.

Посилаючись, зокрема, на ст. 12 КЗпП України та ст. 3 Закону України «Про колективні договори і угоди»⁵, які містять положення, що колективний договір укладається *між роботодавцем з однієї сторони і одним або кількома профспілковими органами, а у разі відсутності таких органів – представниками працівників*, обраними і уповноваженими трудовим колективом, з іншої сторони, та з урахуванням системного аналізу низки норм, суд зазначає, що чинним законодавством *правом на ведення переговорів і укладення колективного договору наділені саме профспілки*, а за їх відсутності на підприємстві – представники працівників, обрані і уповноважені трудовим колективом. Зокрема, у рішенні суду першої інстанції зазначено: «ст. 12 КЗпП України і ст. 4 Закону “Про колективні договори і угоди” визнають за первинними профспілковими організаціями, профспілками та їх об’єднаннями в особі їх виборних органів беззастережне право на ведення колективних переговорів і укладання колективних договорів. На відміну від інших представницьких органів, які повинні бути уповноважені трудовим колективом на ведення колективних переговорів і укладання колективного договору, первинна профспілкова організація підприємства, установи, організації одержання від трудового колективу такого спеціального повноваження не потребує» [18].

Водночас у наведеному вище рішенні суду першої інстанції зазначено, що «у разі ведення переговорів з укладення колективного договору профспілковим органом трудовий колектив таким чином не усувається від участі у погодженні умов колективного договору, оскільки проект колективного договору обговорюється у трудовому колективі і виноситься на розгляд загальних зборів (конференції) трудового колективу, і тільки після схвалення проекту

колективного договору загальними зборами (конференцією) трудового колективу він підписується уповноваженими представниками сторін. У питаннях колективних інтересів працівників профспілки здійснюють представництво та захист інтересів працівників незалежно від їх членства у профспілках» [18].

Однак *Харківський апеляційний суд рішення суду першої інстанції скасував* у частині задоволених позовних вимог і ухвалив нове рішення про відмову в задоволенні позовних вимог.

Апеляційну скаргу ТОВ «Техноком» обґрунтувало тим, що своїм рішенням суд першої інстанції фактично дискримінував Раду трудового колективу, що є постійно діючим представницьким органом працівників ТОВ «Техноком», який наділений повноваженнями на здійснення представництва та захисту трудових, соціально-економічних прав та інтересів трудового колективу ТОВ «Техноком», *незаконно встановивши монопольне становище профспілки на ведення переговорів і укладення колективного договору* [19].

Апелянт звернув увагу на те, що в розумінні ст. 10 Конвенції МОП № 87 [20] Рада трудового колективу як постійно діючий представницький орган працівників ТОВ «Техноком» є організацією працівників. Право працівників створювати таку організацію, як Рада трудового колективу, гарантовано ст. 11 Конвенції МОП № 87. Адже згідно з положеннями ст. 3 зазначеної Конвенції Рада трудового колективу має право вільно організовувати свою діяльність та формулювати свою програму дій.

Зрештою, *суд апеляційної інстанції в цій справі підтвердив статус Ради трудового колективу ТОВ «Техноком» як представницького органу трудового колективу*, зробивши акцент саме на змісті правовідносин, що склалися між Радою трудового колективу та ТОВ «Техноком», і на функціях, які виконує Рада трудового колективу, а не на формальних ознаках та вимогах до правового статусу сторін колективних трудових відносин, навіть якщо такі відносини закріплені положеннями закону.

З рішенням Харківського апеляційного суду в цілому можна погодитися, зокрема з урахуванням верховенства права як принципу права. Адже з телеологічної точки зору метою норми про пріоритетний характер профспілки щодо представництва інтересів трудового колективу в колективних трудових відносинах є належне представництво та ефективний захист соціально-економічних прав та інтересів членів трудового колективу. Очевидно, що належність певної профспілки до багаторівневої структури

⁵ На нашу думку, у цій ситуації треба посилатися саме на ст. 3, а не ст. 4 зазначеного Закону, адже в ч. 2 ст. 4 йдеться про те, що за наявності на підприємстві кількох профспілок чи їх об’єднань або інших уповноважених трудовими колективами на представництво органів вони повинні сформувати спільний представницький орган для ведення переговорів і укладення колективного договору. Проте пріоритетність профспілки як сторони колективних переговорів закріплено у ст. 3 зазначеного Закону.

профспілок та їх об'єднань може свідчити про більшу спроможність такої профспілки як представницького органу. Однак у наведеній вище ситуації склалося все з точністю до навпаки: реальний представницький орган трудового колективу (Рада трудового колективу), який має підтримку переважної більшості цього трудового колективу, поступається у своєму правовому статусі як сторони колективних переговорів та колективного договору первинній профспілковій організації, до якої належить принаймні одна членкиня трудового колективу (наскільки це зрозуміло з матеріалів справи), яка до того ж є дружиною представника первинної профспілкової організації. Не може відповідати пріоритет новоствореної і нерепрезентативної первинної профспілкової організації таким принципам соціального діалогу на локальному рівні, як принципи: законності та верховенства права; репрезентативності і правоможності сторін та їхніх представників; незалежності та рівноправності сторін; конструктивності та взаємодії та ін. (ст. 3 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» [21]).

Водночас суди першої та апеляційної інстанцій у цій справі неправомірно, на нашу думку, не визнали за новоствореною первинною профспілковою організацією *права приєднатися до колективного договору*, укладеного на підприємстві, адже це якраз і відповідатиме зазначеним вище принципам соціального діалогу. Очевидно, що сформувати відповідну правову позицію зможе Верховний Суд, якому передано цю справу в порядку касаційного оскарження рішення Харківського апеляційного суду. Однак найбільш доцільним убачається врегулювання питання приєднання новостворених профспілок до діючих колективних договорів саме внесенням змін до законодавства. З одного боку, це дасть змогу оновлювати профспілковий рух в Україні, розширити охоплення членів трудових колективів профспілками, створення конкурентного середовища в лавах професійних спілок та їх об'єднань, що в результаті має привести до підвищення якісного та кількісного показників представництва та належного захисту прав та інтересів трудових колективів.

Найбільшою проблемою для роботодавця як сторони колективного договору, до якого бажає приєднатися новостворена профспілка, що діє на цьому підприємстві, є зобов'язання перераховувати не менше ніж 0,3 % фонду оплати праці на виконання такою профспілкою своїх функцій. Очевидно, що в цьому разі треба говорити про пропорційний розподіл суми коштів, визначених колективним договором у відсотковому

значенні від фонду оплати праці, між усіма профспілками, що діють на підприємстві. На великих підприємствах та в установах мова може йти про доволі суттєві суми, які обраховуються мільйонами гривень. Це сприятиме запобіганню зловживанню правом самими первинними профспілковими організаціями [22, с. 41–44].

Питання приєднання до колективного договору чи угоди неодноразово порушувалося в наукових працях. Зокрема, Я. Сімутіна у своїй публікації, присвяченій проблемі визначення сфери дії колективних договорів та угод, аналізує зарубіжний досвід застосування інституту приєднання до колективного договору чи угоди і робить висновок про наявність двох основних правових процедур приєднання новоствореної профспілки до укладеного раніше колективного договору чи угоди – це власне приєднання до укладеної угоди профспілки, яка не брала участі у колективних переговорах щодо укладення цього акта соціального партнерства (тобто добровільне прийняття обов'язків та наділення правами за укладеною колективною угодою), та поширення дії колективної угоди на новостворену профспілку (тобто імперативне поширення прав та обов'язків за колективними угодами на новостворену профспілку). Зрештою, дослідниця пропонує закріпити в проекті Трудового кодексу правову процедуру, яка передбачала б як диспозитивне (добровільне), так і публічне (примусове) поширення дії колективних угод у визначених законом випадках та за чітко встановленими правилами [23, с. 187–189].

До речі, відповідно до п. 4.7 Генеральної угоди на 2019–2021 рр. сторони домовилися внести законодавчі пропозиції щодо стимулювання суб'єктів соціально-трудова відносин до участі в колективно-договірному регулюванні, зокрема шляхом запровадження інституту поширення угод. Водночас п. 8 Заключних положень цієї Угоди передбачено, що «приєднання нових суб'єктів до Сторони роботодавців та профспілкової Сторони цієї Угоди здійснюється у порядку, визначеному кожною Стороною самостійно, з подальшим інформуванням інших сторін» [24]. Тож сторони соціального діалогу на національному рівні допускають застосування обох процедур – приєднання та поширення. Очевидно, що закріплені в Генеральній угоді положення можна було б поширити і на взаємодію сторін соціального діалогу на локальному рівні, однак диспозитивний характер визначення порядку приєднання до колективного договору (угоди) фактично означатиме неможливість приєднання новоствореної первинної профспілкової

організації до чинного колективного договору, оскільки в цьому не будуть (можуть не бути) зацікавлені наявні сторони колективного договору, як роботодавець, так і профспілка. Крім того, в описаній вище фабулі справи йдеться про приєднання новоствореної профспілки до колективного договору, укладеного між власником підприємства або уповноваженим ним органом та радою трудового колективу як постійно діючим представницьким органом, що ускладнює процес визначення порядку приєднання до колективного договору.

Варто зазначити, що на розгляді Верховної Ради України перебуває *законопроект № 3204 від 12.03.2020*, яким пропонується внести зміни до ст. 18 КЗпП та ст. 3 Закону України «Про колективні договори і угоди», які (зміни) передбачають, по-перше, поширення положень колективного договору лише на працівників, які є членами професійної спілки, що є стороною колективного договору, і є обов'язковими для сторін колективного договору. А по-друге, виборний орган професійної спілки, що не є стороною колективного договору, зможе прийняти рішення про приєднання до колективного договору, повідомивши про приєднання до нього письмово сторони колективного договору. З моменту такого повідомлення ця професійна спілка набуватиме прав, гарантій та обов'язків сторони колективного договору та його дія поширюватиметься на працівників, які є членами цієї професійної спілки [25].

Варто зазначити, що *такі законодавчі ініціативи неоднозначно оцінили представники профспілкового руху*. Зокрема, на сайті Профспілки працівників освіти і науки України позитивно оцінено законодавчу ініціативу поширення дії колективного договору виключно на членів профспілки, оскільки це мотивуватиме працівників вступати до профспілки. Водночас зазначена профспілка не підтримує пропозиції щодо внесення змін до ст. 12 КЗпП та ст. 3 Закону України «Про колективні договори і угоди», якими пропонується змінити механізм приєднання до колективних договорів новостворених професійних спілок, оскільки «така норма призведе до руйнації механізму створення спільного представницького органу профспілок для укладення колективного договору, порушення принципу добровільності діяльності профспілок та створенню передумов для створення “фейкових” профспілок з метою перешкодження укладенню та виконанню положень колективного договору в установах та закладах освіти» [26]. На жаль, у цій публікації Профспілка працівників освіти і науки України не висловила своєї позиції

щодо можливості приєднання до колективного договору (внесення змін до ст. 18 КЗпП).

Натомість юристи ГО «Трудові ініціативи» І. Кудінська та Г. Сандул критично оцінюють законодавчу ініціативу щодо поширення дії колективного договору виключно на членів профспілки, вважаючи, що такі зміни до законодавства позбавлять велику частину зайнятого населення додаткових прав та гарантій. Проте громадські активісти та юристи у сфері трудового права І. Кудінська та Г. Сандул позитивно оцінили законодавчу ініціативу щодо приєднання до колективного договору. Однак вони застерігають, що «таке безпечальне положення не передбачає можливості сторін колективного договору висловити свої заперечення проти приєднання (наприклад, коли адміністрацією підприємства створено “жовту” профспілку на противагу справжній), що, в свою чергу, порушує принципи соціального діалогу на локальному рівні» [27].

Повертаючись до аналізу судової практики, зазначимо, що у своїй постанові [19] Харківський апеляційний суд посилається на положення Конвенції МОП № 87, які мають вищу юридичну силу порівняно з положеннями національного законодавства в Україні. Проте суд не звернув уваги на положення ст. 4 Закону 1045, згідно з якою норми міжнародного договору або угоди, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, застосовуються, якщо такими міжнародними договорами, угодами, конвенціями передбачено більш високий рівень гарантій щодо забезпечення діяльності профспілок. На нашу думку, надання іншим представницьким органам трудового колективу таких самих прав, гарантій та повноважень, що й профспілкам, погіршує правове становище профспілок і не свідчить про «більш високий рівень гарантій щодо забезпечення діяльності профспілок». Навпаки, це призведе до послаблення правових позицій профспілок у колективно-трудовах відносинах.

Отже, на нашу думку, в судових рішеннях в аналізованій справі суди правильно звернули увагу на недостатні підстави новоствореної первинної профспілкової організації претендувати на виключне переважне право відносно ради трудового колективу представляти трудовий колектив у колективних трудових відносинах, зокрема в колективних переговорах щодо укладення колективного договору. Таке рішення мало би бути обґрунтованим на принципах здійснення соціального діалогу на локальному рівні, адже застосування положень Конвенції МОП № 87 суперечить принципу недопущення погіршення правових гарантій діяльності профспілок, встановлених

Законом 1045. Відповідно до ст. 8 Конвенції МОП № 87, здійснюючи права, визнані за ними цією Конвенцією, працівники, роботодавці та відповідні їхні організації, так само як і інші особи або організовані колективи, дотримуються законності. А національним законом передбачено низку гарантій для колективного захисту прав та інтересів працівників, які (гарантії) пов'язані з такою формою організації та легалізації членів трудового колективу, як професійна спілка. Тобто саме у разі вільного об'єднання в незалежну профспілку чи в профспілкову організацію, що входить до іншої профспілки, можливе найбільше сприяння та гарантування діяльності об'єднаного утворення працівників, і в цьому разі відносини будуть врегульовані з дотриманням принципу законності та верховенства права відповідно до положень Конвенції МОП № 87.

Зважаючи на підтримані судом апеляційної інстанції аргументи відповідача щодо дискримінації Ради трудового колективу порівняно з ППО «Захист трудових прав» у питаннях представництва інтересів трудового колективу у колективних переговорах, доцільно в національному законодавстві, зокрема у Законі України «Про колективні договори і угоди», закріпити процедуру підтвердження чи надання повноважень на ведення колективних переговорів від імені усього трудового колективу й усунути дискримінаційні положення про переважне право первинної профспілкової організації на ведення таких переговорів. Адже, наприклад, Конвенція МОП № 87, до положень якої апелював відповідач, спрямована саме на захист права на організацію і свободи асоціації працівників, а не на гарантування прав професійних спілок як похідних утворень, як уповноважених трудовим колективом суб'єктів.

Аналізуючи положення *проекту Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України (щодо окремих питань діяльності професійних спілок)»* (законопроект № 2681), зазначимо, що його автори пояснюють пропонувані зміни такими чинниками: 1) наявністю негативних тенденцій у діяльності професійних спілок щодо захисту працівників; 2) розвитком діджитал-технологій, а відтак доступністю законодавчої бази, відкритістю реєстрів судової практики; 3) наявністю широкої мережі адвокатів та юристів, які дають змогу швидко та ефективно захистити або відновити порушене право працівника, у тому числі ним самостійно [28]. За мету прийняття зазначеного законопроекту ставиться узгодження законодавства про профспілки з сучасними умовами праці, а також усунення дублювання окремих функцій

та вилучення невластивих профспілкам повноважень або таких, які суперечать іншим положенням законодавства, зокрема щодо отримання профспілками банківської інформації, яка стосується фінансових результатів діяльності підприємства-роботодавця.

Зокрема, законопроектом № 2681 пропонується встановити обмеження права на об'єднання у профспілки. У разі прийняття цього законопроекту і внесення змін до ст. 1, до складу первинної профспілкової організації має входити не менше 10 членів профспілки, а на одному підприємстві, в установі, організації може бути утворено не більше 2 первинних профспілкових організацій. На нашу думку, таке положення суперечить принципу свободи об'єднання у профспілки, закріпленому у ст. 36 Конституції України. Винятки щодо свободи об'єднання можуть бути встановлені законом і – що головне – в інтересах національної безпеки та громадського порядку, охорони здоров'я населення або захисту прав і свобод інших людей. Про яку загрозу національним інтересам може йтися в цьому випадку – невідомо. А от обмеження свободи об'єднання у профспілки якраз і може призвести до порушення громадського порядку чи погіршення захисту прав і свобод працівників. Адже недобросовісному роботодавцеві достатньо буде створити дві лояльні до адміністрації первинні профспілки – і подальший розвиток профспілкових відносин на локальному рівні цього підприємства буде заблоковано. Як зазначають юристи ГО «Трудові ініціативи» І. Кудінська та Г. Сандул, це «може спричинити монополізацію “жовтими” профспілками платформи для соціального діалогу на локальному рівні» [29].

Так само викликає подив законодавча ініціатива щодо позбавлення профспілок права вимагати, а роботодавця на вимогу профспілки надавати інформацію на запити профспілок. Відповідно до нині чинної редакції ст. 251 КЗпП власник або уповноважений ним орган зобов'язаний у тижневий строк надавати на запити профспілок, їх об'єднань інформацію щодо умов та оплати праці працівників, соціально-економічного розвитку підприємства, установи, організації та виконання колективних договорів і угод. Наведені повноваження кореспондують функціям здійснення профспілками громадського контролю за дотриманням трудового законодавства, а також є необхідними для формування позиції у колективних переговорах. Більше того, частиною другою ст. 251 КЗпП (аналогічні положення містяться у ст. 45 Закону 1045) передбачено, що у разі затримки виплати заробітної плати власник або

уповноважений ним орган зобов'язаний на вимогу виборних профспілкових органів надати письмовий дозвіл на отримання в банках інформації про наявність коштів на рахунках підприємства, установи, організації чи отримати таку інформацію в банках і надати її профспілковому органу. Звичайно, власник або уповноважений ним орган може відмовити в наданні такої інформації або дозволу на отримання інформації, однак його дії або бездіяльність можуть бути оскаржені до суду. Тож у разі безпідставної вимоги профспілкового органу власник або уповноважений ним орган має можливість захистити свої права в судовому порядку.

Також не вбачається прийнятною пропозиція авторів законопроекту позбавити працівників, обраних до складу виборних профспілкових органів, гарантій для здійснення їхніх повноважень, зокрема отримання попередньої згоди виборного профспілкового органу, членами якого вони є, у випадках притягнення до дисциплінарної відповідальності, звільнення з ініціативи роботодавця. Очевидно, що обов'язок отримати попередню згоду на звільнення є умовою для наступного звільнення, а не імунітетом від звільнення. *Аби запобігти можливим зловживанням працівниками, обраними до виборних органів профспілки, наданими гарантіями, потрібно передбачити можливість застосовувати загальне правило про відмову у захисті порушеного права у випадку зловживання правом, закріплене ч. 3 ст. 16 Цивільного кодексу України [30], однак не можна позбавляти зазначених гарантій добросовісних працівників, обраних до виборних органів профспілки, що діє на підприємстві, оскільки це призведе до порушення балансу між власником або уповноваженим ним органом і працівником у питаннях захисту індивідуальних та колективних прав та інтересів у межах функціонування колективно-трудова відносин.*

Висновки

Отже, аналіз законопроектів щодо реформування колективно-трудова відносин за участю профспілок дає змогу зробити висновок про такі тенденції змін законодавства про профспілки:

1) сучасний стан розвитку трудового законодавства та судової практики у сфері регулювання колективно-трудова відносин та відповідно вирішення спорів щодо гарантування діяльності профспілок позначається подальшим послабленням їхніх позицій як представників трудових колективів, наділених представницькими та захисними функціями у відносинах з роботодавцем;

2) реалізація пропозицій внесення змін до КЗпП та Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» щодо звуження юридичних гарантій здійснення профспілками своїх функцій та повноважень призведе до ще глибшої кризи профспілкового руху в Україні, а відтак – до погіршення соціальних стандартів та негативно вплине на процеси соціальної захищеності людини в державі;

3) нині формується судова практика щодо визнання альтернативи первинним профспілковим організаціям, що діють на підприємстві, яке виражається в усуненні дискримінаційних (відповідно до рішення суду) переваг первинних профспілкових організацій порівняно з іншими представницькими органами трудового колективу у питаннях ведення колективних переговорів та власне укладення колективного договору;

4) залишається чинною усталена практика невизнання права новоствореної профспілки приєднатися до чинного колективного договору, а відтак отримати усю повноту гарантій забезпечення діяльності профспілки на підприємстві, що перешкоджає оновленню профспілкового руху в Україні, його розвитку та більш ефективним захисту та представництву прав та інтересів працівників у відносинах з роботодавцем, тому варто підтримати законодавчу ініціативу закріплення такого права, однак доповнити положеннями щодо унормування порядку приєднання до укладеного колективного договору;

5) очевидно є потреба формування дієвих механізмів як удосконалення системи юридичних гарантій щодо ефективного здійснення своїх повноважень первинними профспілковими організаціями, так і створення дієвих механізмів недопущення зловживання правом, у тому числі нормативними гарантіями, суб'єктами колективно-трудова відносин.

Перспективи подальших розвідок в окресленому в цьому дослідженні напрямі полягають у визначенні доцільності поширювати дію колективного договору на кожного члена трудового колективу незалежно від його участі (активної чи пасивної) у колективних переговорах щодо укладення чи внесення змін до чинного колективного договору. Також, на нашу думку, надзвичайно важливим є аспект належного і добросовісного виконання наданих повноважень, реалізації передбачених прав учасниками колективних трудових правовідносин, створення дієвих механізмів запобігання зловживанню правом, яке руйнує як моральні, так і юридичні підвалини регулювання соціально-трудова відносин в Україні.

Список використаної літератури

1. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.
2. Right to Work Laws. *National Conference of State Legislatures*. URL: <https://www.ncsl.org/research/labor-and-employment/right-to-work-laws-and-bills.aspx> (date of access: 22.12.2020).
3. Ellwood D. T., Fine G. The Impact of Right-to-Work Laws on Union Organizing. *Journal of Political Economy*. The University of Chicago Press, 1987. Vol. 95, no. 2. P. 250–273. <https://doi.org/10.1086/261454>
4. Свобода зібрань та об'єднання. Посібник за статтею 11 Конвенції про захист прав людини та основоположних свобод. *Практика ЄСПЛ. Український аспект* / пер. Дроздов О. М. 18 грудня 2019 року. URL: <https://www.echr.com.ua/publication/svoboda-zibrannya-obyednannya/> (дата звернення: 22.12.2020).
5. Процевський О. І. Чи забезпечує чинне законодавство можливість профспілкам України реально впливати на регулювання трудових відносин. *Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди. Право*. 2012. № 18. С. 13–18.
6. Проект Закону про працю № 2708. *Верховна Рада України. Офіційний вебпортал*. 28.12.2019. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67833 (дата звернення: 27.11.2020).
7. Проект Закону про внесення змін до деяких законодавчих актів України (щодо окремих питань діяльності професійних спілок) № 2681. *Верховна Рада України. Офіційний вебпортал*. 27.12.2019. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67792 (дата звернення: 27.11.2020).
8. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. *База даних «Законодавство України»* / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/322-08> (дата звернення: 31.05.2020).
9. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15.09.1999 № 1045-XIV. *Відомості Верховної Ради України*. 1999. № 45. Ст. 397.
10. Щотова Ю. М. Проблема правового статусу виборного органу первинної профспілкової організації на підприємстві, в установі або організації. *Публічне право* / Майбутнє країни, всеукраїнськ. громад. орг., Ужгород. нац. ун-т, 2013. № 1. С. 218–225.
11. Дмитренко Ю. П. Трудове право України: підручник. Київ: Юрінком Інтер, 2009. 624 с.
12. Гетьманцева Н. Д., Козуб І. Г. Закон України «Про колективні договори і угоди» потребує змін. *Підприємство, господарство і право*. 2010. Т. 3, № 171. С. 48–51.
13. Прилипка С. М., Ярошенко О. М. Трудове право України. Харків: Вид. ФОП Вапнярчук Н. М., 2008. 664 с.
14. Волошук Т. В. Переважне право на залишення на роботі при вивільненні працівників. *Журнал східноєвропейського права* / Університет сучасних знань, 2018. № 54. С. 11–16.
15. Богущка Л. П. Що передбачає переважне право особи на укладення трудового договору у разі поворотного прийняття на роботу. *Українське право – інформаційно-правовий портал*. 21.12.2019. URL: <http://ukrainepravo.com/news/companies/legal-advice-employment-contract-in-case-of-return-employment/> (дата звернення: 23.12.2020).
16. Осовий Г. Профспілковий рух в Україні: сучасний стан та перспективи розвитку. *Вісник Академії праці, соціальних відносин і туризму*. 2018. Т. 1. С. 76–85.
17. Кириленко О. М. Профспілковий рух в Україні: сучасний стан та перспективи розвитку. *Актуальні проблеми юридичної науки на шляху сучасної розбудови держави і суспільства: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції, м. Суми, 5-7 червня 2014 р.* Суми: СумДУ, 2014. С. 159–163.
18. Справа № 641/8162/19, провадження № 2/641/377/2020: Рішення Комінтернівського районного суду м. Харкова від 3 лютого 2020 року. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/87470035> (дата звернення: 21.12.2020).
19. Справа № 641/8162/19, провадження № 22ц/818/2710/2711/20: Рішення Харківського апеляційного суду від 16 червня 2020 року. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/89881558> (дата звернення: 21.12.2020).
20. Конвенція про свободу асоціації та захист права на організацію № 87. *Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці 1919-1964*. Міжнародне бюро праці. Т. 1.
21. Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23.12.2010 № 2862-17. *База даних «Законодавство України»* / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2862-17#Text> (дата звернення: 21.12.2020).
22. Сімутіна Я. В. Момент виникнення правосуб'єктності профспілки в контексті принципу заборони зловживання правами. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія: Юриспруденція*. 2017. № 29(2). С. 41–44.
23. Сімутіна Я. В. До питання визначення сфери дії колективних договорів та угод. *Часопис Київського університету права* / Інститут держави і права ім. В. М. Корещького НАН України. 2010. Т. 2. С. 186–190.
24. Генеральна угода про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2019–2021 роки. *База даних «Законодавство України»* / ВР України. 14 травня 2019 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/n0001120-19> (дата звернення: 21.12.2020).
25. Проект Закону про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо дії колективних договорів (№ 3204). *Офіційний портал Верховної Ради України*. 12.03.2020. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=68359 (дата звернення: 21.12.2020).
26. Законодавча ініціатива про поширення колективного договору на членів профспілки. *Профспілка працівників освіти і науки України*. 25 березня 2020 року. URL: <https://pon.org.ua/novyny/7729-zakonodavcha-ncativa-pro-poshirennya-koldogovoru-na-chlenv-profspilki.html> (дата звернення: 21.12.2020).
27. Кудінська І., Сандул Г. Обмеження дії колективних договорів: законопроект № 3204. *Трудові ініціативи*. 15.03.2020. URL: <http://trudovi.org/show-news/Trudovi-prava/koldogovory-3204> (дата звернення: 22.12.2020).
28. Пояснювальна записка до проекту Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України (щодо окремих питань діяльності професійних спілок)». *Верховна Рада України: офіційний вебпортал*. 26.12.2019. URL: <http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc3?id=&pf3511=67792&pf35401=516383> (дата звернення: 21.12.2020).
29. Кудінська І., Сандул Г. Наступ на профспілки як корупційний фактор. *Трудові ініціативи*. 12.07.2020. URL: <http://trudovi.org/show-news/Trudovi-prava/nasty-na-profspilky-corrupcion> (дата звернення: 21.12.2020).
30. Цивільний кодекс України: Закон України від 16 січня 2003 року. *Офіційний вісник України*. 2003. № 11. Ст. 461.

References

1. The Constitution of Ukraine. (1996). Adopted 28 June 1996. zakon.rada.gov.ua. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/en/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text> [in Ukrainian].
2. Right to Work Laws. (n.d.). *National Conference of State Legislatures*. <https://www.ncsl.org/research/labor-and-employment/right-to-work-laws-and-bills.aspx>
3. Ellwood, D. T., & Fine, G. (1987). The Impact of Right-to-Work Laws on Union Organizing. *Journal of Political Economy*, 95(2), 250–273. <https://doi.org/10.1086/261454>
4. ECHR. (2019). Guide on Article 11 of the European Convention on Human Rights. (O. Drozdov, O. Drozdova, Trans.). <https://www.echr.com.ua/publication/svoboda-zibranta-obyednannya/> [in Ukrainian].
5. Protsevskiy, O. I. (2012). Chy zabezpechue chynne zakonodavstvo mozhlyvist profspilkam Ukrainy realno vplyvaty na rehuliuвання трудових відносин [Does current legislation provide an opportunity for trade unions of Ukraine to impact effectively the regulating of labour relations?]. *Zbirnyk naukovykh prats Kharkivskoho natsionalnoho pedahohichnoho universytetu imeni H. S. Skovorody. Pravo – The Collection of Research Papers of H. S. Skovoroda Kharkiv National Pedagogical University*, 18, 13–18 [in Ukrainian].
6. Draft Law on Labour No. 2708. (2019). https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67833 [in Ukrainian].
7. Draft Law on amendment of some legislative acts of Ukraine (regarding certain issues of trade unions functioning) No. 2681. (2019). http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67792 [in Ukrainian].
8. The Labor Code of Ukraine, No. 322-VIII. (1971). zakon.rada.gov.ua. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/en/322-08#Text> [in Ukrainian].
9. On Trade Unions, Their Rights and Guarantees of Activity: The Law of Ukraine No. 1045-XIV. (1999). zakon.rada.gov.ua. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/en/1045-14#Text> [in Ukrainian].
10. Shetova, Yu. M. (2013). A problem of legal status of the primary trade-union organization election authority on an enterprise, establishment or organization. *Public Law*, 1, 218–221 [in Ukrainian].
11. Dmytrenko, Yu. P. (2009). *Labour Law of Ukraine*. Kyiv: Yurinkom Inter [in Ukrainian].
12. Hetmantseva, N. D., & Kozub, I. H. (2010). Zakon Ukrainy “Pro kolektyvni dohovory i uhody” potrebuie zmin [The Law of Ukraine On Collective Contract and Agreements needs amendments]. *Pidpryemnytstvo, hospodarstvo i pravo – Entrepreneurship, Economy and Law*, 3(171), 48–51 [in Ukrainian].
13. Prylypko, S. M., & Yaroshenko, O. M. (2008). *Trudove pravo Ukrainy [Labour Law of Ukraine]*. Kharkiv: Vapniarchuk N. M. [in Ukrainian].
14. Voloshchuk, T. V. (2018). Preemptive Right to Keep the Position During Dismissal. *The Journal of Eastern European Law*, 54, 11–16. http://easternlaw.com.ua/wp-content/uploads/2018/08/voloshchuk_54.pdf [in Ukrainian].
15. Bohutska, L. P. (2019). Shho peredbachaje perevazhne pravo osoby na ukladennja trudovogho doghovoru u razi povrotnogho pryjnjattja na robotu [What does preferential right of a person for employment contract in case of reemployment mean]. <http://ukrainepravo.com/news/companies/legal-advice-employment-contract-in-case-of-return-employment/> [in Ukrainian].
16. Osovy, G. (2018). The Trade Union Movement in Ukraine: Current Situation and Prospects. *Journal of the Academy of Labour, Social Relations and Tourism*, 1, 76–85. http://nbuv.gov.ua/UJRN/VAPSV_2018_1_19 [in Ukrainian].
17. Kyrylenko, O. M. (2014). Profspilkoviy rukh v Ukraini: suchasnyj stan ta perspektyvy rozvytku [The Trade Union Movement in Ukraine: Current Situation and Prospects]. *Aktualni problemy jurydychnoji nauky na shljakhu suchasnoji rozbudovy derzhavy i suspilstva – Current Issues of Jurisprudence on the way of modern development of the state and Society: Conference proceedings, Sumy, 5-7 June 2014* (pp. 159–163). Sumy [in Ukrainian].
18. Case No. 641/8162/19, proceeding No. 2/641/377/2020. (2020, February 03). <https://reyestr.court.gov.ua/Review/87470035> [in Ukrainian].
19. Case No. 641/8162/19, proceeding No. 22u/818/2710/2711/20. (2020, June 16). <https://reyestr.court.gov.ua/Review/89881558> [in Ukrainian].
20. ILO. (1948). *C087 – Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention*, 1948 (No. 87). https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:P12100_ILO_CODE:C087
21. On Social Dialogue in Ukraine: The Law of Ukraine No. 2862-17. (2010). zakon.rada.gov.ua. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/en/2862-17#Text> [in Ukrainian].
22. Simutina, Ya. (2017). The moment when the union’s legal capacity begins in the context of prohibition of right abuse. *Scientific Bulletin of the International Humanities University. Series: Jurisprudence*, 29(2), 41–44. [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvmgu_jur_2017_29\(2\)_12](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvmgu_jur_2017_29(2)_12) [in Ukrainian].
23. Simutina, Ya. (2010). Do pytannya vyznachennja sfery diji kolektyvnykh dogovoriv ta uhod [On the issue of defining the collective contracts and agreements jurisdiction]. *Scientific Journal “Chronicles of KUL”*, 2, 186–190. <http://dspace.nbuv.gov.ua/handle/123456789/23544> [in Ukrainian].
24. Heneralna uhoda pro rehuliuвання osnovnykh pryntsyviv i norm realizatsii sotsialno-ekonomichnoi polityky i trudovykh vidnosyn v Ukraini na 2019-2021 roky [The General Agreement on Regulating the Main Principles and Norms of Social Policy Implementation in Ukraine for 2019-2021]. (2019). zakon.rada.gov.ua. <https://zakon.rada.gov.ua/go/n0001120-19> [in Ukrainian].
25. Proekt Zakonu pro vnesennia zmin do deiakykh zakonodavchykh aktiv Ukrainy shchodo dii kolektyvnykh dohovoriv [Draft Law On Amending Certain Laws of Ukraine regarding collective agreements application] No. 3204. (2020). http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=68359 [in Ukrainian].
26. Zakonodavcha initsiatyva pro poshyrennia koldohovoru na chleniv profspilky [Legislative Initiative of extending collective bargaining agreements on trade union’s members]. (2020, March 25). pon.org.ua. <https://pon.org.ua/novyny/7729-zakonodavcha-ncativa-pro-poshyrennya-koldogovoru-nachlenu-profspilki.htmlpf3511=68359> [in Ukrainian].
27. Kudinska, I., & Sandul, G. (2020). Obmezhenia dii kolektyvnykh dohovoriv: zakonoproekt No. 3204 [Limitation of applying of collective agreements: draft law No. 3204]. *trudovi.org*. <http://trudovi.org/show-news/Trudovi-prava/koldogovory-3204> [in Ukrainian].
28. Poiasniuvalna zapyska do proektu Zakonu Ukrainy “Pro vnesennia zmin do deiakykh zakonodavchykh aktiv Ukrainy (shchodo okremykh pytan diialnosti profesiynykh spilok)” [An Explanatory Note to the Draft Law of Ukraine On Amending Certain Laws of Ukraine (Regarding Specific Issues of Trade Unions Activity)]. (2019). <http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc34?id=&pf3511=67792&pf35401=516383> [in Ukrainian].
29. Kudinska, I., & Sandul, G. (2020). Nastup na profspilky yak koruptsiohennyi faktor [Attack on Trade Unions as a Corruption Driving Factor]. *trudovi.org*. <http://trudovi.org/show-news/Trudovi-prava/nasty-na-profspilky-corruption> [in Ukrainian].
30. The Civil Code of Ukraine. (2003). *Official Bulletin of Ukraine*, 11, 461 [in Ukrainian].

Ivan Yatskevych

REFORMING LEGISLATION ON COLLECTIVE LABOUR RELATIONS ENGAGING TRADE UNION AS A PARTY

The paper covers problematic issues of reforming the legislation on collective labour relations with the participating trade union representing the interests and defending the rights of employees, consisting in a workers' collective, during collective bargaining, concluding a collective agreement, holding a social dialogue on the local level. The article contains an analysis of a draft legislation such as draft laws On Labour, On Amending Certain Legislative Acts of Ukraine (Regarding Certain Issues of Trade Unions' Activity), On Amending the Law of Ukraine On Collective Agreements and Contracts in order to reveal the main trends of the proposed drafts, their scientific analysis, and producing own conclusions regarding impact of these draft laws upon the efficiency of the trade unions movement in Ukraine.

The study of the proposed amendments to certain legislative acts as well as corresponding conclusions are made in observance of the current trends in the development of judicial application of legislative provisions on the preferential right of a unit trade union to represent a collective's interests during collective bargaining regarding concluding or amending a collective agreement at an enterprise or institution. The paper contains a discussion on problematic (from a perspective of legal exercising and research) issues of the current legislative provisions on the safeguarding implementation of trade unions competence conformity to the Constitution of Ukraine, ILO Convention No. 87, and the recent case-law.

The accordance of principles of rule of law and legality, representation, and efficient representing of workers' collective interests during the in-court dispute resolution regarding representing the collective of workers and accession to an effective collective agreement is highlighted.

In the conclusion it is stated that there is a negative trend on further deterioration of the trade unions' position as representatives of labour collectives empowered with representative and defensive functions in relations with employers. Besides that, it is stressed that adoption and implementation of the argued legislative initiatives will eventually cause deepening the crisis of trade unionism and deteriorating of social standards. It will make a negative impact on a person's social security in the state. There are grounds to assert forming case-law acknowledging works councils as equally authorized representatives of the workers' collective in collective bargaining. In the meantime, the practice of rejection of new trade union's units to join an effective collective agreement within the employer's enterprise persists. It is concluded with the necessity to improve the system of normative safeguards for the trade unions activity and creating an efficient mechanism for countering abuse of rights, including safeguarding provisions, by parties of collective labour relations.

Keywords: unit trade union; social dialogue; collective agreement; safeguards for trade unions' activity; accession to collective agreement; representation of workers' collective interests; collective labour relations.

Матеріал надійшов 23.12.2020



Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC BY 4.0)