

2) довічна обумовлена пенсія, яка виплачується щомісячно впродовж життя людини. У випадку, якщо загальна сума цієї пенсії, виплачена пенсіонером на момент смерті менше, ніж сума вартості договору страхування довічної пенсії на момент його укладання, то різниця коштів виплачується спадкоємцям, названим у договорі страхування;

3) довічна пенсія подружжя. Виплачується щомісячно впродовж життя пенсіонера, а після його смерті — його чоловікові (дружині), який (яка) досягли пенсійного віку, впродовж їх життя;

4) одноразова виплата — пенсійна виплата, що здійснюється при умові досягнення застрахованою особою пенсійного віку та інших випадках на умовах, визначених законом.

Позначені рівні розвитку системи пенсійного забезпечення та завдання, які необхідно вирішити, надзвичайно складні. Справа в тому, що нова система пенсійного забезпечення повинна функціонувати в поєднанні з попередньою системою. А значить, необхідно забезпечувати поступовий перехід від однієї системи до іншої (від солідарної до трирівневої). Це головне в пенсійній реформі.

Найбільш складним є питання про проведення диференціації пенсійного забезпечення залежно від тривалості страхового стажу і заробітку працівників, участі в накопичувальній системі. Передбачається посилення ролі страхового стажу. Чим більший страховий стаж — більше пенсія. Більшу пенсію матиме той, хто довше сплачує внески [6].

Але які б труднощі не були, пенсійна реформа відбувається.

Література

1. Соціальний захист. — 2006. — № 10. — С. 27.
2. Відомості Верховної Ради України. — 2003. — № 49–51. — Ст. 376.
3. Офіційний вісник України. — 2005. — № 51. — Ст. 3205.
4. Відомості Верховної Ради України. — 2003. — № 47–48. — Ст. 372.
5. Соціальний захист. — 2006. — № 2.
6. Урядовий кур'єр. — 2005. — № 2.

УДК 349.2:331.105.44(477)

Г. І. Чанишева

ОСНОВНІ ФУНКЦІЇ ПРОФСПЛОК В УМОВАХ РИНКОВОЇ ЕКОНОМІКИ

Перші наукові праці про правове регулювання діяльності профспілок з'явилися у середині 20-х рр. минулого сторіччя (роботи Я. А. Канторовича [1], А. М. Кілінського [2], В. Я. Яроцького (Чекіна) [3]). Основна заслуга у розробленні радянського вчення про профспілки належить В. М. Догадову. Вчений виділяв такі найважливіші правові функції, що виконувалися профспілками у той час:

© Г. І. Чанишева, 2008

- представництво інтересів трудящих за наймом;
- участь в організації та регулюванні народного господарства;
- участь в адміністративній діяльності негосподарських державних органів [4].

У 1930–1950-х рр. питанням правового становища профспілок не приділялося уваги в науці трудового права. У ці роки чітко намітилася тенденція до одержавлення профспілок. Ще наприкінці 1920-х рр. чимало дослідників пропонували прирівняти статус профспілок до державних органів [5].

З 1960-х рр. питання правового регулювання діяльності профспілок знову привернули увагу радянських науковців у зв'язку з господарською реформою 1965 р. і деяким розширенням прав профспілок [6], а також прийняттям КЗпП 1971 р. [7], до якого було включено окрему главу XVI «Професійні спілки. Участь працівників в управлінні підприємствами, установами, організаціями».

КЗпП 1971 р. законодавчо закріпив процес «одержавлення» профспілок. Професійні спілки на той час було включено у державний механізм управління шляхом делегування цій громадській організації державних функцій, таких як: 1) керівництво соціальними фондами (пенсійне і соціальне страхування), санаторно-курортними, спортивними та іншими оздоровчими установами; 2) контроль і нагляд за додержанням трудового законодавства з боку технічних та правових інспекцій профспілки, які вправі накладати адміністративні штрафи на порушників — посадових осіб; 3) юрисдикційні повноваження з розгляду трудових спорів. У 1990-ті рр. зазначені функції поступово було вилучено із сфери дії профспілок.

З 1970-х рр. у науковій та навчальній літературі основним функціям радянських профспілок приділялася особлива увага. Виділялися внутрішні та зовнішні функції. Найважливішими внутрішніми функціями називалися: турботи про економічний та соціальний розвиток суспільства (виробничо-економічна), забезпечення прав трудящих (захисна), сприяння зростанню свідомості, дисциплінованості, культурного та освітнього рівня трудящих (виховна функція). Зовнішніми функціями радянських профспілок оголошувалися боротьба за мир проти імперіалістичних війн та агресії, за єдність дій і співробітництво у дусі пролетарського інтернаціоналізму трудящих усіх країн і профспілок (функції міжнародної солідарності) [8]. Більшість авторів класифікували і розкривали права профспілок за їх належністю до різних сфер профспілкової діяльності: у сфері участі в управлінні виробництвом, у сфері встановлення та застосування умов праці робітників та службовців, контрольно-наглядові та юрисдикційні права профспілок і права з управління державним соціальним страхуванням та санаторно-курортним обслуговуванням, майнові права профспілок.

Метою даної статті є визначення основних функцій профспілок та їх співвідношення в умовах ринкової економіки.

Профспілки України у 90-х рр. ХХ ст. зазнали принципових організаційно-структурних та функціональних змін. Вони позбулися досить широких повноважень у вирішенні виробничих питань і сконцентрували свою діяльність

на представництві та захисті трудових, соціально-економічних прав та інтересів працівників. Майбутнє профспілок пов'язується з поширенням їхньої діяльності на нові категорії працівників, утвердженням у ключових секторах економіки, залученням на свій бік трудящих у галузях, що розвиваються, виробленням нової стратегії колективних переговорів. Хоча правовідносини у сфері праці, особливо у нових умовах організації праці, у деяких випадках роблять проблематичним утворення профспілкових організацій з урахуванням специфіки роботи окремих категорій працівників. Йдеться про тих, хто зайнятий на умовах запозиченої праці, іноземних громадян, неповнолітніх працівників та ін.

У вітчизняній літературі останніми роками з'явилися змістовні наукові праці, автори яких досліджують правовий статус профспілок в умовах ринкової економіки [9]. Вітчизняні дослідники аналізують значні зміни у правовому статусі профспілок України, які відбулися завдяки прийняттю Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15 вересня 1999 р., внесенню змін та доповнень до чинного законодавства і спрямовані на підвищення ролі профспілок у сфері праці, посилення їхньої захисної функції.

Відповідно до ч. 1 ст. 2 Закону професійні спілки створюються з метою представництва та захисту трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілки. Отже, чинним законодавством у цей час передбачено тільки дві функції профспілок: представництво і захист трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілки, які, судячи зі змісту Закону, здійснюються профспілкою одночасно. Представницька та захисна функції доповнюються контрольними повноваженнями із здійснення громадського контролю за додержанням законодавства про працю. У літературі відзначається, що така класифікація функцій є досить умовною, оскільки під функцією можна розуміти як одне, так і декілька взаємопов'язаних напрямків діяльності [10]. Потрібно також відзначити, що в одному напрямку діяльності профспілок можуть проявлятися обидві функції, які не завжди можна розмежувати [11].

Деякі вчені віддають перевагу захисній функції профспілок у сучасних соціально-економічних умовах. Як вважає О. В. Смирнов, утворення профспілок обумовлено необхідністю представництва колективних інтересів працівників та колективного захисту їх трудових прав у взаємовідносинах з роботодавцями. У зв'язку з цим головною функцією, метою і завданням профспілок є саме захист працівників у трудових відносинах [12].

На нашу думку, представництво і захист не можна ототожнювати. Це дві різні за своїм юридичним змістом категорії, які потребують більш чіткого розподілу у законодавстві та науці трудового права.

Представництво, на відміну від захисту, не може розглядатися як запобігання порушенню прав та законних інтересів працівників, поновлення вже порушених прав та притягнення до відповідальності їх порушників. Результатом реалізації представницької функції профспілки повинно бути забезпечення узгодженості інтересів працівників з роботодавцями, закріплення

взаємних прав та обов'язків з максимальною вигодою для працівників, тобто створення юридичних фактів, що обумовлюють виникнення, зміну прав та обов'язків останніх.

Представництво — тристоронні правовідносини, поєднує трьох активно діючих суб'єктів — осіб, яких представляють, представників та третіх осіб, утворюючи, таким чином, внутрішню і зовнішню сторони.

Працівники у взаємовідносинах із своїми представниками виражають волевиявлення відносно наділення повноваженням, його змісту. При здійсненні захисної функції профспілками працівники виступають як об'єкти захисту, що не передбачає обов'язковості їх волевиявлення. Крім того, здійснення захисної функції не передбачає необхідності наділення повноваженням на виступ від імені працівників.

Представницька діяльність профспілок є елементом відносин представництва у цілому, що забезпечує функціонування системи соціального діалогу у сфері праці. Захисна функція є самостійною і самодостатньою та не виступає частиною будь-яких більш загальних правовідносин. Нарешті, представництво здійснюється від імені працівників і засновано на повноваженні, що впливає із ст. 12 КЗпП, ст. 19 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності». При здійсненні захисної функції профспілки виступають в інтересах працівників, проте від свого імені.

Представництво і захист прав та інтересів працівників як основні функції профспілок закріплюються їх статутами. Так, у п. 1.4 Статуту профспілки трудящих металургійної та гірничодобувної промисловості України (профспілка металургів та гірняків України), затвердженого на I з'їзді профспілки трудящих металургійної та гірничодобувної промисловості України 5 вересня 1990 р. (із змінами та доповненнями), серед цілей і завдань профспілки передусім передбачено представництво і захист трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілки перед державою та власником [13].

Потрібно також відзначити, що представницька функція профспілок реалізується у різних організаційно-правових формах соціального діалогу у сфері праці. У зв'язку з цим не можна погодитися з точкою зору О. В. Смирнова, який стверджує, що представництво профспілок поширюється на:

- 1) колективні переговори;
 - 2) укладення або зміну колективного договору;
 - 3) розгляд і вирішення колективних трудових спорів працівників з роботодавцями [14].
- Такий перелік форм соціального діалогу є далеко не повним.

Право профспілок, їх об'єднань представляти і захищати права та інтереси членів профспілки передбачено ст. 19 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності». Згідно з ч. 1 даної статті профспілки, їх об'єднання здійснюють представництво і захист трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілок в органах державної влади і місцевого самоврядування, у відносинах з роботодавцями, а також з іншими об'єднаннями громадян.

У питаннях колективних інтересів працівників профспілки, їх об'єднання

здійснюють представництво та захист інтересів працівників незалежно від їх членства у профспілках (ч. 2 ст. 19 Закону).

У питаннях індивідуальних прав та інтересів своїх членів профспілки здійснюють представництво та захист у порядку, передбаченому законодавством та їх статутами (ч. 3 ст. 19 Закону).

Потрібно відзначити, що ані КЗпП, ані Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» не передбачають порядку профспілкового представництва індивідуальних прав та інтересів працівників, які не є членами профспілки. У зв'язку з цим заслуговують на увагу положення ч. 2 ст. 30 ТК РФ, відповідно до якої працівники, які не є членами профспілки, можуть уповноважити орган первинної профспілкової організації представляти їх інтереси у взаємовідносинах з роботодавцем з питань індивідуальних трудових і безпосередньо пов'язаних з ними відносин на умовах, встановлених даною первинною профспілковою організацією.

Отже, Законом України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» встановлено подвійний стандарт представництва профспілками трудових прав та інтересів працівників залежно від виду їх носіїв. У сфері колективних інтересів профспілки представляють та захищають працівників незалежно від їхнього членства у профспілках у разі наділення їх повноваженнями на представництво у встановленому порядку, у питаннях індивідуальних трудових прав та інтересів — тільки своїх членів. Із останнього правила зроблено виключення, коли профспілка представляє і захищає права окремого працівника — не члена профспілки в органах з розгляду трудових спорів, в тому числі й за власною ініціативою. Так, відповідно до п. 8 ст. 247 КЗпП виборний орган первинної профспілкової організації на підприємстві, в установі, організації представляє інтереси працівників за їх дорученням під час розгляду індивідуальних трудових спорів та у колективному трудовому спорі.

Відповідно до ст. 12 КЗпП первинна профспілкова організація укладає колективний договір. Якщо на підприємстві, в установі, організації створено кілька первинних профспілкових організацій, вони повинні на засадах пропорційного представництва (згідно з кількістю членів кожної первинної профспілкової організації) утворити об'єднаний представницький орган для укладення колективного договору.

Право профспілок, їх об'єднань на ведення колективних переговорів та укладання колективних договорів і угод передбачено ст. 20 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності». Згідно з ч. 1 даної статті профспілки, їх об'єднання ведуть колективні переговори, здійснюють укладання колективних договорів, генеральної, галузевих, регіональних, міжгалузевих угод від імені працівників у порядку, встановленому законодавством. Частиною 3 зазначеної статті передбачено, що представництво профспілок, їх об'єднань на ведення колективних переговорів, укладання угод від імені працівників на державному, галузевому або регіональному рівні визначається пропорційно до кількості членів профспілок, яких вони об'єднують.

Відповідно до КЗпП низка локальних нормативно-правових актів прийма-

ються з урахуванням думки виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) (ст. 79 КЗпП, п. 4 ст. 247 КЗпП та ін.). У зазначених випадках профспілкова організація за законом представляє і захищає колективні права та інтереси працівників незалежно від членства у профспілках.

Представництво індивідуальних трудових прав та інтересів працівників — членів профспілки здійснюється в силу їхнього членства без спеціальних на то повноважень з боку працівника, як правило, у формі дачі згоди на розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця (ст. 43 КЗпП), проведення надурочних робіт (ст. 64), залучення до роботи у вихідні дні, святкові і неробочі дні (ст. 71, 73) та ін.

Чинне трудове законодавство України потребує удосконалення щодо закріплення представницької функції профспілок. На законодавчому рівні необхідно передбачити правило, що на державному, галузевому, регіональному рівнях інтереси працівників представляють тільки профспілки. Інші представники працівників на цих рівнях участі у відносинах із соціального діалогу участі не беруть. Чинними законодавчими органами право представляти інтереси працівників надається й іншим уповноваженим найманими працівниками організаціям. Зокрема, ст. 4 Закону України «Про колективні договори і угоди» право на ведення переговорів і укладення колективних договорів, угод від імені найманих працівників надається професійним спілкам, об'єднанням профспілок в особі їх виборних органів або іншим представницьким організаціям трудящих, наділених трудовими колективами відповідними повноваженнями. Однак на практиці через відсутність відповідної нормативної бази такі організації не створюються. Реально поки ще немає інших представницьких організацій працівників, які б нарівні з профспілками були здатні виступати партнерами роботодавців і органів державної влади у соціальному діалозі.

На відміну від думки деяких дослідників [15], на нашу думку, представництво, як система відносин за участю профспілок в ролі представників, передбачає те, що її суб'єктами повинні виступати не органи профспілок, а самі профспілки як організації, залежно від відповідного рівня соціального діалогу у сфері праці.

Потрібно також відзначити, що чинне законодавство практично не регулює взаємовідносини між профспілками різних рівнів, а також відносини між профспілкою і первинною профспілковою організацією. Тому слід погодитися з думкою В. М. Скобелкіна про те, що Закон про профспілки слід доповнити спеціальним розділом про права вищих відносно профкомів підприємств органів, як галузевих, так і територіальних [16].

Потребують удосконалення й норми проекту Трудового кодексу України щодо представництва інтересів працівників. Стаття 356 проекту Трудового кодексу України регулює представництво колективних інтересів працівників перед роботодавцем. Такий підхід видається обмеженим, адже профспілки здійснюють представництво інтересів працівників не тільки перед роботодавцем, а й перед іншими суб'єктами соціального діалогу, зокрема органами дер-

жавної влади, органами місцевого самоврядування на інших, крім виробничого, рівнях (національному, територіальному, галузевому, регіональному). Це прямо передбачено ч. 1 ст. 19 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», відповідно до якої профспілки, їх об'єднання здійснюють представництво і захист трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілки в органах державної влади та органах місцевого самоврядування, у відносинах з роботодавцями, а також з іншими об'єднаннями громадян. Тому доцільно було б назвати зазначену статтю «Представництво інтересів працівників у колективних трудових відносинах».

Література

1. Капторович Я. А. Профсоюзные союзы. — М.: Ленинград, 1925.
2. Килипский А. Советский закон о профессиональных союзах. — М., 1925.
3. Яроцкий В. Я. Учение о профессиональном движении. — М.; Ленинград, 1926.
4. Догадов В. М. Правовое положение профессиональных союзов в СССР: Очерки профсоюзного права. — М.; Ленинград, 1928. — С. 5–31; Оп же. Опыт характеристики правового положения профессиональных союзов в СССР // Известия ЛГУ. — 1928. — Т. 1. — С. 152–171; Оп же. Правовое положение профессиональных союзов в СССР // Вопросы труда. — 1925. — № 9. — С. 66–81.
5. Царегородцев Б. Правовое положение профсоюзов // Вопросы труда. — 1928. — № 10. — С. 65–74.
6. Левинт Ф. М. Правовое положение профессиональных союзов СССР. — Ленинград, 1962; Матов В. Г. Роль советских профсоюзов в охране прав и интересов рабочих и служащих. — Воронеж, 1961; Спигирева И. О., Явич Л. С. Государство и профсоюзы. — М., 1967; Советское государство и профсоюзы / Под ред. П. Г. Александрова. — М., 1965 и др.
7. Баглай М. В. Профсоюзы в политической системе социализма. — М., 1984; Правовые аспекты деятельности профсоюзов в СССР. — М., 1973; Смолярчук В. И. Права профсоюзов в регулировании трудовых отношений рабочих и служащих. — М., 1973; Спигирева И. О. Профсоюзы и трудовое право. — М., 1983; Целип А. И. Профсоюзы и трудовые права рабочих и служащих. — М., 1980 и др.
8. Советское трудовое право / Под ред. К. С. Батыгина. — М., 1975. — С. 69; Пятаков А. В. Очерки об участии профсоюзов в хозяйственно-организаторской и культурно-воспитательной деятельности советского государства. — М., 1960 и др.
9. Процевський О. І. Шляхи розвитку прав профспілок в умовах ринкових відносин: Концепція розвитку законодавства України // Матеріали наук.-практ. конф. (Київ, травень 1996 р.). — К., 1996. — С. 329; Процевський А. І. Трансформація прав профсоюзов — реальність или миф? // Вестник Омского университета. — 1997. — Вып. 1; Прокопенко В. І. Правове становище професійних спілок: сьогоднішнє і перспективи // Право України. — 1999. — № 6. — С. 106–109; Гончарова Г. С. Пліуралізм профспілок і трудові відносини: вирішення питань на практиці // Право України. — 1999. — № 10. — С. 30–33; Пилипенко П. Д. Про участь профспілок у трудових правовідносинах у світлі Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» // Право України. — 2000. — № 9. — С. 81–83, 90; Чанишева Г. І. Колективні відносини у сфері праці: теоретико-правовий аспект: Монографія. — О.: Юрид. л-ра, 2001. — С. 52–69, 225–241; Лисяк О. І. Правові форми участі профспілок у регулюванні трудових відносин: Автореф. дис... канд. юрид. наук. — Х., 2004. — 20 с.; Циганчук П. А. Професійні спілки як суб'єкти трудового права: Автореф. дис... канд. юрид. наук. — Х., 2004. — 20 с. та ін.
10. Муромцев А. Ю. Понятие и классификация функций профсоюзов на современном этапе // Вестник Омского университета. — 1998. — Вып. 2. — С. 105.
11. Чанишева Г. І. Колективні відносини у сфері праці: теоретичні та практичні питання правового регулювання: Автореф. дис... д-ра юрид. наук. — Х., 2002. — С. 11.
12. Трудовое право: Учебник / Н. А. Бриллиантова и др.; Под ред. О. В. Смирнова, И. О. Спигиревой. — 3-е изд., перераб. и доп. — М.: ТК Велби; Проспект, 2007. — С. 165.
13. Статут профспілки трудящих металургійної та гірничодобувної промисловості України (проф-

- спілка металургів та гірняків України), затверджений на I з'їзді профспілки трудящих металургійної та гірничодобувної промисловості України 5 вересня 1990 р. (із змінами та доповненнями). — Кривий Ріг, 2000.
14. Трудовое право: Учебник / Н. А. Бриллиантова и др.; Под ред. О. В. Смирнова, И. О. Снигиревой. — 3-е изд., перераб. и доп. — М.: ТК Велби; Проспект, 2007. — С. 164.
15. Смирнов О. В. О правовом статусе советских профсоюзов // Советские профсоюзы в условиях развитого социализма: Сб. ст. — М., 1978. — С. 81.
16. Скобелкин В. М. Трудовые правоотношения. — М., 1999. — С. 233.

УДК 349.2.001.76(477)

В. В. Жернаков

ІННОВАЦІЙНІ ПРОЦЕСИ В УКРАЇНІ ТА ОКРЕМІ ПИТАННЯ ТРУДОВОГО ПРАВА

Успіх України у майбутньому багато в чому визначається темпами здійснення політичної та економічної модернізації суспільства. Основними факторами такої модернізації мають бути як творча енергія мас, так і інноваційна активність науки та бізнесу. Від України сьогодні вимагається динамічний економічний розвиток на основі інновацій, глибокої та комплексної модернізації економіки та суспільства в цілому. Модернізація має торкнутися та охопити наукову, технологічну, організаційну й виробничу сфери та здійснюватись відповідно до нової економічної доктрини [1, 4–6].

Економічна теорія переконливо свідчить, що економіка, продуктивні сили розвиваються успішно лише тоді, коли держава, як інститут організації суспільства, створює для цього відповідні прийнятні умови. Тому економічна роль держави була, є й буде об'єктивно значною [2, 274].

Україна на шляху інноваційного розвитку має багато проблем — технологічне відставання від розвинутих країн, стримування розвитку внутрішнього ринку високотехнологічної продукції, зниження конкурентоспроможності вітчизняної економіки, причинами яких є відсутність чіткої стратегії науково-технічного й інноваційного розвитку держави; різке скорочення державного фінансування науково-технологічної сфери; часті зміни та суперечливий характер чинного вітчизняного законодавства й відомчих актів; фізичне і моральне застарівання науково-дослідної бази; істотне погіршення матеріального забезпечення науки; фактичне скорочення наукового потенціалу; відсутність необхідної реорганізації мережі наукових організацій та ін. Зазначені та інші проблеми лежать у площині різних явищ і процесів, а саме: у сфері відносин власності, у тому числі трансформації державної власності із перетворенням її на приватну і корпоративну (процеси приватизації), а також захисту прав власника; у сфері інвестування; законодавчого забезпечення цих процесів; реальної діяльності держави як суспільного владного утворення та як підприємця у підприємницькому ринковому середовищі [3, 31–32].

Як бачимо, інноваційні процеси — явище складне, багатоаспектне; вони є