

УДК 342.78(477)

**Є. В. Краснов,**  
*аспірант кафедри трудового права  
та права соціального забезпечення ОНЮА*

### **ПРИНЦИП СВОБОДИ ОБ'ЄДНАННЯ ТА ТРУДОВЕ ЗАКОНОДАВСТВО УКРАЇНИ**

У міжнародному трудовому праві принцип свободи об'єднання та дійсного визнання права на ведення колективних переговорів визнається пріоритетним і основоположним принципом та правом в сфері праці. Серед джерел правового регулювання права на свободу об'єднання основоположну роль відіграють міжнародно-правові норми, які містяться у Міжнародному білі про права людини, актах МОП. Іншу групу складають норми, які містяться в регіональних угодах — Європейській конвенції про захист прав людини та основних свобод (ст. 11), Європейській соціальній хартії 1961 р., Європейській соціальній хартії (переглянутій) 1996 р. (ст. 5), Хартії основних соціальних прав трудящих 1989 р. (ст. 11–14). До третьої групи належать норми національного законодавства, котрі встановлюють гарантії додержання та захисту права на свободу об'єднання.

Потрібно звернути увагу на те, що у міжнародних актах про права людини свобода об'єднання визнається водночас як основоположний принцип і право у сфері праці. Про це свідчать Декларація МОП про основоположні принципи та права у сфері праці 1998 р., Європейська соціальна хартія (переглянута), яка об'єднує разом права та принципи, відносно яких держави мають взяти зобов'язання щодо їх здійснення. Таким чином правам та принципам надане однакове соціальне та юридичне значення. У ст. 2 «Основні принципи правового регулювання трудових та безпосередньо пов'язаних з ними відносин» нового Трудового кодексу Російської Федерації серед принципів закріплено основні трудові права людини, в тому числі забезпечення права працівників і роботодавців на об'єднання для захисту своїх прав та інтересів, включаючи право працівників створювати професійні спілки і вступати до них. Водночас це право закріплене й у ст. 21 «Основні права та обов'язки працівника», якою передбачено право на об'єднання, включаючи право на створення професійних спілок і вступ до них для захисту своїх трудових прав, свобод та законних інтересів [1].

Конституційне право на свободу об'єднання досліджується представниками різних галузей права — конституційного, адміністративного, цивільного та ін. [2]. Право на свободу об'єднання як одне з основних трудових прав працівників і роботодавців, а також питання відповідності національного законодавства міжнародним трудовим стандартам у сфері утвердження і забезпечення цього права досліджено у роботах вітчизняних вчених Г. І. Чанишевої, М. М. Феськова. Хоча вчені висловлюють різні думки щодо класифікації цього права. На думку Г. І. Чанишевої, право на свободу об'єднання є колективним трудовим правом тією мірою, що стосується права працівників і роботодавців створювати організації та вступати до них для захисту своїх економіч-

них і соціальних інтересів [3]. М. М. Феськов розмежовує право на створення організації, яке є індивідуальним правом кожного суб'єкта (працівника і роботодавця), — і право вже створеної організації здійснювати свою діяльність згідно із статутом, яке є колективним правом [4]. Втім, свобода об'єднання як один з основних принципів трудового права не була предметом дослідження у науці трудового права.

Метою даної статті є характеристика одного з основних принципів трудового права — свободи об'єднання та його правового забезпечення.

У теорії права принципи права за сферою дії класифікують на: загально-правові, притаманні усім галузям права; міжгалузеві, що відображають загальні риси кількох галузей права; галузеві, які характеризують специфіку конкретної галузі; внутрішньогалузеві, які стосуються окремих інститутів. Відповідно до цієї ієрархії одна група принципів як би впливає із іншої, вони відрізняються за ступенем загальності.

До основних принципів трудового права належать принципи, які мають загально-правовий, міжгалузевий і галузевий характер, але яким притаманні специфічні форми прояву у сфері правового регулювання трудових відносин. Принцип свободи об'єднання є міжгалузевим принципом, оскільки впливає із закріпленого ч. 1 ст. 36 Конституції України права громадян України на свободу об'єднання у політичні партії та громадські організації для здійснення і захисту своїх прав і свобод та задоволення політичних, економічних, соціальних, культурних та інших інтересів [5]. Частиною 3 ст. 36 передбачено також право громадян на участь у професійних спілках з метою захисту своїх трудових і соціально-економічних прав та інтересів.

Аналіз конституційної норми дозволяє дійти висновку про те, що конституційний принцип свободи об'єднання є полісемантичним, що передбачає його реалізацію у самому широкому сенсі, багатоманітність форм його прояву. Створювані громадянами (іноземними громадянами, особами без громадянства) об'єднання можуть бути громадськими, релігійними, підприємницькими та ін. Конституційний принцип свободи об'єднання передбачає широкий спектр можливостей для самоорганізації громадян з метою задоволення різноманітних потреб (громадські організації, рухи, фонди, установи тощо). Принцип свободи об'єднання, як міжгалузевий принцип, втілює основоположні засади і положення про суттєве у декількох галузях права — конституційному, цивільному, трудовому, адміністративному, підприємницькому.

У трудовому праві конституційний принцип свободи об'єднання доповнюється і конкретизується таким основним принципом трудового права як принцип свободи об'єднання працівників і роботодавців в організації для захисту своїх трудових і соціально-економічних прав та інтересів. Цей принцип як би віддзеркалює міжгалузевий принцип свободи об'єднання, більш докладно розкриваючи його сутність, підключаючи визначений механізм забезпечення (гарантії), передбачений спеціальними законодавчими актами (законами «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», «Про організації роботодавців» та ін.). Таким чином, зазначений галузевий принцип певною мірою

сполучається з міжгалузевим принципом, передбаченим ст. 36 Конституції України.

Принцип свободи об'єднання працівників і роботодавців в організації для захисту своїх трудових і соціально-економічних прав та обов'язків є водночас нормою-принципом, закріпленим Конституцією України, Кодексом законів України про працю, законами України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», «Про організації роботодавців». Основні принципи трудового права текстуально не закріплені у чинному КЗпП в окремій статті як «Основні засади або принципи...». У проекті нового Трудового кодексу України цю прогалину передбачається усунути ст. 2 «Основні засади правового регулювання трудових і пов'язаних з ними відносин», пунктом 4 якої передбачено право працівників і роботодавців на свободу об'єднання для захисту своїх інтересів [6]. Право працівників на об'єднання в професійні спілки з метою представництва і захисту своїх трудових і соціально-економічних прав та інтересів, а також право роботодавців на створення організацій з метою представництва і захисту своїх прав та інтересів віднесено до основних прав працівника і роботодавця (ст. ст. 26, 32 проекту Трудового кодексу України).

Принцип свободи об'єднання покладено у підгрунття соціального партнерства у сфері праці, договірною регулювання трудових відносин. Професійні спілки та організації роботодавців представляють і захищають інтереси своїх членів на державному, галузевому і регіональному рівнях у колективних переговорах з укладення колективних угод, при вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів), проведенні консультацій, узгодженні та обговоренні проектів нормативно-правових актів, які стосуються соціально-економічних і трудових відносин, соціального захисту громадян тощо.

Міжнародна організація праці приділяє особливу увагу праву на свободу об'єднання, яке саме нею віднесено до основоположних принципів та прав у сфері праці. В огляді докладів країн — членів МОП, які ратифікували Конвенцію МОП № 87 про свободу асоціації та захист права на організацію 1948 р. і Конвенцію МОП № 98 про застосування принципів права на організацію та на ведення колективних переговорів 1949 р., щодо виконання зазначених конвенцій Комітет експертів МОП виділив три умови вільної реалізації прав трудящих та підприємців створювати організації та вступати до них:

- 1) відсутність будь — яких обмежень кола осіб, які мають право на об'єднання;
- 2) відсутність попереднього дозволу на створення організацій;
- 3) свобода вибору організацій для осіб, які бажають вступити до них [7].

Перший принцип застосовується до всіх категорій працівників та роботодавців. Держава не може перешкоджати у наданні цієї гарантії залежно від професії, статі, віри, раси, національності, політичних поглядів. Держава має право визначати, якою мірою право на об'єднання не застосовується до збройних сил та поліції, однак, в цьому випадку вона повинна чітко визначити, хто і до яких категорій належить.

Другий принцип передбачає відсутність необхідності попереднього дозволу на створення професійної спілки або організації роботодавців. Вимоги надан-

ня дозволу держави на створення професійної спілки або організації роботодавців є несумісними з принципом свободи об'єднання.

Третій принцип свободи об'єднання — свобода вибору членства. Працівники та роботодавці мають право створювати організації на свій розсуд та вступати до них за єдиною умовою — підпорядкованості статутам останніх.

Законодавство України щодо реалізації принципу свободи об'єднання в цілому відповідає міжнародним стандартам. Разом з цим існують деякі прогалини, суперечності, усунення яких слід розглядати як напрямок подальшого розвитку та модернізації національного законодавства в цій сфері.

Ст. 36 Конституції України встановлює право на свободу об'єднання у громадські організації тільки для громадян України. Це положення заперечує можливість захисту своїх трудових та соціально-економічних прав для трудящих-мігрантів, які на законних підставах працюють в Україні і не сприяє їх соціальному захисту. Частиною 2 ст. 6 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» також не визнається за іноземними громадянами та особами без громадянства право створювати профспілки, надається тільки можливість вступати до профспілок, якщо це передбачено їх статутами.

Рішенням Конституційного Суду України у справі за конституційним поданням народних депутатів України та Уповноваженого Верховної Ради з прав людини щодо відповідності Конституції України (конституційності) ст. ст. 8, 11, 16 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» (справа про свободу утворення профспілок) від 18 жовтня 2000 р. визнано, що норми, які встановлюють кількісні критерії для визначення статусу профспілок («не менше трьох первинних організацій», «не менше 9 членів профспілки», «більшість членів профспілки, які працюють за даною професією чи фахом в області», «не менше третини» — для об'єднання у профспілці з всеукраїнським статусом членів профспілок галузі) обмежують право громадян на свободу об'єднання і не є конституційними.

Конституційний Суд також визнав неконституційними положення ст. 16 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» в частині встановлення таких умов легалізації профспілок, які фактично пов'язують початок діяльності створеної профспілки з моментом її реєстрації у відповідних органах, що рівнозначно вимозі про попередній дозвіл на утворення профспілки. Законом України від 13 грудня 2001 р. внесено зміни до Закону «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» та скасовано зазначені обмеження.

Водночас Законом України «Про організації роботодавців» аналогічні обмеження («не менше десяти роботодавців», «двох і більше роботодавців», «дві та більше обласні організації роботодавців» та ін.) передбачені для надання організаціям роботодавців відповідно статусу місцевих, обласних, Київської та Севастопольської міських, республіканських (ст. 8 Закону). Зазначені положення Закону обмежують право роботодавців на свободу об'єднання, проте рішення Конституційного Суду щодо конституційності відповідних норм Закону до цього часу відсутнє.

Міжнародними актами передбачено захист від будь-яких дискримінаційних дій, які були б направлені на звуження права на свободу об'єднання у сфері праці. Втім, законодавство України про працю (ст. 22 КЗпП, ст. 5 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності») встановлює заборону будь-яких обмежень прав чи встановлення переважень при укладенні, зміні та припиненні трудового договору залежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, роду і характеру занять, місця проживання не допускається. Але можливе обмеження роботодавцями прав працюючих з приводу їх членства у професійній спілці чи участі у профспілковій діяльності не тільки при укладенні, зміні та припиненні трудового договору. Це можливе і під час просування по службі, підвищенні заробітної плати і т. ін. Отже, необхідно закріпити у законодавстві України про працю загальну норму, яка б передбачала захист працівників від будь-яких дискримінаційних дій, спрямованих на звуження права на свободу об'єднання у сфері праці.

Необхідно привести чинне законодавство у відповідність із ратифікованою Законом України від 15 травня 2003 р. Конвенцією МОП № 135 «Про представників працівників» 1971 р. [8], а також положеннями Рекомендації № 143 про представників працівників 1971 р.

Міжнародні норми передбачають захист більш широкого кола осіб — представників працівників порівняно з нормами національного законодавства. У ст. 3 Закону України «Про колективні договори та угоди» йдеться про представників трудящих, обраних і уповноважених трудовим колективом на укладання з власником чи уповноваженим ним органом колективного договору, у разі відсутності профспілкових чи інших уповноважених на представництво трудовим колективом органів, а захист таких представників законодавством України не передбачений. Відсутні аналогічні норми відносно осіб, які є кандидатами чи висунуті кандидатами для виборів чи призначення як представників працівників.

Також нереалізовані положення Рекомендації № 143 щодо ретельного та чіткого визначення підстав для звільнення працюючих; покладення на підприємця тягаря доведення підстав його дій у випадку скарг на дискримінаційне звільнення чи несприятливі зміни в умовах праці працюючих, визнання пріоритету представників працівників на збереження за ними місця роботи у випадку скорочення штатів.

### Література

1. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Отв. ред. Ю. П. Орловский. — М.: КОПТРАКТ, ИШФРА-М, 2002. — 959 с.
2. Див. папр.: Алиев А. А. Конституционное право на объединение в системе прав и свобод человека и гражданина: Учеб. пособие для вузов. — М.: ЮПИТИ-ДАПА, 2000. — 207 с.; Юдин Ю. А. Политические партии и право в современном государстве. — М.: Форум, 1998.
3. Чанишева Г. И. Коллективные отношения у сферы праці: теоретико-правовой аспект: Монография. — О.: Юрид. л-ра, 2001. — С. 226.

4. Феськов М. М. Адаптація трудового законодавства до Європейської соціальної хартії (переглянутої): Дис... канд. юрид. наук. — О., 2002. — С. 132.
5. Конституція України: Прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 р. // Відомості Верховної Ради України. — 1996. — № 30. — Ст. 141.
6. Проект Трудового кодексу України // Праця і зарплата. — 2003. — № 42.
7. О свободе объединений и коллективных переговоров // Человек и труд. — 1995. — № 7. — С. 89.
8. Урядовий кур'єр. — 2003. — 11 черв.

УДК 369.23

**О. Б. Зайчук,**  
*аспірантка кафедри комерційного права факультету  
економіки, менеджменту та права Київського національного  
торговельно-економічного університету*

**ПОРЯДОК ПРАВОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ  
ЗАГАЛЬНООБОВ'ЯЗКОВОГО ДЕРЖАВНОГО  
СОЦІАЛЬНОГО СТРАХУВАННЯ  
ВІД НЕЩАСНИХ ВИПАДКІВ НА ВИРОБНИЦТВІ  
ТА ПРОФЕСІЙНИХ ЗАХВОРЮВАНЬ**

Сучасна ринкова економіка створює адекватну систему соціального захисту населення, важливим елементом якої є соціальне страхування.

До завдань соціального страхування відносять: формування грошових фондів, із яких покриваються витрати, пов'язані з утриманням непрацездатних осіб або осіб, що не беруть участь у трудовому процесі, скорочення розриву у рівні матеріального забезпечення непрацюючих і працюючих членів суспільства.

Враховуючи важливість соціального страхування, його вплив на суспільні процеси, у багатьох країнах створюються системи обов'язкового державного соціального страхування, що дають можливість концентрувати ресурси в єдиних фондах і тим самим забезпечувати надійність соціального захисту населення.

Правовідносини, що виникають при здійсненні загальнообов'язкового державного соціального страхування, є фінансовими правовідносинами.

Метою даної статті є аналіз правових засад проведення соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань, які спричинили втрату працездатності; визначення правового режиму Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань.

Дослідження даної теми вченими-юристами в наш час не проводились. Стислі характеристики правових засад функціонування Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань були висвітлені в окремих працях Л. К. Воронової, М. П. Кучерявенко, О. П. Орлюк та деяких інших авторів.