

УДК 007:304:070

**М.В. ГАПОН, О.Б. ГОРНОСТАЙ**  
М.Львів, ЛДУ БЖД

## РОЛЬ ПРОФСПІЛОК В УКРАЇНІ

В сучасних умовах профспілки являють собою добровільні незалежні громадські організації, що об'єднують працівників, зв'язаних загальними інтересами за видом їхньої діяльності. Своїм головним завданням профспілки всіх напрямів ставлять захист прав і законних інтересів працюючих, установлення соціальної справедливості, ефективної і гуманної економіки.

Зараз у профспілках України йдуть складні процеси пристосування. Тоді, коли на великих підприємствах профспілкові організації мають визначений досвід роботи з захисту прав і інтересів своїх членів, а також володіють для цього засобами, то колективи малих підприємств, таких можливостей не мають. Найчастіше працівники малих приватних підприємств не знають своїх прав і, як наслідок, їхні права порушують роботодавці. Більш того, власники не зацікавлені в створенні профспілкового органу на своїх підприємствах [1].

Нині оптимальним методом реалізації захисної функції має стати організація правового соціального партнерства - цивілізованої форми взаємин між профспілками, підприємцями (роботодавцями) і урядовими структурами. У разі загрози життю або здоров'ю працівників, профспілки мають право вимагати від роботодавців негайного припинення робіт на своїх місцях, виборчих дільницях, у цехах та інших структурних підрозділах або на підприємстві в цілому на час, необхідний для усунення загрози життю або здоров'ю працівників [2].

Профспілки мають право на проведення незалежної експертизи умов праці, а також об'єктів виробничого призначення, що проєктуються, будуються чи експлуатуються, на відповідність їх нормативно-правовим актам з охорони праці, брати участь у розслідуванні причин нещасних випадків і профзахворювань на виробництві та давати висновки про них. Для здійснення цих функцій профспілки, їхні об'єднання можуть створювати служби правової допомоги та відповідних інспекцій, комісії, затверджувати положення про них. Виходячи з цих завдань, основними функціями діяльності профспілок виступають захисна і представницька, які доповнюються контролюючими повноваженнями за додержанням законодавства про працю, які було збережено у новому законі [2].

Роботодавець зобов'язаний узгодити з профспілками правила внутрішнього трудового розпорядку, який надалі підлягає затвердженню трудовим колективом. З ними мають бути також узгоджені графіки змінності, відпусток, ведення підсумованого обліку робочого часу. Для залучення працівників до понаднормових робіт, до праці у вихідні дні власник зобов'язаний отримати згоду профспілки; умови оплати праці на підприємствах, де не укладається колективний договір, власник зобов'язаний погодити з профспілковим органом.

Діяльність профспілкових організацій повинна відбуватися на основі принципів: незалежність профспілок, самоврядування, добровільність об'єднання, рівноправність профспілок, законність створення і діяльності.

У ході обстеження працівниками 246 підприємств п'яти регіонів України було поставлене питання про те, хто їх захищає. Понад 13 відсотків опитаних відповіли, що ніхто, а 16 – що захищають самі себе. Таким чином, понад чверть працівників не розраховують на захист, а змушені самі шукати шляхи для вирішення своїх проблем і конфліктів [3]. Разом із тим, судячи з результатів обстеження, ще 13 процентів опитаних указали, що їх захищає профспілка, а 41% працівників сподіваються на захист з боку адміністрації підприємства. З одного боку, такий розподіл відповідей означає, що профспілки усвідомлюють свій незначний вплив на підприємствах, що вони не мають належного авторитету. У даному випадку зрозуміло, чому майже половина опитаних працівників сподівається на захист керівника й адміністрації підприємства, оскільки за ними залишається пріоритет у прийнятті остаточних рішень щодо трудових суперечок.

Та й узагалі, про яку рівноправність соціальних партнерів може йти мова, якщо керівники підприємств лише на 8,5 відсотка вважають, що профспілка захищає їхніх працівників. Це знову підтверджує той факт, що керівники підприємств не бачить у профспілках реальної сили, здатної їм протистояти. Директор на підприємстві – і роботодавець, і захисник інтересів найманих працівників одночасно. Під крилом “директорського захисту” у багатьох працівників виникає страх залишитись без роботи.

Більшість працівників не готові відстоювати свої інтереси, висловлювати свої претензії до керівництва, тому що не мають необхідної інформації, як треба поводитися у випадку обмеження їхніх законних прав. Все той же страх втратити роботу не дозволяє працівникам вступати у відкриті конфлікти з адміністрацією. Навіть у випадках грубих порушень адміністрацією трудових прав тільки незначна частина працівників звертається в судові інстанції. Це говорить про безсилля і трудове безправ'я працівників. А найчастіше вони і не знають своїх прав. Бувають випадки, коли на підприємствах складають колективні договори, а працівники не ознайомлені з їх змістом [4].

Отже, профспілковий рух України в теперішніх умовах має розвиватися, взявши за ідеал розвинуті країни Європи; профспілки повинні також співпрацювати з профспілками інших країн. Тому для нас методи і досвід роботи профспілок інших країн становлять практичний інтерес.

#### Література:

1. Трудове право України: Практикум / Г.І. Чанишева, Н. Б. Болотіна, Т. М. Додіна, О. Л. Олейніков. — К.: Юрінком Інтер, 1999. — 246 с.
2. Закон України “Про професійні спілки їх права і гарантії діяльності” // Відомості Верховної Ради (ВВР), 1999, N 45, ст.397
3. ”Профспілковий рух і сьогодні” // ”Зеркало недели”.– № 10 .– 2003р.
4. “Нове в законодавстві про колективні договори і угодах”, практичний коментар, Профінформ., 1993. “Організаційно-правові форми комерційної діяльності в Україні”, “Галицькі контракти”. – 2000р. – №8.