

А. Мельник,

аспірант кафедри трудового, аграрного та екологічного права
Львівського національного університету імені Івана Франка

РОЛЬ ПРОФСПІЛКОВОГО КОНТРОЛЮ В ЗДІЙСНЕННІ НАГЛЯДУ Й КОНТРОЛЮ ЗА ДОТРИМАННЯМ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА

Більшість сучасних демократичних держав є соціально спрямованими, що означає орієнтацію державної політики на забезпечення соціально-економічних прав людини й громадянина, створення гарантій таких прав та визнання людини найвищою соціальною цінністю. До зазначених соціально-економічних прав людини належить і право на працю, яке включає в себе право на охорону праці, власне право працювати й заробляти собі на життя, вільно обирати професію та роботодавця тощо.

Відповідно до статті 43 Конституції України кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки й перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб. Кожен має право на належні, безпечні та здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом. Право на своєчасне отримання винагороди за працю захищається законом [1].

Для забезпечення реалізації зазначених положень здійснюється контроль і нагляд за дотриманням трудового законодавства. Поряд із державним наглядом і контролем за дотриманням законодавства про працю важливе місце посідає громадський контроль, який здійснюють також професійні спілки.

Проблематика контролю за дотри-

манням законодавства про працю професійними спілками досліджувалася Н.Б. Болотіною, В.С. Венедиктовим, Г.С. Гончаровою, В.М. Догадовим, Ф.М. Левіантом, А.С. Пашковим, В.І. Прокопенком, Н.М. Сенниковим, Л.А. Сироватською, А.В. Стремоуховим, О.І. Лисяк, Ф.А. Цесарським та іншими науковцями. Водночас не всі аспекти цієї проблематики розглянуто належним чином.

Метою статті є встановлення ролі профспілкового контролю в здійсненні нагляду й контролю за дотриманням трудового законодавства.

Як відзначає Б.А. Шеломов у своїй роботі «Контроль профспілок за дотриманням трудового законодавства», контроль профспілок за дотриманням трудового законодавства є однією з правових форм здійснення ними захисної функції у сфері праці [2, с. 7].

Згідно із Законом України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15.09.1999 р. (пунктом 12 статті 38) виборний орган первинної профспілкової організації на підприємстві, в установі або організації здійснює громадський контроль за дотриманням роботодавцем законодавства про працю та про охорону праці, за забезпеченням на підприємстві, в установі або організації безпечних і нешкідливих умов праці, виробничої санітарії, за правильним застосуванням установлених умов оплати праці та вимагає усунення виявлених недоліків [3].

Також право виборних органів первинної профспілкової організації здійснювати контроль за дотриманням за-



конодавства про працю й нормативних актів про охорону праці передбачене статтею 244 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) [4]. Відповідно до статті 41 Закону України «Про охорону праці» від 14.10.1992 р. громадський контроль за дотриманням законодавства про охорону праці здійснюють професійні спілки, їх об'єднання в особі своїх виборних органів і представників [5].

Виборні органи первинної профспілкової організації під час здійснення громадського контролю за дотриманням законодавства про працю та охорону праці щодо членів відповідної профспілки не мають владних повноважень, крім випадків, установлених трудовим законодавством (статті 43, 45 КЗпП України) [4].

Згідно з частиною 3 статті 36 Конституції України громадяни мають право на участь у професійних спілках із метою захисту своїх трудових і соціально-економічних прав та інтересів [1]. Здійснення цього права забезпечується низкою міжнародних нормативно-правових актів, ратифікованих Україною. Зокрема, відповідно до статті 8 Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права [6] та статей 1, 10, 11 Конвенції Міжнародної організації праці № 87 [7] на Україну покладаються обов'язки вживати необхідних заходів щодо гарантій трудящим вільного здійснення права на організацію (профспілку). За вимогами цих міжнародних актів трудящі мають право створювати за своїм вибором організації без попереднього дозволу та вільно організовувати свою діяльність.

За надання організації права юридичної особи не можуть бути встановлені умови, які перешкоджають реалізації зазначених прав, а національне законодавство держави застосовують так, щоб не порушувати їх.

Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» визначає профспілки як добровільні неприбуткові громадські організації, які об'єднують громадян, пов'язаних

спільними інтересами, за родом їхньої професійної (трудової) діяльності (навчання) [3].

З моменту легалізації профспілок у порядку, встановленому статтею 16 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», вони набувають статусу юридичної особи й можуть захищати соціально-трудові права та інтереси своїх членів [3].

Предметом нагляду й контролю профспілок у всіх випадках є перевірки діяльності адміністрації з позиції правильності застосування нею чинних норм трудового законодавства, правил охорони праці. Профспілкові органи нагляду й контролю також вживають заходів для усунення прихованих недоліків і профілактики здійснення їх у майбутньому.

Профспілковий нагляд, як правило, вирішує більш вузьке завдання. Основна мета нагляду – усунення виявлених порушень законності та вживання заходів для їх недопущення в майбутньому, тобто профспілковий нагляд відстежує лише ступінь законності діяльності адміністративних органів.

Профспілковий контроль полягає в діяльності профспілкових органів із перевірки, яка здійснюється ними з позиції не лише законності, а й доцільності. Під час здійснення контролю профспілкові органи виявляють недоліки у сфері виробництва, праці, побуту, дотримання трудового законодавства, колективних договорів тощо, вживають заходів щодо усунення прихованих недоліків.

Профспілкові органи здійснюють контроль за дотриманням законодавства про працю як у правовій, так і в неправовій формі.

Контроль профспілок у правовій формі – це передбачена нормами права діяльність профспілок із перевірки виконання трудового законодавства у сфері застосування правових норм встановлення умов праці. Поряд із заходами громадського впливу профспілковий контроль у правовій формі здійснюється примусовою силою держави. Неправові форми громадського



контролю реалізуються у використанні методів переконання, виховання, громадського впливу в напрямі виконання норм трудового законодавства посадовими особами, власниками підприємств і всіма працівниками. Контроль за охороною праці здійснюється за всіма нормами законодавства про працю.

Розрізняються дві основні сфери контролю профспілок за дотриманням роботодавцем трудового законодавства: встановлення умов праці (яка є основною) і застосування встановлених умов праці.

Правові підстави здійснення профспілками громадського контролю за дотриманням законодавства про працю визначаються статтями 247, 248, 259 КЗпП України, статтями 21, 38, 40 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15.09.1999 р. № 1045-XIV та статтею 41 Закону України «Про охорону праці» від 14.10.1992 р. № 2694-XII.

Згідно з частиною 7 статті 21 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» основними видами громадського контролю профспілок є контроль за виплатою заробітної плати; за дотриманням законодавства про працю та охорону праці; за створенням безпечних і нешкідливих умов праці, належних виробничих та соціально-побутових умов; за забезпеченням працівників спецодягом, спецвзуттям, іншими засобами індивідуального захисту [3].

Статтею 393 проекту Трудового кодексу України № 1108 від 04.12.2007 р. [8] передбачено, що громадський контроль за дотриманням трудового законодавства здійснюють професійні спілки та їх об'єднання.

Члени виборних органів профспілок, об'єднань профспілок, а також повноважні представники цих органів мають такі права: безперешкодно відвідувати й оглядати виробничі, службові та інші приміщення, де працюють члени профспілок; вимагати й отримувати від роботодавця, іншої посадової особи накази, розпорядження, відомо-

сті на виплату заробітної плати, інші документи, пояснення щодо умов праці, виконання колективних договорів та угод, дотримання норм трудового законодавства й соціально-економічних прав працівників; перевіряти правильність відрахувань із заробітної плати працівників; контролювати стан безпеки й охорони праці, створення безпечних і нешкідливих умов праці, належних виробничих і санітарно-побутових умов, забезпечення працівників спецодягом, спецвзуттям, іншими засобами індивідуального й колективного захисту, а в разі загрози життю чи здоров'ю працівників – вимагати від роботодавця негайного припинення робіт на робочих місцях, виробничих дільницях, у цехах, інших структурних підрозділах на підприємстві в цілому на час, необхідний для усунення загрози життю чи здоров'ю працівників; складати акт перевірки стану дотримання вимог трудового законодавства та вручати його під розписку роботодавцеві; вносити роботодавцям, органам виконавчої влади й органам місцевого самоврядування подання про усунення порушень трудового законодавства, які є обов'язковими для розгляду; у разі неусунення роботодавцем виявлених порушень протягом місяця – вносити припис про усунення порушення; у разі невиконання роботодавцем пропозицій (подання, припису) про усунення порушень – надсилати інформацію й матеріали перевірки прокурору, державній інспекції праці для вирішення питання про притягнення роботодавця до кримінальної або адміністративної відповідальності.

Зазначені в абзаци першому статті 393 проекту Трудового кодексу України особи зобов'язані об'єктивно й кваліфіковано здійснювати роботу з контролю за дотриманням трудового законодавства, надавати безкоштовну правову допомогу працівникам, здійснювати пропаганду правових знань у засобах масової інформації.

Однак у проекті Трудового кодексу України не визначається правовий



статус інших уповноважених найманими працівниками осіб. Поняття громадського контролю за дотриманням трудового законодавства звужене до повноважень професійних спілок та їх об'єднань.

Водночас відповідно до статті 41 Закону України «Про охорону праці» громадський контроль за дотриманням законодавства про охорону праці, окрім професійних спілок та їх об'єднань в особі своїх виборних органів і представників, за відсутності таких здійснює уповноважена найманими працівниками особа [5].

У статті 35 Закону України «Про оплату праці» також передбачено, що контроль за дотриманням законодавства про оплату праці на підприємствах здійснюють професійні спілки та інші органи (організації), які представляють інтереси найманих працівників [9].

Відповідно до статті 27 Закону України «Про відпустки» контроль за дотриманням законодавства про відпустки здійснюють у межах своєї компетенції профспілкові органи [10].

Проект Трудового кодексу України в підпунктах 4, 6 пункту 9 Прикінцевих та перехідних положень пропонує визнати такими, що втратили чинність, Закон України «Про оплату праці» та Закон України «Про відпустки». Внаслідок скасування цих норм фактично буде обмежено права працівників на створення інших органів (організацій), які представляють інтереси найманих працівників. На нашу думку, необхідно внести відповідні зміни до проекту Трудового кодексу України, якими передбачити здійснення контролю за дотриманням законодавства про оплату праці на підприємствах іншими органами (організаціями), які представляють інтереси найманих працівників, та визначити їх правовий статус.

Водночас існування значної кількості контролюючих органів за дотриманням трудового законодавства ще не означає загального покращення справ у цій сфері. Головним є не сама їх кількість, а результат, ефективне

використання наслідків контролю для поліпшення ситуації в справі зміцнення дисципліни й законності в процесі регулювання та реалізації трудових і тісно пов'язаних із ними відносин. На такий результат має бути спрямовано координацію діяльності розглядуваного різновиду контролюючих органів, суттєву регламентацію їх прав, обов'язків та відповідальності. Така регламентація й кількість нормативних актів не є бюрократизацією. Вона дає змогу чітко визначити права й обов'язки, межі діяльності, а також координацію різних органів контролю, уникнути значної кількості перевірок і ревізій, на які так часто скаржаться ті, кого контролюють. Контроль відповідатиме своєму призначенню лише тоді, коли він буде своєчасним та об'єктивним, спрямованим на кінцевий результат; організація його проведення й процедура здійснення не будуть заважати роботі тих, кого контролюють, і відбуватимуться в чітко встановлених межах, а дієвість досягатиметься не кількістю перевірок, а реальним забезпеченням виконання окреслених завдань.

На нашу думку, статтю 260 Кодексу законів про працю України необхідно назвати «Органи, які здійснюють нагляд і контроль за дотриманням законодавства про працю», а зміст статті викласти таким чином: «Органи, які здійснюють контроль за дотриманням трудового законодавства, поділяються на державні та громадські. Основними органами, які здійснюють контроль за дотриманням законодавства про працю, є такі: центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці; центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері ядерної й радіаційної безпеки; центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері здійснення державного нагляду (контролю) у сфері пожежної безпеки; центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері здійснення державного нагляду (контролю) у сфері техногенної безпеки; цен-



тральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері санітарного й епідемічного благополуччя населення; суди України; органи місцевого самоврядування; власники підприємств, установ, організацій або уповноважені ними органи; трудові колективи підприємств, установ, організацій через обраних ними уповноважених осіб; професійні спілки та інші органи (організації), які представляють інтереси найманих працівників. Нагляд за дотриманням і правильним застосуванням законодавства про працю здійснюють органи прокуратури України».

Таким чином, громадський нагляд і контроль професійних спілок має важливу роль у дотриманні трудового законодавства. Водночас проектом майбутнього Трудового кодексу України обмежено права працівників на створення інших органів (організацій), які представляють інтереси найманих працівників. Отже, необхідно внести відповідні зміни до проекту Трудового кодексу України, якими передбачити здійснення контролю за дотриманням законодавства про оплату праці на підприємствах іншими органами (організаціями), які представляють інтереси найманих працівників, та визначити їх правовий статус. Необхідно також статтю 260 Кодексу законів про працю України викласти в запропонованій редакції.

Ключові слова: профспілки, контроль, нагляд, трудові права.

У статті розглянуто роль профспілкового контролю в здійсненні нагляду й контролю за дотриманням трудового законодавства. Автором запропоновано зміни до проекту Трудового кодексу України, якими передбачається здійснення контролю за дотриманням законодавства про оплату праці на підприємствах іншими органами (організаціями), які представляють інтереси найманих працівників, та визначення їх правового статусу. Запропоновано також нову редакцію статті 260 Кодексу законів про працю України.

В статье рассмотрена роль профсоюзного контроля в осуществлении надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства. Автором предложены изменения в проект Трудового кодекса Украины, предусматривающие осуществление контроля за соблюдением законодательства об оплате труда на предприятиях другими органами (организациями), представляющими интересы наемных работников, и определение их правового статуса. Предложена также новая редакция статьи 260 Кодекса законов о труде Украины.

In article the role of union control in the supervision and monitoring of compliance with labor laws. The author proposed changes to the draft Labor Code of Ukraine, which provides control over observance of the legislation on wages in enterprises other bodies (organizations) representing the interests of employees and determine their legal status. The proposed new wording article 260 as the Labor Code of Ukraine.

Література

1. Конституція України від 28.06.1996 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
2. Шеломов Б.А. Контроль профсоюзов за соблюдением трудового законодательства : [учеб. пособие по спецкурсу для студ. Высш. школы продвижения] / Б.А. Шеломов. – М. : Профиздат, 1980. – 187 с.
3. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності : Закон України від 15.09.1999 р. № 1045-XIV // Відомості Верховної Ради України. – 1999. – № 45. – Ст. 397.
4. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – Додаток до № 50.
5. Про охорону праці : Закон України від 14.10.1992 р. № 2694-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 49. – Ст. 668.
6. Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права від 16.12.1966 р.



- [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995_042.
7. Конвенція про свободу асоціації та захист права на організацію № 87 від 09.07.1948 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_125.
8. Проект Трудового кодексу України № 1108 від 04.12.2007 р. [Електронний ре- сурс]. – Режим доступу : http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_2?id=&pf3516=1108&skl=7.
9. Про оплату праці : Закон України від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1995. – № 17. – Ст. 121.
10. Про відпустки : Закон України від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1997. – № 2. – Ст. 4.