

*Приміч Д. В.,
кандидат юридичних наук,
асистент кафедри трудового права та права соціального забезпечення
Національного університету «Одеська юридична академія»*

КРИТЕРІЇ РЕПРЕЗЕНТАТИВНОСТІ ДЛЯ СТОРІН КОЛЕКТИВНИХ ПЕРЕГОВОРІВ З УКЛАДЕННЯ КОЛЕКТИВНИХ ДОГОВОРІВ, УГОД

Анотація. У статті проаналізовано загальні та спеціальні критерії репрезентативності, передбачені Законом України «Про соціальний діалог в Україні», а також виділено кількісні та якісні критерії. Звернуто увагу на проблеми, які виникли при здійсненні процедури підтвердження репрезентативності профспілок і організацій роботодавців. Здійснюється аналіз встановлення оцінки відповідності критеріям репрезентативності та підтвердження репрезентативності міжнародним актам.

Ключові слова: колективні переговори, колективний договір, репрезентативність, критерії репрезентативності, соціальний діалог.

Постановка проблеми. Відповідно до Закону України «Про соціальний діалог в Україні» для участі у колективних переговорах з укладення колективних договорів і угод, тристоронніх або двосторонніх органах та у міжнародних заходах склад суб'єктів профспілкової сторони та сторони роботодавців визначається за критеріями репрезентативності.

Проблема репрезентативності сторін колективних переговорів з укладення колективних договорів і угод є надзвичайно складною та потребує виваженого підходу до її розв'язання, особливо з боку держави, бо пов'язана з конституційними правами громадян, а також із дотриманням принципу свободи об'єднання.

Саме тому не існує універсальної моделі визначення репрезентативності профспілок і організацій роботодавців. Кожна країна, зокрема й Україна, повинна визначити свій шлях розв'язання цієї проблеми, беручи до уваги рекомендації Міжнародної організації праці.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Проблеми, пов'язані з визначенням критеріїв репрезентативності сторін соціального діалогу, досліджують Г.І. Чанишева, М.В. Сорочинин, О.А. Трюхан, В.М. Андрійів, В.Г. Ротань, І.В. Лазор та інші вчені. Водночас у сучасній науці трудового права питання оцінки критеріїв репрезентативності для сторін колективних переговорів з укладення колективних договорів ще не були предметом спеціального комплексного дослідження.

Метою даної статті є аналіз критеріїв репрезентативності, передбачені Законом України «Про соціальний діалог в Україні» та визначення відповідності встановлення таких критеріїв міжнародним трудовим стандартам.

Виклад основного матеріалу дослідження. Виходячи зі змісту Закону України «Про соціальний діалог в Україні», в літературі критерії репрезентативності поділяються на загальні та спеціальні [1, с. 8]. Загальні критерії репрезентативності визначені у ст. 5 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» та поширюються на всіх суб'єктів профспілкової сторони та сторони роботодавців. Спеціальні критерії, передбачені ст. 6 Закону, поширюються на суб'єктів профспілкової сторони та сторони роботодавців відповідного рівня соціального діалогу (національного, галузевого, територіального, локального).

Відповідно до ст. 5 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» загальними критеріями репрезентативності для суб'єктів профспілкової сторони та сторони роботодавців є: легалізація (реєстрація) зазначених організацій (об'єднань) та їх статус; для профспілок, їх організацій та об'єднань – загальна чисельність працівників, які працюють на підприємствах – членах відповідних організацій роботодавців; галузева та територіальна розгалуженість.

Далі у ст. 6 Закону передбачаються спеціальні критерії репрезентативності для суб'єктів профспілкової сторони та сторони роботодавців на відповідних рівнях соціального діалогу. На національному рівні для участі у колективних переговорах з укладення генеральної угоди репрезентативними визнані об'єднання профспілок та об'єднання організацій роботодавців, які: легалізовані (зареєстровані) відповідно до закону; є всеукраїнськими об'єднаннями профспілок, що налічують не менш як п'ятдесят тисяч членів; є всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців, на підприємствах членів яких працюють не менш як двісті тисяч працівників; мають у своєму складі профспілки, їх організації та об'єднання організацій роботодавців у більшості адміністративно-територіальних одиниць України, визначених частиною другою статті 133 Конституції України, а також не менш як три всеукраїнські профспілки та не менш як три всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців.

На галузевому рівні для участі у колективних переговорах з укладення галузевих (міжгалузевих) угод репрезентативними є професійні спілки та їх об'єднання, організації роботодавців та їх об'єднання, які: легалізовані (зареєстровані) відповідно до закону; є всеукраїнськими профспілками, членами яких є не менш як три відсотки працівників, зайнятих у відповідній галузі; всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців, створеними за галузевою ознакою, на підприємствах членів яких працюють не менш як п'ять відсотків працівників, зайнятих у відповідному виді (видах) економічної діяльності.

На територіальному рівні для участі у колективних переговорах з укладення територіальних угод репрезентативними є професійні спілки та їх об'єднання і організації роботодавців та їх об'єднання, які: легалізовані (зареєстровані) відповідно до закону; є обласними, місцевими профспілками, їх організаціями та об'єднаннями, створеними за територіальною ознакою, членами яких є не менше двох відсотків зайнятого населення у відповідній адміністративно-територіальній одиниці; є організаціями роботодавців, їх об'єднаннями, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці, на підприємствах членів яких працюють не менше п'яти відсотків зайнятого населення у відповідній адміністративно-територіальній одиниці.

На локальному рівні для участі у колективних переговорах з укладення колективних договорів відповідно до закону репрезентативними є: сторона працівників, суб'єктами якої є первинні профспілкові організації, а в разі їх відсутності – вільно обрані

представники (представник) працівників; сторона роботодавця, суб'єктами якої є роботодавець та/або уповноважені представники роботодавця [2, с. 20].

Таким чином, суб'єктами права на колективні переговори і укладення колективних договорів, угод на національному, галузевому, територіальному рівнях є виключно профспілки, їх об'єднання, організації роботодавців, їх об'єднання, органи виконавчої влади. На територіальному рівні суб'єктами зазначеного права можуть бути органи місцевого самоврядування у межах повноважень, визначених законодавством. На локальному рівні суб'єктами права на колективні переговори і укладення колективних договорів є первинні профспілкові організації, а у разі їх відсутності – представники (представник) працівників і роботодавець, та/або уповноважені представники роботодавця. Водночас суб'єктами профспілкової сторони і сторони роботодавців визначаються відповідно до Закону України «Про соціальний діалог в Україні» тільки ті професійні спілки, їх об'єднання та організації роботодавців, їх об'єднання, які відповідають критеріям репрезентативності, встановленим для зазначеного рівня соціального діалогу.

Правові засади оцінки відповідності критеріям репрезентативності суб'єктів профспілкової сторони та сторони роботодавців передбачені законами України: «Про соціальний діалог в Україні» від 23 грудня 2010 року № 2862-VI, «Про громадські об'єднання» від 22 березня 2012 року № 4572-VI, «Про професійні спілки, їх права і гарантії діяльності» від 15 вересня 1999 року 1045-XIV, «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» від 22 червня 2012 року № 5026-VI, «Про колективні договори і угоди» від 1 липня 1993 року № 3356-XII, «Про державну реєстрацію юридичних осіб і фізичних осіб-підприємців» від 15 травня 2003 року № 755-VI; постановою Кабінету Міністрів України «Про порядок повідомної реєстрації галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів» від 13 лютого 2013 року № 115; наказом Міністерства юстиції України «Про затвердження Положення про Єдиний реєстр громадських формувань» від 19 грудня 2008 року № 2226/5, зареєстрованим у Міністерстві юстиції України 22 грудня 2008 року № 1220/15911; актами Національної служби посередництва і примирення: Порядком оцінки відповідності критеріям репрезентативності та підтвердження репрезентативності суб'єктів сторін профспілок та організацій роботодавців, затвердженим наказом Національної служби посередництва і примирення від 21 липня 2011 року № 73, Положенням про комісії з проведення оцінки відповідності критеріям репрезентативності та ствердження репрезентативності суб'єктів сторін профспілок і організацій роботодавців, затвердженим наказом Національної служби посередництва і примирення від 1 серпня 2011 року № 80, Порядком проведення Національною службою посередництва і примирення та її відділеннями в Автономній республіці Крим та областях, в місті Києві та Київській області вибіркового перевірок для оцінки відповідності критеріям репрезентативності ствердження репрезентативності) суб'єктів сторін профспілок і організацій роботодавців, затвердженим наказом Національної служби посередництва і примирення від 19 серпня 2011 року № 89, Методичними рекомендаціями щодо організації підготовки та проведення процедури оцінки відповідності критеріям репрезентативності (підтвердження репрезентативності) суб'єктів сторін профспілок і організацій роботодавців, затвердженим наказом Національної служби посередництва і примирення від 8 вересня 2011 року № 95 та ін.

Як відзначає М.В. Сорочишин, репрезентативність профспілки або організації роботодавців означає їх особливу здатність виступати з визначених питань у соціальному діалозі,

особливо як сторона в колективних договорах і угодах, а також колективних трудових спорах [3, с. 349].

Для визначення репрезентативності застосовуються кількісні та якісні критерії. Кількісний критерій означає визнання репрезентативними таких профспілок і організацій роботодавців, які мають передбачену законом кількість членів. Цей критерій, який вважається найважливішим, використовується на різних рівнях соціального діалогу. До якісних критеріїв відносяться фінансова та адміністративна незалежність, досвід діяльності організації, наявність організаційно-технічної інфраструктури.

Професійним спілкам та їх об'єднанням, організаціям роботодавців та їх об'єднанням, що не відповідають критеріям репрезентативності, ст. 6 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» надане право за рішенням своїх виборних органів надавати повноваження репрезентативним організаціям та об'єднанням відповідного рівня для представлення своїх інтересів або вносити на розгляд відповідних органів соціального діалогу свої пропозиції. Ці пропозиції є обов'язковими для розгляду сторонами під час формування погодженої позиції та прийняття рішень.

Оцінка відповідності критеріям репрезентативності та її підтвердження для суб'єктів сторін профспілок та роботодавців проводиться на рівнях: національному – для участі у колективних переговорах і укладення генеральної угоди, для делегування представників до Національної тристоронньої соціально-економічної ради, до органів управління фондами загальнообов'язкового державного соціального страхування та інших тристоронніх органів соціального діалогу, участі у міжнародних заходах; галузевому – для участі у колективних переговорах з укладення галузевих (міжгалузевих) угод та для делегування представників до відповідних органів соціального діалогу; територіальному – для участі у колективних переговорах з

укладення територіальних угод та для делегування представників для відповідних органів соціального діалогу.

Оцінка відповідності критеріям репрезентативності та підтвердження репрезентативності суб'єктів сторони профспілок і сторони роботодавців здійснюється: Національною службою посередництва і примирення (далі – СПП) на національному і галузевому рівнях; відділеннями НСПП в Автономній Республіці Крим, областях, містах Києві та Севастополі на територіальному рівні відповідно до Порядку оцінки відповідності критеріям репрезентативності та підтвердження репрезентативності суб'єктів сторін профспілок та організацій роботодавців, затвердженого наказом НСПП від 21 липня 2011 року № 73 [4, с. 28].

Національна служба посередництва і примирення та її відділення за результатами оцінки відповідності критеріям репрезентативності і твердження репрезентативності приймають відповідні рішення згідно із Законом України «Про соціальний діалог в Україні» і ведуть реєстр суб'єктів сторони профспілок та сторони роботодавців.

Підтвердження репрезентативності суб'єктів сторони профспілок та сторони роботодавців здійснюється один раз на п'ять років. З дати прийняття рішення суб'єкт сторони профспілок або сторони роботодавців вважається репрезентативним і не потребує додаткового визнання з боку інших сторін соціального діалогу.

На практиці виникли проблеми при здійсненні процедури підтвердження репрезентативності профспілок і організацій роботодавців відповідно до Закону України «Про соціальний діалог в Україні». Так, на територіальному рівні кількісний критерій для суб'єктів профспілкової сторони і сторони роботодавців встановлено у відсотках до зайнятого населення, а не до кількості займаних працівників підприємств, установ, організацій. Йдеться про рівень зайнятості, який визначається за методоло-

гією МОП, і дані про який відсутні на рівні районів і міст. Так, у 2013 році за даними Державної служби статистики України рівень зайнятості населення становив: у віці 15-70 років – 60,3%, а в працездатному віці – 67,4% [5].

Крім того, спостерігається стійка тенденція до збільшення співвідношення кількості найманих працівників та зайнятого населення. Так, у цілому в Україні відсоток працівників до загальної кількості зайнятих знизився з 79,5% у 2000 році до 62% у 2010 році, а в окремих регіонах цей показник у 2010 році становив менш, ніж 50% (Закарпатська область – 43,9%, Херсонська – 48,8%, Чернівецька – 42,5%).

Оскільки на рівні районів і міст відсутня статистика щодо зайнятого населення, то це унеможливило здійснення процедури підтвердження репрезентативності суб'єктів з відповідним статусом, які діють у межах повідної адміністративно-територіальної одиниці, якщо вони ініціюють проведення колективних переговорів з укладення колективних угод на цьому рівні. У зв'язку з цим необхідно внести зміни до частини третьої ст. 6 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» щодо встановлення кількісного критерію у відсотках не від зайнятого населення, а від кількості найманих працівників підприємств, установ, організацій.

У проєкті Трудового кодексу України, підготованому до другого читання, визначення суб'єктів колективних угод усіх рівнів вище локального також не відповідає Закону України «Про соціальний діалог в Україні».

Частиною другою ст. 4 Закону України «Про колективні договори і угоди» передбачено формування за визначених умов спільного представницького органу для ведення переговорів і укладення колективного договору, а частиною п'ятою – спільного представницького органу для ведення переговорів і укладення угоди відповідного рівня. Законом також передбачено укладення угоди про створення спільного представницького органу (частина шоста ст. 4) [6, с. 361]. Проте у зазначеній статті не встановлено строків утворення спільного представницького органу і підписання відповідної угоди. Видається доцільним передбачити виконання зазначених дій у встановленій Законом 7-денний строк (ст. 10), адже після закінчення саме цього строку вважається, що сторона ухиляється від участі у колективних переговорах з укладення колективного договору, угоди.

У частині третій ст. 4 Закону України «Про колективні договори і угоди» (в ред. Закону України від 16 жовтня 2012 року №545 8-VI) йдеться про укладення колективного договору у разі недосягнення згоди у спільному представницькому органі. Передбачено, що у разі недосягнення згоди щодо колективного договору у спільному представницькому органі загальні збори (конференція) трудового колективу приймають найбільш прийнятний проєкт колективного договору і доручають профспілці або іншому уповноваженому трудовим колективом органу, який розробив проєкт, на його основі провести переговори і укласти затверджений загальними зборами (конференцією) колективний договір від імені трудового колективу з роботодавцем.

Відповідно до частини четвертої ст. 4 у разі недосягнення згоди у спільному представницькому органі угода вважається укладеною, якщо її підписали представники профспілок чи їх об'єднань, до яких входить більшість найманих працівників держави, галузі, території.

Таким чином, у Законі України «Про колективні договори і угоди» збережено концепцію «найбільш представницьких профспілок», передбачених актами МОП.

Як видається, логічно було б частину четверту ст. 4 зазначеного Закону вважати частиною шостою, оскільки далі у частинах п'ятій і шостій йдеться про формування спільного пред-

ставницького органу для ведення переговорів і укладення угоди. Передбачено, що за наявності на національному, галузевому, територіальному рівнях кількох репрезентативних відповідно до законодавства України про соціальний діалог суб'єктів профспілкової сторони та сторони роботодавців для ведення переговорів і укладення угоди відповідного рівня вони повинні сформувати спільний представницький орган.

Ініціювати укладання угоди про утворення спільного представницького органу суб'єктів профспілкової сторони та сторони роботодавців відповідного рівня може будь-який репрезентативний відповідно до законодавства України про соціальний діалог суб'єкт профспілкової сторони та сторони роботодавців.

Так, на національному рівні під час ведення колективних переговорів із укладення генеральної угоди створюється Спільний представницький орган профспілок, до складу якого входять повноважні представники всеукраїнських профспілок і профоб'єднань, які виявили бажання вести переговори.

Професійні спілки та їх об'єднання, організації роботодавців та їх об'єднання, що не відповідають критеріям репрезентативності, за рішенням своїх виборних органів можуть надавати повноваження репрезентативним організаціям та об'єднанням відповідного рівня для представництва своїх інтересів під час ведення колективних переговорів та укладення угод відповідного рівня.

Спільний представницький орган сторони профспілок, роботодавців може вести переговори та укладати колективні угоди відповідного рівня за дорученням його членів, які є репрезентативними відповідно до законодавства України про соціальний діалог.

У літературі висловлюється думка про те, що норма Закону України «Про соціальний діалог в Україні» щодо здійснення оцінки відповідності критеріям репрезентативності та підтвердження репрезентативності суб'єктів сторони профспілок і сторони роботодавців Національною службою посередництва і примирення та її органами суперечить Конституції України та міжнародним актам. Як вважають Т. Грачова і О. Левцун, зазначене положення Закону суперечить Конституції України, конвенціям Міжнародної організації праці та Європейській соціальній хартії, що забороняють втручання у внутрішню діяльність профспілок і об'єднань роботодавців з боку один одного і з боку держави, а також порушує принцип рівноправності за ознакою входження до тієї чи іншої профспілки.

До такого висновку приєднується М.В. Сорочишин, який пропонує у ст. 5 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» встановити можливість об'єктів соціального діалогу самостійно визначати репрезентативність один одного шляхом прийняття індивідуальних актів органами соціального діалогу (Національною тристоронньою соціально-економічною радою, територіальними тристоронніми соціально-економічними радами [7, с. 16].

На мою думку, зазначене положення Закону України «Про соціальний діалог в Україні» не є втручанням у внутрішню діяльність профспілок і організацій роботодавців з боку один одного і з боку держави, оскільки знання представницьких організацій працівників і роботодавців для участі у колективних переговорах передбачено актами МОП, зокрема Конвенцією МОП № 154 про сприяння колективним переговорам і Рекомендацією № 163 щодо сприяння колективним переговорам.

У Рекомендації МОП № 163 закріплені різні заходи сприяння ефективним переговорам, включаючи визнання найбільш представницьких організацій працівників і роботодавців. Параграфом 3 даної Рекомендації передбачено, що наскільки це доцільно й потрібно, слід вживати відповідних до національних умов заходів, щоб:

а) для цілей колективних переговорів визнавалися представницькі організації роботодавців і працівників;

б) у країнах, де компетентні органи застосовують процедури визнання для визначення організацій, котрі мають право на ведення колективних переговорів, таке визначення ґрунтувалося на заздалегідь встановлених і об'єктивних критеріях представництва цих організацій, визначених після консультацій з представницькими організаціями роботодавців і працівників [8, с. 1184].

Частиною четвертою ст. 7 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» передбачено, що порядок оцінки відповідності критеріям репрезентативності та підтвердження репрезентативності суб'єктів сторін профспілок та організацій роботодавців затверджується Національною службою посередництва і примирення після погодження сторонами соціального діалогу на національному рівні.

Таким чином, положення ст. 7 вищевказаного Закону слід визнати такими, що відповідають міжнародним трудовим стандартам.

Висновки. Аналізуючи усі досліджувані вище нормативно-правові акти, приходимо до висновку, що встановлення критеріїв репрезентативності для сторін колективних переговорів у укладання колективних договорів та угод повністю відповідає міжнародним стандартам та становлять собою сукупність вимог, виконання яких дозволяє стороні брати участь у колективних переговорах з укладання колективних договорів або делегувати своїх представників до національних тристоронніх органів, що базуються на принципах об'єктивності, неупередженості і рівності.

Література:

1. Березін Є. Критерії репрезентативності для суб'єктів профспілкової сторони та сторони роботодавців відповідно до Закону України «Про соціальний діалог в Україні» // Бюлетень Національної служби посередництва і примирення. – 2012. – № 1-2. – С. 8.
2. Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23.12.2010 (зі змін.) // Відомості Верховної Ради України. – 2011. – № 9. – Ст. 20.
3. Сорочишин М.В. Оцінка відповідності критеріям репрезентативності та її підтвердження // Правове забезпечення соціальної сфери: зб. матер. III Міжнар. наук. конф. студ., аспір. та молод. вчених / за заг. ред. д.ю.н., професора В.М. Дрьоміна. – Одеса: Фенікс, 2012. – С. 349.
4. Порядок оцінки відповідності критеріям репрезентативності та підтвердження репрезентативності суб'єктів сторін профспілок та організацій роботодавців: Затверджено наказом НСПП від 21.02.2011 № 73 //

Бюлетень Національної служби посередництва і примирення. – 2011. – № 7-8. – С. 28.

5. Рівень зайнятості населення за регіонами у 2013 році [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://ukrstat.org/uk/operativ/operativ2013/gr/gr_reg/reg_u/rzn_2013_u.htm.
6. Про колективні договори і угоди: Закон України від 01.07.1993 № 3356-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 36. – Ст. 361.
7. Сорочишин М.В. Правові аспекти соціального діалогу у сфері праці: Автореф. дис. канд. юрид. наук: 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. – Одеса, 2012. – С. 16.
8. Рекомендація МОП № 163 щодо сприяння колективним переговорам 1981 р. // Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1965-1999. Т. 2. – Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. – С. 1184-1185.

Примич Д. В. Критерии репрезентативности для сторон коллективных переговоров по заключению коллективных договоров, соглашений

Аннотация. В статье проанализированы общие и специальные критерии репрезентативности, предусмотренные Законом Украины «О социальном диалоге в Украине», а также выделены количественные и качественные критерии. Обращено внимание на проблемы, которые возникли при осуществлении процедуры подтверждения репрезентативности. Осуществляется анализ установления оценки соответствия критериям репрезентативности и подтверждения репрезентативности международными актами.

Ключевые слова: коллективные переговоры, коллективный договор, репрезентативность, критерии репрезентативности, социальный диалог.

Primich D. Representativeness criteria for the parties to collective bargaining to conclude of collective contracts, agreements

Summary. The article analyzes general and specific criteria of representativeness, provided by the Law of Ukraine «On Social Dialogue in Ukraine», and specifies quantitative and qualitative criteria. Attention is paid to the problems that have arisen during the procedure of verification of a representativeness. Analysis is carried out to establish the conformity assessment criteria of representativeness international acts.

Key words: collective bargaining, collective agreement, representativeness, representativeness criteria, social dialogue.