

Ученые записки Таврического национального университета им. В. И. Вернадского
Серия «Юридические науки». Том 26 (65). 2013. № 2-1 (Ч. 1). С. 358-365.

ТРУДОВОЕ ПРАВО, ПРАВО СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ

УДК 349.22

ОСОБЛИВОСТІ ВИЗНАЧЕННЯ КРИТЕРІЇВ РЕПРЕЗЕНТАТИВНОСТІ ДЛЯ СУБ'ЄКТІВ ПРОФСПІЛКОВОЇ СТОРОНИ ТА СТОРОНИ РОБОТОДАВЦІВ В УКРАЇНІ

Даниліна Ю. С.

*Харківський національний педагогічний університет ім. Г.С. Сковороди
м. Харків, Україна*

У статті автор досліджує поняття «репрезентативність» та пропонує власне визначення критеріїв репрезентативності для суб'єктів профспілкової сторони та сторони роботодавців. Здійснюється аналіз співвідношення критеріїв репрезентативності та ознак дискримінації профспілок та організацій роботодавців. Визначається необхідність та актуальність запровадження критеріїв репрезентативності в Україні.

Ключові слова: репрезентативність, критерії репрезентативності, професійні спілки, організації роботодавців, соціальний діалог.

Постановка проблеми. Законом України «Про соціальний діалог в Україні» у 2010 році були запроваджені критерії репрезентативності, що визначають склад суб'єктів профспілкової сторони та сторони роботодавців для участі у колективних переговорах з укладення колективних договорів і угод, тристоронніх або двосторонніх, в органах та у міжнародних заходах.

Здійснення оцінки відповідності критеріям репрезентативності профспілками та організаціями роботодавців покладається на Національну службу посередництва та примирення та її відділення. Цими ж органами, загалом, проводиться вивчення проблемних питань визначення критеріїв репрезентативності в Україні.

Проте, з боку громадськості, представників ряду профспілкових організацій та організацій роботодавців висловлювались критичні зауваження щодо їх необхідності та законності.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Дослідженням існування та розвитку інституту соціального діалогу в Україні займаються науковці у сфері трудового права, соціології, політології та державного управління, зокрема, В. Варениця, В. Давиденко, О. Куртакова, І. Лосиця, Н. Нечитайло, О. Трюхан, та інші. Проте окремих наукових досліджень, що були б присвячені аналізу особливостей застосування критеріїв репрезентативності для суб'єктів профспілкової сторони та сторони роботодавців в Україні, немає.

Усе вищезазначене обумовило актуальність даного дослідження. Автор ставить за мету наукового дослідження у межах цієї статті дати власне визначення критеріїв репрезентативності для суб'єктів профспілкової сторони та сторони робо-

тодавців; визначити, чи є критерії репрезентативності проявом дискримінації по відношенню до профспілок та організацій роботодавців, а також проаналізувати актуальність та доцільність їх введення в Україні.

Нормативно-правовою базою, що регулює питання визначення критеріїв репрезентативності для профспілкової сторони та сторони роботодавців в Україні є, зокрема, Закон України «Про соціальний діалог в Україні» [1], Наказ Національної служби посередництва та примирення № 73 від 21.07.2011 року «Про затвердження Порядку оцінки відповідності критеріям репрезентативності та підтвердження репрезентативності суб'єктів сторін профспілок та організацій роботодавців» [2], а також міжнародні акти, зокрема Конвенція МОП № 87 від 1948 року про свободу діяльності профспілок і захисту їхніх прав [3] та Конвенція МОП № 144 від 1976 року щодо тристоронніх консультацій стосовно запровадження в життя міжнародних норм у трудове законодавство [4].

Економічна енциклопедія визначає поняття «репрезентативність» як відповідність результатів несутільного спостереження (що охоплює не всі одиниці загальної сукупності, а тільки деяку їх частину, відібрану за певним методом) результатам суцільного спостереження (що охоплює всі одиниці досліджуваної сукупності) [5].

Вільна енциклопедія «Вікіпедія» вказує, що репрезентативність (від фр. *Representant* – представник) – це здатність вибіркової сукупності відтворювати основні характеристики генеральної сукупності. Репрезентативність досягається за рахунок правильного формування вибірки, яка за принциповими для дослідження параметрами має відтворювати загальний об'єкт дослідження [6].

А.Я. Боярський визначає поняття «репрезентативність» дещо по-іншому, вказуючи, що репрезентативність (від франц. *représentatif* – що є чим-небудь, показовий) в статистиці є головна властивість вибіркової сукупності, що полягає в близькості її характеристик (складу, середніх величин та ін.) до відповідних характеристик генеральної сукупності, з якої відібрана (з дотриманням певних правил) вибірка [7].

МОП у своїх нормах не дає визначення поняттю «репрезентативність», її критеріїв або найбільш репрезентативної профспілкової організації. Усе це вирішується практикою окремих країн.

У статті 1 Конвенції МОП № 144 визначено, що термін «представницькі організації» означає найбільш представницькі організації роботодавців і працівників, наділені правом на свободу об'єднання [4].

Так, у Записці «Критерії визначення найбільш репрезентативних організацій працівників та роботодавців» Субрегіональним бюро для Центральної та Східної Європи МОП визначено, що не існує заздалегідь встановленої універсальної моделі визначення критеріїв репрезентативності, що їх МОП могла б запропонувати своїм державам-членам. З точки зору міжнародних трудових норм можна зазначити, що положення, які визначають систему репрезентативності, не розглядаються контрольними органами МОП як несумісні з принципами свободи асоціації, у разі якщо наступні умови були дотримані:

- визначення найбільш репрезентативної організації (-цій) повинно здійснюватися на основі заздалегідь встановлених, точних та об'єктивних критеріїв для запобігання будь-якої можливості упередженого ставлення чи зловживання. Це оз-

начає, що критерії повинні визначатися урядом у прозорий спосіб після консультацій з відповідними організаціями працівників та роботодавців; вони не повинні віддаватися на розсуд урядів;

- розрізнення між найбільш репрезентативною організацією та іншими організаціями взагалі повинно обмежуватися лише певними преференційними правами, наприклад, для таких цілей як колективні переговори, консультації з органами влади або призначення делегатів до міжнародних організацій, таких як МОП;

- профспілки, що не вважаються найбільш репрезентативними і таким чином не представлені у тристоронніх консультативних органах або не беруть участі в укладенні колективних угод, не повинні бути позбавлені права на захист трудових інтересів своїх членів, організацію своєї діяльності, заходів та формулювання своїх програм, як це передбачено Конвенцією № 87;

- рішення державних органів щодо надання статусу найбільш репрезентативних організацій працівників чи роботодавців певним організаціям і як результат надання їм певних «дозвільних привілеїв та прав» не повинні призвести до загрози свободі вибору працівників або здійснення незаконного впливу на вибір організації працівників. Те ж стосується і роботодавців [8].

Таким чином, держави при запровадженні у національне законодавство норм щодо визначення критеріїв репрезентативності, самостійно враховують економічний та соціальний стан країни, вже існуючі положення права та практику їх застосування, актуальність та доцільність введення критеріїв репрезентативності тощо. При цьому обов'язково мають бути враховані перелічені вище умови задля недопущення порушення принципу свободи профспілок та організацій роботодавців. Отже, запропоновані МОП умови є своєрідною мірою визначення поняття «критеріїв репрезентативності» та становлять межу свободи дій держав при їх запровадженні.

Слід зазначити, що принцип репрезентативності може застосовуватись лише до колективних прав та інтересів працівників. З індивідуальних прав жодна профспілка не може бути позбавлена права представлення інтересів своїх членів або осіб, які звернулися до неї з таким проханням. 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 представлення своїх інтересів або вносити на розгляд відповідних органів соціального діалогу свої пропозиції. Ці пропозиції є обов'язковими для розгляду сторонами під час формування узгодженої позиції та прийняття рішень.

Таким чином, запровадження критеріїв репрезентативності до вітчизняного законодавства не обмежує права профспілок та організацій роботодавців та не порушує принцип рівності у їх діяльності. Отже, не можна вважати за прояв дискримінації профспілок або організацій роботодавців призначення законодавством окремих повноважень в сфері захисту інтересів членів організації, тій профспілці або тій організації роботодавців, яка є репрезентативною або найбільш репрезентативною для певного підприємства, регіону чи галузі. Адже поняття «дискримінації» передбачає абсолютне заперечення, знищення або обмеження

рівного здійснення усіх прав та свобод, що у свою чергу загрожує загальновизнаним звичаям чи правилам. Окрім цього, дискримінація створює умови, за яких одна сторона ставиться у гірше становище, порівняно з іншими. У випадку ж встановлення умов для критеріїв репрезентативності переслідується протилежна мета. Саме завдяки наявним умовам не допускається переходу поняття «відмінності» до поняття «дискримінації». Це забезпечується і необхідністю проведення попередньої консультації між сторонами, і встановлення лише окремих переважних прав, і врахування основоположних норм Конвенції № 87, і пріоритету принципу свободи сторін соціального діалогу. Рівність вимагає, аби однаковими правами могли користуватись всі профспілки і всі організації роботодавців. Проте найголовнішим є, щоб в конкретних ситуаціях використати ці повноваження у якнайкращий спосіб для працівників та роботодавців. Для досягнення цієї мети й існують критерії репрезентативності, які дозволяють у визначених ситуаціях представляти інтереси працівників тій профспілці, а інтереси роботодавців – тій організації, які можуть ці інтереси представити найкраще.

На підтвердження висловленої думки можна навести судові рішення по справі «Національна профспілка поліції Бельгії проти Бельгії», прийняте ще 27 жовтня 1975 року Європейським судом по правам людини [9], відповідно до якого Суд, проаналізувавши обставини справи та положення Конвенції МОП № 87, прийшов до висновку, що оспорувана регламентація проведення консультацій з найбільш представницькими профспілками, не є порушенням та відповідає вимогам Конвенції. У наведеному рішенні Суд заявляє, що незважаючи на те, що формулювання статті 14 Конвенції «без будь-якої відмінності» носить дуже широкий характер, дана ж стаття не забороняє будь-яку відмінність при здійсненні визнаних прав і свобод. Намагаючись виявити «критерії, які дозволяють визначити, чи дійсно дана відмінність ... представляє собою порушення статті 14», Суд постановив, що «рівність порушена, якщо відмінність не має ніякого об'єктивного і розумного виправдання», і що «якщо таке виправдання існує, то воно має бути оцінено з точки зору мети і ефективності, з урахуванням принципів, які превалюють у демократичному суспільстві».

Слід зазначити, що в Україні також була спроба визнати такими, що не відповідають Конституції України (є неконституційними) окремі положення статей 5, 6, 7, 8, 9, 10 Закону України «Про соціальний діалог в Україні», відповідно до яких встановлено критерії репрезентативності для профспілок, їх організацій та їх об'єднань на національному, галузевому, територіальному рівнях, а також щодо делегування власних повноважень репрезентативності організаціям і об'єднанням для представлення своїх інтересів. Проте Конституційний суд України відмовив у відкритті конституційного провадження, щоправда, у зв'язку із невідповідністю конституційного подання вимогам, передбаченим Конституцією України та Законом України «Про Конституційний Суд України» та непідвідомчості Конституційному Суду України питань, порушених у конституційному поданні [10].

В Україні репрезентативність врегульована Законом України «Про соціальний діалог в Україні», який визначає її загальні критерії для сторін соціального діалогу, репрезентативні профспілки та організації роботодавців на всіх рівнях, а також за-

гальний порядок проведення оцінки відповідності критеріям репрезентативності. Відповідно до статті 5 вказаного Закону 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 їх членів, для організацій роботодавців та їх об'єднань – загальна чисельність працівників, які працюють на підприємствах – членах відповідних організацій роботодавців;
- галузева та територіальна розгалуженість [1].

Слід зазначити, що представлений перелік критеріїв репрезентативності, на думку критиків, потребує подальшого доопрацювання. Так, представники ряду профспілкових організацій та організацій роботодавців критично поставилися до вказаного переліку критеріїв репрезентативності, оскільки у такий спосіб було мінімізовано вплив тих профспілок та організацій роботодавців, які не пройшли так званий репрезентативний фільтр [11, с. 29 – 30].

Так, з даним висловленням можна погодитись, і як вже було визначено вище, критерії репрезентативності не є обмеженням прав профспілок та організацій роботодавців, проте ефективність таких високих вимог для профспілок на національному рівні можна буде зрозуміти лише з часом.

Для прикладу можна навести критерії, які визначають найбільш репрезентативні організації в Болгарії, за Трудовим кодексом Болгарії:

1) для профспілок:

- мають налічувати мінімум 50 000 членів;
- мінімум 50 організацій, що нараховують не менше 5 членів/кожна у більш ніж половині галузей;
- місцеві осередки у більш ніж 50% муніципалітетів;
- статус юридичної особи;

2) для організацій роботодавців:

- повинні мати мінімум 500 членів з кількістю працівників не менше 20 у кожного;
- організації, що нараховують не менше 10 членів/кожна у більш ніж 1/5 галузей;
- місцеві осередки у більш ніж 1/5 муніципалітетів;
- статус юридичної особи [12].

Вбачається, що кількість членів для профспілок є меншою, ніж закріплено законодавством України, проте інші вимоги є достатньо високими. Отже, кожна держава, оцінюючи свої економічні та соціальні можливості, встановлює для себе ті критерії репрезентативності, за якими реально можна визначити найбільш представницькі профспілки та організації роботодавців. На нашу думку, на сьогоднішній день важко оцінити «реальність» та «дієвість» встановлених критеріїв репрезентативності в Україні. Слід погодитися, що вони є достатньо високими і мають нарікання з боку не лише професійних спілок, а й Міжнародної організації праці. Проте, з іншого боку, такі вимоги мають стати для сторін соціального діалогу стимулом для активності та ефективності дій, що наразі є важливим підґрунтям розвитку соціального діалогу.

Аналізуючи усі досліджувані вище нормативно-правові акти, а також інші використані джерела, приходимо до висновку, що критерії репрезентативності сторін

соціального діалогу становлять собою сукупність вимог, виконання яких дозволяє стороні брати участь у колективних переговорах або делегувати представників до національних тристоронніх органів, що базуються на принципах об'єктивності, неупередженості і рівності. Вбачається, що критерії репрезентативності є тими параметрами, за якими здійснюється вибірка з-поміж усіх професійних спілок, організацій роботодавців та їх об'єднань найбільш репрезентативних.

Критичне ставлення до запровадження критеріїв репрезентативності частково виправдано неможливістю багатьом профспілкам та організаціям роботодавців представляти свої інтереси на конкретних рівнях. Проте, як було визначено, навіть враховуючи той факт, що у порівнянні з найбільш репрезентативними усі інші профспілки та організації роботодавців знаходяться у менш вигідному становищі, самі по собі критерії репрезентативності не можна вважати за прояв дискримінації. Адже Конвенція МОП № 87, закріплюючи право свободи профспілок, не гарантує тим самим їм особливого ставлення з боку держави. Окрім цього, не порушується й принцип рівності профспілок, адже жодна профспілка не позбавлена права представляти інтереси своїх працівників з їх індивідуальних прав.

Запровадження критеріїв репрезентативності у національне законодавство України стало одним із кроків, що змінює систему трудових та соціально-економічних відносин. І на шляху розвитку соціального діалогу саме критерії репрезентативності мають стати тим стимулом для профспілок та організацій роботодавців, що сприятиме їх активній діяльності та підвищить ефективність і якість їх роботи.

Список літератури:

1. Закон України «Про соціальний діалог в Україні» від 23 грудня 2010 року № 2862-VI // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2011, N 28, ст. 255.
2. Наказ Національної служби посередництва і примирення від 21.07.2011 № 73 «Про затвердження Порядку оцінки відповідності критеріям репрезентативності та підтвердження репрезентативності суб'єктів сторін профспілок та організацій роботодавців» [Електронний доступ] / <http://zakon.nau.ua/doc/?code=v0073299-11>.
3. Конвенція МОП про свободу асоціації та захист права на організацію від 09.07.1948 р. № 87 [Електронний доступ] / http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_125.
4. Конвенція МОП Тристоронні консультації для сприяння застосуванню міжнародних трудових норм від 21.06.1976 № 144 [Електронний доступ] / http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_175.
Konventsiya MOP Tristoronni konsultatsiyi dlya spriyannya zastosuvannya mizhnarodnih trudovih norm vid 21.06.1976 № 144 [Elektronniy dostup] / http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_175.
5. <http://slovopedia.org.ua/38/53408/383774.html>.
6. <http://uk.wikipedia.org/wiki/Репрезентативність>.
7. <http://vseslova.com.ua/word/Репрезентативність-90174u>.
8. www.ntser.gov.ua/assets/files/.../represent.1.doc.
9. Рішення від 27.10.1975 року Європейського суду по правам людини «Національна профспілка поліції Бельгії проти Бельгії» [Електронний доступ] / http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/980_087.
10. Ухвала Конституційного суду України від 27.12.2011 № 67-у/2011 «Про відмову у відкритті конституційного провадження у справі за конституційним поданням 50 народних депутатів України щодо відповідності Конституції України (конституційності) окремих положень статей 5, 6, 7, 8, 9, 10 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» [Електронний доступ] / <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/v067u710-11>.
11. Формування соціального діалогу в сучасних умовах: світовий досвід та українська практика. – К.: НІСД, 2011. – 47 с. [Електронний доступ] / http://www.niss.gov.ua/content/articles/files/Soc_dialog-a37a4.pdf.
12. <http://archive.bild.net/legislation/docs/7/lc.html>.

Данилина Ю. С. Особенности определения критериев репрезентативности для субъектов профсоюзной стороны и стороны работодателей в Украине / Ю. С. Данилина // Ученые записки Таврического национального университета имени В. И. Вернадского. Серия «Юридические науки». – 2013. – Т. 26 (65). № 2-1. – Ч. 1. – С. 358-365.

В статье автор исследует понятие «репрезентативность» и предлагает собственное определение критериев репрезентативности для субъектов профсоюзной стороны и стороны работодателей. Осуществляется анализ соотношения критериев репрезентативности и признаков дискриминации профсоюзов и организаций работодателей. Определяется необходимость и актуальность внедрения критериев репрезентативности в Украине.

Ключевые слова: репрезентативность, критерии репрезентативности, профессиональные союзы, организации работодателей, социальный диалог.

FEATURES DEFINING THE CRITERIA FOR REPRESENTATIVENESS OF THE SUBJECTS AND THE TRADE UNION SIDE OF EMPLOYERS IN UKRAINE

Danilina Y. S.

Kharkiv National Pedagogical University named after G. S. Skovoroda, Kharkiv, Ukraine

Law of Ukraine “On Social Dialogue in Ukraine” were introduced representativeness criteria that define ethnic composition of party and trade union of employers to participate in collective negotiations on collective agreements, tripartite or bilateral agencies and international events.

International Labour Organization and the effective legislation of Ukraine in their rules does not provide a definition of “representativeness” of the criteria or the most representative trade union organization. Everything is decided by the practice of some countries.

By its own definition of the criteria for representativeness of social dialogue as a set of demands can party to participate in collective bargaining or delegate representatives to the national tripartite bodies, based on the principles of objectivity, impartiality and equality. It appears that the representativeness criteria are the parameters on which the sample among all trade unions, employers’ organizations and their associations most representative.

The analysis studied law leads the author to conclude that not be considered discrimination for trade union or employers’ organizations, the purpose of the legislation of certain powers in the protection of the interests of members, one trade union or employers’ organization one that is most representative or representative of a company, region or industry. Indeed, the term “discrimination” includes absolute negation, destroy or limit the equal enjoyment of all rights and freedoms, which in turn threatens the recognized customs or rules. In the case of establishing the conditions for the criteria of representativeness pursued the opposite goal. Due to the circumstances not permitted conversion of “difference” to the term “discrimination”.

Moreover, according to the author, to the development of social dialogue in Ukraine representativeness criteria have become the impetus for trade unions and employers’ organizations to facilitate their activities, and improve the efficiency and quality of their work. The introduction of criteria of representativeness in the national legislation of Ukraine was one of the steps, changing the system of labor and socio- economic relations.

Key words: representation, the criteria of representativeness, trade unions, employers’ organizations, social dialogue.

Spisok literaturi:

1. Закон Украйини «Про соціальний діалог в Украйині» від 23 грудня 2010 року № 2862-VI // Відомості Верховної Ради Украйини (ВВР), 2011, N 28, ст. 255.

2. Наказ Національної служби посередництва і примирення від 21.07.2011 № 73 «Про затвердження Порядку отсинки відповідності критеріям репрезентативності та підтвердження репрезентативності суб’єктів сторін профспілок та організацій роботодавців» [Електронний доступ] / <http://zakon.nau.ua/doc/?code=v0073299-11>.

3. Конвенція МОП про свободу асоціації та захист права на організацію від 09.07.1948 р. № 87 [Електронний доступ] / http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_125.

4. Конвенція МОП Тристороння консультативна для сприяння застосуванню міжнародних трудових норм від 21.06.1976 № 144 [Електронний доступ] / http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_175.

5. <http://slovopedia.org.ua/38/53408/383774.html>.
6. <http://uk.wikipedia.org/wiki/Reprezentativnist>.
7. <http://vseslova.com.ua/word/Reprezentativnist-90174u>.
8. www.ntser.gov.ua/assets/files/.../reprezent.1.doc.
9. Rishennya vid 27.10.1975 roku Evropeyskogo sudu po pravam lyudini «Natsionalna profspilka politsiyi Belgiyi proti Belgiyi» [Elektronniy dostup] / http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/980_087.
10. Uhvala Konstitutsiyного sudu Ukrayini vid 27.12.2011 № 67-u/2011 «Pro vidmovu u vidkritti konstitutsiyного provadzhennya u spravi za konstitutsiyним podannyam 50 narodnih deputativ Ukrayini schodo vidpovidnosti Konstitutsiyi Ukrayini (konstitutsiynosti) okremih polozhen statey 5, 6, 7, 8, 9, 10 Zakonu Ukrayini «Pro sotsialniy dialog v Ukrayini» [Elektronniy dostup] / <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/v067u710-11>.
11. Formuvannya sotsialnogo dialogu v suchasniy umovah: svitoviy dosvid ta ukrayinska praktika. – K.: NISL, 2011. – 47 s. [Elektronniy dostup] / http://www.niss.gov.ua/content/articles/files/Soc_dialog-a37a4.pdf.
12. <http://archive.bild.net/legislation/docs/7/lc.html>.