

УДК 349.2:331.105.44

Г. І. Чанишева

ПРОФСПІЛКИ, ЇХ ОБ'ЄДНАННЯ ЯК СУБ'ЄКТИ КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН

Розробка теорії колективних трудових правовідносин є актуальним напрямком досліджень науки трудового права. У сучасний період новим імпульсом для дослідження теоретичних та практичних питань правового регулювання колективних трудових відносин стало включення до проекту Трудового кодексу України окремої Книги шостої «Колективні трудові відносини». Проте в останньому зареєстрованому проекті, як і в більшості попередніх проектів, відсутні норми про поняття, види, суб'єкти колективних трудових відносин, що суттєво ускладнює вироблення однозначного підходу до вирішення зазначених питань. До проекту Трудового кодексу України також не включені норми про правовий статус профспілок, їх об'єднань, організацій роботодавців, їх об'єднань, які також є суб'єктами колективних трудових відносин.

Метою даної статті є характеристика правового статусу профспілок як суб'єктів колективних трудових правовідносин на підставі актів чинного трудового законодавства України та внесення пропозицій щодо його закріплення у проекті Трудового кодексу України.

Для визначення суб'єктів колективних трудових правовідносин слід звернутися до актів чинного трудового законодавства — Кодексу законів про працю України, законів України «Про соціальний діалог в Україні», «Про колективні договори і угоди», «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» та ін.

Аналіз чинного трудового законодавства України дає підстави для виділення таких суб'єктів колективних трудових правовідносин, як сторони і суб'єкти соціального діалогу, визначені у ст. 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні», організації профспілки (дані організації визначаються у ст. 1 Закону України «Про професійні спілки, їх

права та гарантії діяльності», хоча у ст. 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» про них не згадується), профспілкові органи, профспілкові представники, інші представники (представник) працівників, роботодавець, уповноважені органи роботодавця, органи виконавчої влади, органи місцевого самоврядування, органи соціального діалогу (Національна тристороння соціально-економічна рада та територіальні тристоронні соціально-економічні ради), примирні органи з вирішення трудових спорів (конфліктів).

На національному, галузевому і територіальному рівнях сторонами колективних трудових правовідносин, виходячи зі змісту ст. 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні», є профспілкова сторона, сторона роботодавців і сторона органів виконавчої влади. Кожна із зазначених сторін має своїх представників, які у ст. 4 визнаються суб'єктами відповідно профспілкової сторони, сторони роботодавців і сторони органів виконавчої влади.

Суб'єктами профспілкової сторони є професійні спілки, їх об'єднання, правовий статус яких визначений Законом України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності». Згідно з частиною другою ст. 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» на національному рівні суб'єктами профспілкової сторони є об'єднання професійних спілок, які мають статус всеукраїнських; на галузевому рівні — всеукраїнські профспілки, їх об'єднання, що діють у межах певного виду або кількох видів економічної діяльності; на територіальному рівні — профспілки відповідного рівня та їх об'єднання, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці.

На національному, галузевому та територіальному рівнях суб'єктами сторони роботодавців у ст. 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» визнано організації роботодавців та їх об'єднання, правовий статус яких закріплений Законом України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності». На національному рівні суб'єктами сторони роботодавців є об'єднання організацій роботодавців, які мають статус всеукраїнських; на галузевому рівні — всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців, що діють у межах певного виду або кількох видів економічної діяльності; на територіальному рівні — організації роботодавців та їх об'єднання, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці.

Суб'єктами органів виконавчої влади на національному рівні відповідно до ст. 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» є Кабінет Міністрів України; на галузевому рівні — відповідні центральні органи виконавчої влади; на територіальному рівні — місцеві органи виконавчої влади, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці. Крім того, на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці стороною соціального діалогу можуть бути органи місцевого самоврядування в межах повноважень, визначених законодавством. Правовий статус органів виконавчої влади та органів

місцевого самоврядування та їх конкретні повноваження у сфері соціального діалогу визначено законами України «Про Кабінет Міністрів України», «Про центральні органи виконавчої влади», «Про місцеві державні адміністрації», «Про місцеве самоврядування в Україні». При цьому слід погодитися з позицією законодавця про визнання стороною соціального діалогу не держави, як про це зазначають деякі науковці, а саме конкретних органів державної влади.

На локальному рівні сторонами соціального діалогу у ст. 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» визначено сторону працівників і сторону роботодавців. Суб'єктом сторони працівників є первинні профспілкові організації, а в разі їх відсутності — вільно обрані для ведення колективних переговорів представники (представник) працівників. Суб'єктами сторони роботодавців визнано роботодавця та/або уповноважених представників роботодавця.

Законом України «Про соціальний діалог в Україні» вперше передбачені критерії репрезентативності для суб'єктів профспілкової сторони та сторони роботодавців. Відповідно до частини третьої ст. 4 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.

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 і 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 менше як сто п'ятдесят тисяч членів;
- є всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців, на підприємствах членів яких працюють не менше 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 менше як три всеукраїнські профспілки та не менше 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 менше як три відсотки працівників, зайнятих у відповідній галузі;
- всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців, створеними за галузевою ознакою, на підприємствах членів яких працюють не менше 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.

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 підтвердження 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 (підтвердження 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.

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 Законом 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 узгодженої 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 (міжгалузових) 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 — НСПП) 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 [2].

Національна служба посередництва і примирення та її відділення за результатами оцінки відповідності критеріям репрезентативності і підтвердження 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.

Профспілки, їх об'єднання є суб'єктами таких видів колективних трудових правовідносин як правовідносини з: ведення переговорів і укладення колективних договорів, угод; формування та діяльності органів соціального діалогу у сфері праці; вирішення колективних трудових спорів (конфліктів).

Водночас суб'єктами профспілкової сторони і сторони роботодавців визнаються 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 визначеного рівня соціального діалогу.

Отже, суб'єктами колективних трудових правовідносин із ведення переговорів і укладення колективних угод на національному рівні є

об'єднання профспілок, які мають статус всеукраїнських, на галузевому рівні — всеукраїнські профспілки, їх об'єднання, що діють у межах певного виду або кількох видів економічної діяльності; на територіальному рівні — профспілки відповідного рівня та їх об'єднання, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці.

Зазначені профспілки, їх об'єднання є також суб'єктами колективних трудових правовідносин із формування та діяльності органів соціального діалогу — Національної тристоронньої соціально-економічної ради та територіальних тристоронніх соціально-економічних рад, що утворюються для ведення соціального діалогу на національному і територіальному рівнях з рівного числа представників сторін соціального діалогу відповідного рівня. Утворення даних органів є обов'язковим відповідно до частини першої ст. 9 Закону України «Про соціальний діалог в Україні». Крім того, частиною другою зазначеної статті передбачається можливість утворення за ініціативою сторін галузевих (міжгалузевих) тристоронніх або двосторонніх соціально-економічних рад та інших тристоронніх органів соціального діалогу (комітетів, комісій тощо).

На локальному рівні суб'єктами колективних трудових правовідносин із ведення переговорів і укладення колективних договорів є первинні профспілкові організації, а у разі їх відсутності — представники (представник) працівників.

Обов'язковою умовою визнання профспілок, їх об'єднань суб'єктами колективних трудових правовідносин є наявність трудової правосуб'єктності. Остання правова категорія є предметом дослідження у сучасній науковій літературі [3–5]. Слід погодитися з розумінням трудової правосуб'єктності професійної спілки як її правоздатності, дієздатності та деліктоздатності [4, с. 97].

Сучасними дослідниками також виділяються умови набуття трудової правосуб'єктності професійної спілки. Так, на думку В. Л. Костюка, до зазначених умов слід віднести такі умови як вольову, організаційно-статутну та легалізаційно-правову [3, с. 285–289]. Характеризуючи умови набуття трудової правосуб'єктності професійної спілки, слід доповнити перелік названих умов репрезентативною умовою, що означає відповідність професійної спілки, об'єднання профспілок критеріям репрезентативності, встановленим для визначеного рівня соціального діалогу, та підтвердження їх репрезентативності відповідно до чинного законодавства.

Викликає заперечення позиція розробників проекту Трудового кодексу України щодо не включення до його змісту норм про правовий статус профспілок, їх об'єднань. Передбачається, що із набранням чинності Трудовим кодексом України, Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» не втратить чинності. Однак основні положення щодо правового статусу профспілок, їх об'єднань як колективних суб'єктів трудового права, суб'єктів колективних трудових правовідносин необхідно закріпити у новому кодифікованому законодавчому акті.

У зв'язку з цим заслуговує на увагу законодавчий досвід Російської Федерації, інших постсоціалістичних країн. Так, у частині другій розділу II «Соціальне партнерство у сфері праці» Трудового кодексу Російської Федерації міститься окрема глава 4 «Представники працівників і роботодавців у соціальному партнерстві», нормами якої закріплені статус професійних спілок, їх об'єднань, інших профспілкових організацій, передбачених статутами загальноросійських, міжрегіональних профспілок як представників працівників у соціальному партнерстві. До частини п'ятої розділу XIII «Захист трудових прав і свобод. Розгляд і вирішення трудових спорів. Відповідальність за порушення трудового законодавства та інших актів, що містять норми трудового права» включено окрему главу 58 «Захист трудових прав і законних інтересів працівників професійними спілками», в якій акцент зроблено на закріпленні основних форм реалізації захисної функції професійних спілок. Водночас зберігає чинність Федеральний закон від 12 січня 1996 року № 10-ФЗ «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» (із змінами).

Л і т е р а т у р а

1. Березін Є. Критерії репрезентативності для суб'єктів профспілкової сторони та сторони роботодавців відповідно до Закону України «Про соціальний діалог в Україні» / Є. Березін // Бюлетень Національної служби посередництва і примирення. — 2012. — № 1–2. — С. 8.
2. 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.
3. Костюк В. Л. Правосуб'єктність у трудовому праві: проблеми теорії та практики : монографія / В. Л. Костюк. — К. : Вид. Карпенко В. М., 2012. — 464 с.
4. Щотова Ю. М. Професійні спілки як особливий суб'єкт трудового права України : монографія / Ю. М. Щотова. — К. : Генеза, 2013. — 360 с.
5. Циганчук Н. А. Професійні спілки як суб'єкт трудового права : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Н. А. Циганчук. — Х., 2004. — 18 с.

А н о т а ц і я

Чанишева Г. І. Профспілки, їх об'єднання як суб'єкти колективних трудових правовідносин. — Стаття.

У статті визначається суб'єктний склад колективних трудових правовідносин. На підставі аналізу актів чинного трудового законодавства України дається характеристика правового статусу профспілок як суб'єктів колективних трудових правовідносин. Вносяться пропозиції щодо його закріплення у проекті Трудового кодексу України.

Ключові слова: колективні трудові правовідносини, суб'єкти колективних трудових правовідносин, профспілки, їх об'єднання, правовий статус профспілок, їх об'єднань.

А н н о т а ц и я

Чанишева Г. И. Профсоюзы, их объединения как субъекты коллективных трудовых правоотношений. — Статья.

В статье определяется субъектный состав коллективных трудовых правоотношений. На основании актов действующего трудового законодательства Украины дается характеристика правового статуса профсоюзов как субъектов коллективных трудовых правоотношений. Вносятся предложения по его закреплению в проекте Трудового кодекса Украины.

Ключевые слова: коллективные трудовые правоотношения, субъекты коллективных трудовых правоотношений, профсоюзы, их объединения, правовой статус профсоюзов, их объединений.

S u m m a r y

Chanyшева G. I. Labour Unions, their associations as subjects of collective labour relations. — Article.

The subject structure of collective labour relations is defined in the article. On the basis of analysis of acts of legislation in force characteristics of legal status of labour unions as subjects of collective labour relations is provided. Proposals are made on fixation of their status in the Draft Labour Code.

Keywords: collective labour relations, subjects of collective labour relations, labour unions, their associations, legal status of labour unions, their associations.