

О. В. Брилёва

аспирантка кафедры гражданско-правовых дисциплин Одесского национального университета имени И. И. Мечникова

КРИТЕРИИ РЕПРЕЗЕНТАТИВНОСТИ ОРГАНИЗАЦИЙ РАБОТОДАТЕЛЕЙ, ИХ ОБЪЕДИНЕНИЙ

Закреплённый в ст. 3 Закона Украины «О социальном диалоге в Украине» от 23 декабря 2010 года [1] принцип репрезентативности и правомочности сторон социального диалога и их представителей является одним из базовых условий для достижения модели уравновешения интересов, обеспечивающей социальную стабильность в государстве. Вопрос репрезентативности приобретает особую актуальность, когда на одном уровне ведения социального диалога существует несколько организаций и необходимо определить из них оптимально подходящую для ведения социального диалога в форме участия в коллективных переговорах по заключению коллективных договоров и соглашений, трехсторонних или двухсторонних органах и в международных мероприятиях.

Новый Закон Украины «Об организациях работодателей, их объединениях, правах и гарантиях их деятельности» от 22.06.2012 г. [2], в отличие от ранее действующего Закона Украины «Об организациях работодателей» от 24.05.2001 г., более соответствует Конституции Украины и международным стандартам права на свободу объединения, так как имеющиеся в нем положения, устанавливающие количественные кри-

терии для определения статуса организаций работодателей, не ограничивают право работодателей на свободу объединения, а лишь являются одними из общих критериев репрезентативности, устанавливаемых для субъектов профсоюзной стороны и стороны работодателей исключительно для достижения трех целей, предусмотренных частью третьей ст. 4 Закона Украины «О социальном диалоге в Украине».

Следует отметить, что Международная организация труда не устанавливает для использования странами-членами специальных критериев по определению репрезентативности организаций работников и организаций работодателей для их участия в коллективных переговорах и трехсторонних консультациях с органами власти, так как не существует универсальных критериев определения такой репрезентативности. Разработка собственных систем возложена на страны-члены.

В Законе Украины «О социальном диалоге в Украине» отсутствует понятие репрезентативности сторон социального диалога, вместо этого: закрепляется принцип репрезентативности (ст. 3), устанавливаются общие критерии репрезентативности для сторон социального диалога (ст. 5), порядок определения критериев репрезентативности на уровнях социального диалога (ст. 6), оценки соответствия критериям репрезентативности и их подтверждения (ст. 7).

Принцип репрезентативности может применяться только в отношении коллективных прав и интересов работников и работодателей. Относительно индивидуальных прав, то ни организации работодателей, их объединения, ни профессиональные союзы, их объединения не могут быть лишены права представления интересов своих членов или лиц, обратившихся к ним с такой просьбой.

Установленные Законом Украины «О социальном диалоге в Украине» критерии репрезентативности для субъектов профсоюзной стороны и стороны работодателей можно разделить на общие и специальные.

Общими критериями репрезентативности для организаций работодателей и их объединений согласно ст. 5 Закона являются: легализация (регистрация) указанных организаций (объединений) и их статус; общая численность работников,

которые работают на предприятиях — членах соответствующих организаций работодателей; отраслевая и территориальная распространенность.

Указанная норма Закона была воспринята неоднозначно. Представители ряда организаций работодателей критически отнеслись к указанному перечню критериев репрезентативности, поскольку таким образом было минимизировано влияние тех организаций работодателей, которые не прошли так называемый репрезентативный фильтр [3, с. 29-30].

Специальные критерии репрезентативности стороны работодателей определены в статье 6 Закона Украины «О социальном диалоге в Украине» [2] и распространяются на круг субъектов стороны работодателей соответствующего уровня социального диалога (национального, отраслевого, территориального, локального).

Кроме того, для определения репрезентативности используется также количественный и качественный критерии. Количественный критерий заключается в признании репрезентативными тех организаций работодателей, которые имеют наибольшее или указанное в требованиях Закона Украины «О социальном диалоге в Украине» количество членов. Этот критерий, на самом деле, является главным, его можно использовать на разных уровнях. К качественным критериям относят финансовую и административную независимость, опыт деятельности организации и даже организационно-техническую инфраструктуру.

Оценка соответствия критериям репрезентативности как профсоюзов, их объединений, так и организаций работодателей, их объединений в соответствии со ст. 7 Закона Украины «О социальном диалоге в Украине» проводится: на национальном и отраслевом уровнях — Национальной службой посредничества и примирения; на территориальном уровне — отделами Национальной службы посредничества и примирения.

С даты принятия решения субъект стороны профсоюзов или стороны работодателей считаются репрезентативным и не требует дополнительного признания со стороны других сторон социального диалога.

Организации работодателей, их объединения, которые не соответствуют критериям репрезентативности, установленным законом, по решению своих выборных органов могут предоставлять в установленном порядке полномочия по представительству своих интересов репрезентативным организациям работодателей или репрезентативным объединениям организаций работодателей, действующим на соответствующем уровне. Организации работодателей, их объединения, совместные представительные органы стороны работодателей сотрудничают с Кабинетом Министров Украины, другими центральными органами исполнительной власти, государственными коллегияльными органами, местными государственными администрациями, органами власти Автономной Республики Крым и органами местного самоуправления.

Таким образом, установление на законодательном уровне критериев репрезентативности организаций работодателей, их объединений соответствует Конституции Украины и международным стандартам и составляет совокупность требований, позволяющих сторонам социального диалога, в том числе и организациям работодателей, их объединениям, принимать активное участие в социальном диалоге в сфере труда на национальном, отраслевом, территориальном уровнях, более эффективно использовать механизм коллективно-договорного регулирования трудовых, экономических и социальных отношений.

Литература

1. Про соціальний діалог в Україні [Текст]: Закон України від 23 грудня 2010 року № 2862-VI (із змін, та доп.) // Відомості Верховної Ради України. — 2011. — № 28. — Ст. 255.
2. Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності [Текст]: Закон України від 22 червня 2012 року (із змін, та доп.) // Урядовий кур'єр. — 2012. — № 151.
3. Формування соціального діалогу в сучасних умовах: світовий досвід та українська практика [Електронний ресурс]. — К.: НІСДІ, 2011. — 47 с. — Режим доступу: / http://www.niss.gov.ua/content/articles/files/Soc_dialog-a37a4.pdf. — Назва з екрану.