

УДК 349.2(477)

М.О. МІЩУК, Київський національний економічний університет імені Вади́ма Гетьмана

ПРАВОВИЙ СТАТУС СУБ'ЄКТІВ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА У ТРУДОВОМУ ПРАВІ УКРАЇНИ

Ключові слова: соціальне партнерство, суб'єкти соціального партнерства, правовий статус, сторони соціального партнерства

Для забезпечення прискороного розвитку відносин соціального партнерства, як і будь-яких інших відносин, вкрай необхідним є ретельний аналіз як ключових аспектів, так і менш помітних характерних особливостей функціонування суб'єктів, що беруть участь у такій взаємодії.

У випадку із соціальним партнерством, необхідність аналізу пояснюється ще й тим, що до відносин соціального партнерства часто долучаються не вже існуючі, а створені спеціально для цієї мети суб'єкти. Рационалізація процесу створення і налагодження діяльності таких суб'єктів дозволила б їм сконцентрувати свої зусилля не на вирішенні організаційних проблем, а на досягненні цілей соціального партнерства.

До того ж, вивчення особливостей правового статусу суб'єктів соціального партнерства може стати підґрунтям для більш якісного усвідомлення учасниками соціально-партнерських відносин мотивів тих чи інших напрямків дій їх партнерів, розширення рамок їх взаємодії через розуміння процесів, що відбуваються на вищих і нижчих рівнях соціального діалогу, що дозволило б поглибити ці відносини завдяки системному розумінню процесів, до яких залучені представники сторін соціального партнерства.

Питання правового статусу суб'єктів, що діють в системі соціального партнерства у вітчизняній науковій літературі досліджувалося такими науковцями, як: О.С. Арсентьева,

М.О. Білоус, В.М. Бутенко, В.А. Деркач, І.М. Дубровський, О.Г. Дутова, І.В. Зуб, В.І. Комарницький, С.М. Конончук, Н.В. Осадча, Н.А. Плахотіна, О.І. Прокопенко, В.Г. Ротань, О.Є. Сонін, М.В. Сорочишин, В.Е. Теліпко, О.А. Трюхан, І.І. Шамшина, В.А. Щербань та інші.

Незважаючи на ґрунтовність досліджень перелічених вище науковців, питання правового статусу суб'єктів соціального партнерства в трудовому праві України не є дослідженими у достатній мірі, у зв'язку з чим виникає необхідність у подальшій розробці зазначеного питання для подальшого вдосконалення правозастосовної практики та національного законодавства у даній галузі. Отже, мета статті полягає в дослідженні правового статусу суб'єктів соціального партнерства у трудовому праві України.

Розкриття проблем, що стосуються правового статусу суб'єктів соціального партнерства у трудовому праві України, доцільно розпочати, визначившись із поняттям правового статусу суб'єкта соціального партнерства.

На нашу думку, поняття правового статусу суб'єктів соціального партнерства слід тлумачити як систему взаємопов'язаних, зафіксованих у нормативно-правових актах прав, обов'язків суб'єктів, що беруть участь у відносинах, що охоплюють формування та реалізацію державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин.

Першою та найбільш масштабною (і, як свідчить практика, найбільш слабкою) стороною соціального партнерства є сторона працівників. Як справедливо відзначає О.С. Арсентьева, працівники як індивідуальні суб'єкти трудового права не мають можливості брати самостійної участі у соціальному партнерстві. Через це суб'єктами соціального партнерства на боці працівників узгоджуються найбільш типові інтереси найманих працівників [1].

Відповідно до положень законодавства, на різних рівнях соціального діалогу сторона працівників представлена первинними проф-

спілковими організаціями або вільно обраними для представництва працівників особами, професійними спілками, що діють в межах певної адміністративно-територіальної одиниці, об'єднаннями всеукраїнських професійних спілок (як загальними, так і в межах певного виду/видів економічної діяльності) (ст.4 [2]). Зазначені суб'єкти представляють собою єдину, цілісну групу, яка до певної міри характеризується ієрархічністю взаємовідносин між її елементами. Характерною особливістю цієї групи є те, що максимальний рівень динамічності, взаємозамінності її елементів зосереджений, в першу чергу, на локальному рівні соціального партнерства, а з підвищенням рівня роль представників сторін працівників безальтернативно концентрується саме в руках професійних спілок та їх об'єднань.

Отже, ключовими суб'єктами, уповноваженими на представництво інтересів працівників, є саме професійні спілки, під поняттям яких у законодавстві України маються на увазі добровільні неприбуткові громадські організації, що об'єднують громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної (трудової) діяльності (навчання) (ст.1 [3]).

Розглянемо детальніше кожний із критеріїв репрезентативності представників сторони працівників в рамках соціального діалогу (беручи при цьому до уваги те, що конкретні вимоги щодо кожного з критеріїв відрізняються в залежності від рівня соціального діалогу, на якому задіяні певні суб'єкти).

Легалізація/реєстрація відповідно до закону. Цей критерій застосовується на більшості рівнях соціального діалогу (національний, галузевий, територіальний), формулюється у законодавстві однаково незалежно від рівня соціального діалогу (ст.6 [2]) і реалізується професійними спілками шляхом повідомлення на відповідність заявленому статусу за допомогою подання заяви та супровідних документів до органів Державної реєстраційної служби України.

Критерій галузевої і територіальної розгалуженості застосовується лише на одному з рівнів соціального діалогу: на національно-

му рівні всеукраїнські об'єднання професійних спілок для наділення їх повним спектром прав щодо представництва інтересів працівників, зобов'язані поєднувати у собі профспілки (та їх організації), що діють у більшості адміністративно-територіальних одиницях України (ст.6 [2]), визначених у ст.133 Конституції України (ст.133 [4]), а також мати у своєму складі не менше трьох всеукраїнських профспілок. На інших рівнях репрезентативність досягається переважно показниками, які стосуються кількісних, а не територіальних характеристик суб'єктів соціального діалогу, що буде описано нижче.

Кількість працівників-членів профспілок, їх об'єднань та організацій. Репрезентативність суб'єктів соціального діалогу за даним критерієм визначається за двома основними механізмами: абсолютним і відносним. На національному рівні соціального діалогу діє абсолютний механізм: всеукраїнським об'єднанням профспілок необхідно налічувати не менше ста п'ятдесяти тисяч членів (отже, є конкретна, негнучка межа мінімальної кількості членів профспілок). Дещо по-іншому визначається репрезентативність на інших рівнях, оскільки тут діє відносний механізм. На галузевому рівні представляти інтереси працівників у повній мірі здатна профспілка, яка об'єднує не менш як три відсотки працівників, зайнятих у відповідній галузі економіки, а на територіальному рівні інтереси працівників можуть представляти обласні, місцеві профспілки, їх організації та об'єднання, створені за територіальною ознакою, членами яких є не менше двох відсотків зайнятого населення у відповідній адміністративно-територіальній одиниці (ст.6 [2]). Як бачимо, конкретна мінімальна кількість членів профспілок може коливатися в залежності від інших показників, які є неоднаковими. Для галузевого рівня вони ставляться в залежності від кількості працівників, зайнятих у відповідній галузі, а для територіального – в залежності від загальної кількості зайнятого населення відповідної адміністративно-територіальної одиниці.

Отже, загалом, правовий статус професійних спілок в Україні характеризується наступними особливостями: 1) наявність імперативно встановленого механізму підтвердження репрезентативності, який покликаний підтвердити повноважність професійних спілок та їх об'єднань на відповідному рівні соціального діалогу, а також певною мірою гарантувати надійність професійної спілки при взятті нею на себе зобов'язань; 2) існування компенсаційних механізмів, призначенням яких є забезпечення участі у відносинах соціального партнерства професійних спілок, що не підтвердили свою репрезентативність; 3) наявність внутрішньо притаманних їм повноважень щодо представництва і відсутність необхідності у спеціальному уповноваженні на участь у соціальному партнерстві/соціальному діалозі; 4) існування спеціальних правил, що стосуються представництва працівників професійними спілками на локальному рівні соціального партнерства, викликаних максимальною фізичною наближеністю профспілок на цьому рівні до працівників; 5) функціонування механізму спільного представницького органу, що утворюється з метою координації діяльності однорідних профспілок на відповідному рівні соціального партнерства/соціального діалогу.

Іншою стороною соціального партнерства є сторона роботодавців, які, відповідно до законодавства, визначаються як юридичні особи (підприємства, установи, організації) або фізичні особи – підприємці, які в межах трудових відносин використовують працю фізичних осіб (ст.1 [5]). Коротко розглянемо вже висвітлені раніше в контексті представників працівників вимоги репрезентативності, що застосовуються до представників сторони роботодавців і є умовою їх участі у процесі соціального діалогу.

Легалізація/реєстрація відповідно до закону. Даний критерій щодо суб'єктів на стороні роботодавців, як і у випадку з суб'єктами на стороні працівників, застосовується на всіх рівнях соціального діалогу, крім локального, і

виконується шляхом проходження процедури державної реєстрації в порядку, визначеному у ст.15 Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права та гарантії діяльності».

Галузева і територіальна розгалуженість суб'єктів – представників роботодавців для визначення їх репрезентативності має значення лише на національному рівні соціального діалогу і передбачає, що всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців повинні включати в себе об'єднання організацій роботодавців (серед яких не менше трьох всеукраїнських), що діють у більшості адміністративно-територіальних одиницях України (ст.6 [2]), визначених у ст.133 Конституції України.

Кількість осіб, працевлаштованих на підприємствах – членах організацій роботодавців. Як і суб'єкти на стороні працівників, організації роботодавців повинні відповідати певним кількісним критеріям – абсолютним або відносним – в залежності від рівня соціального діалогу. На галузевому рівні, наприклад, такими, що відповідають вимогам, є всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців, створених за ознакою провадження роботодавцями діяльності у відповідній галузі економіки, на підприємствах яких працевлаштовані не менше п'яти відсотків працівників, зайнятих у відповідному виді/видах економічної діяльності. На територіальному рівні інтереси роботодавців уповноважені представляти організації роботодавців, їх об'єднання, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці, на підприємствах членів яких працює не менше п'яти відсотків зайнятого населення у відповідній адміністративно-територіальній одиниці.

Отже, правовий статус організацій роботодавців та їх об'єднань в Україні слід характеризувати за допомогою наступних ознак: 1) організації роботодавців та керівники підприємств (які діють на локальному рівні соціального партнерства) є суб'єктами, що, за загальним правилом, уповноважені на представництво сторони роботодавців в рамках

відносин соціального партнерства; 2) для допущення до повного представництва інтересів роботодавців на відповідних рівнях соціального партнерства організації роботодавців зобов'язані підтверджувати свою репрезентативність; 3) відсутність підтверженої репрезентативності може бути компенсована організаціями роботодавців шляхом співпраці з репрезентативними організаціями роботодавців; 4) координація дій однорівневих організацій роботодавців здійснюється через створення спільного представницького органу; 5) розширення представницьких повноважень організацій роботодавців можливе через добровільне взяття на себе обов'язків щодо взаємодій з іншими організаціями, що представляють інтереси суб'єктів господарювання.

Третьою зі сторін соціального партнерства є сторона держави, система органів влади якої повинна функціонувати для забезпечення загального блага всіх суб'єктів, що мають відношення до відносин соціального партнерства.

Н.В. Осадча вказує на те, що держава як соціальний партнер функціонує у трьох формах: 1) учасник процесу соціального страхування поряд із роботодавцями та працівниками; 2) суб'єкт колективно-договірного регулювання, що діє і як посередник, координатор, і як суб'єкт, відповідальний за взяті на себе зобов'язання; 3) учасник процесу вирішення колективних трудових спорів [6, с.171–172], що демонструє дійсно широкий підхід дослідниці до розуміння відносин соціального партнерства.

Відповідно до законодавства, сторону органів виконавчої влади уповноважені представляти місцеві органи виконавчої влади, що діють на території певної адміністративно-територіальної одиниці, центральні органи виконавчої влади та вже згаданий раніше Кабінет Міністрів України, який є представником сторони органів виконавчої влади на національному рівні соціального діалогу. Кабінет Міністрів України наділений повноваженнями щодо сприяння розвитку соціального діалогу, організації та участі у консуль-

таціях з іншими сторонами соціального діалогу щодо нормативно-проектної роботи, що стосується проблем формування і реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин [7, с.20]. Саме такими загальними положеннями і обмежився законодавець стосовно безпосередньої участі у відносинах соціального партнерства.

Представниками сторони органів виконавчої влади на галузевому рівні виступають центральні органи виконавчої влади, серед яких, передусім, слід вказати на міністерства України, кожне з яких бере участь при укладенні галузевих угод представниками працівників і роботодавців у сфері, що стосується їх компетенції (так, наприклад, галузеві угоди між сторонами в галузі сільського господарства укладаються за участі Міністерства аграрної політики та продовольства України). Також варто вказати, що на стороні органів виконавчої влади інколи залучається і Фонд державного майна України, незважаючи на відсутність його очевидної галузевої спеціалізації.

На територіальному рівні в соціальному діалозі уповноважені брати участь місцеві державні адміністрації, права і обов'язки яких зафіксовані у Законі України «Про місцеві державні адміністрації», де, зокрема, закріплені повноваження, що повністю відповідають повноваженням Кабінету Міністрів України на національному рівні: сприяння розвитку соціального діалогу, проведення консультацій з іншими сторонами соціального діалогу (ст.37 [8]).

Сторона органів виконавчої влади є єдиною стороною соціального діалогу (поряд із стороною органів місцевого самоврядування), суб'єкти на боці якої не представлені на локальному рівні соціального діалогу.

Отже, правовий статус організацій роботодавців та їх об'єднань в Україні слід характеризувати за допомогою наступних ознак: 1) дуалістичність характеру участі сторони держави у відносинах соціального партнерства: у якості рівноправної сторони та законо-

давця, правила поведінки, встановлені яким, є імперативними; 2) наявність у держави статусу самостійної сторони соціального партнерства, а також статусу одного з найбільших роботодавців; 3) діяльність суб'єктів, що представляють державу, реалізується на підставі повноважень, наданих у законодавстві; 4) найвищий рівень впорядкованості суб'єктів на боці сторони держави, а також їх неспеціалізованість; 5) відсутність представників сторони держави на локальному рівні соціального діалогу.

Сторона органів місцевого самоврядування, відповідно до законодавства України про соціальний діалог, є факультативною стороною і може бути представлена лише на територіальному рівні соціального діалогу. Проте варто зазначити, що до повноважень органів місцевого самоврядування, як суб'єктів, максимально наближених до інших учасників процесу соціального партнерства на місцях, віднесено ряд конкретних правомочностей (на відміну від наведених вище повноважень місцевих органів виконавчої влади).

Таким чином, правовий статус органів місцевого самоврядування та їх об'єднань характеризується наступними ознаками: 1) представники сторони органів місцевого самоврядування є єдиними, що діють на факультативній основі; 2) суб'єкти соціального партнерства на стороні органів місцевого самоврядування представлені лише на територіальному рівні соціального партнерства/діалогу; 3) неспеціалізованість представників сторони органів місцевого самоврядування; 4) надання суб'єктам соціального партнерства від органів місцевого самоврядування повноважень на підставі закону.

Як наголошувалось у попередньому розділі, відносини соціального партнерства не слід обмежувати рамками процесу соціального діалогу, а отже, визнаючи те, що основна роль у соціальному партнерстві, беззаперечно, належить саме суб'єктам соціального діалогу, варто враховувати можливість участі у соціальному партнерстві й інших, допоміжних суб'єктів. Варто зазначити, що додаткові

суб'єкти соціального партнерства можуть допомагати основним суб'єктам не лише в ході соціального діалогу, але і під час функціонування форм соціального партнерства, які не охоплюються соціальним діалогом, у разі виникнення на практиці таких форм взаємодії.

Правовий статус допоміжних суб'єктів соціального партнерства та їх об'єднань характеризується наступними ознаками: 1) факультативний характер участі зазначених суб'єктів у відносинах соціального партнерства; 2) фіксація повноважень допоміжних суб'єктів кожного разу окремо у відповідності до потреб ситуації; 3) відсутність чіткої структури, складу, порядку утворення більшості з суб'єктів; 4) можливість функціонування їх щоразу на боці різних сторін або на боці всіх сторін водночас (за згодою представників сторін).

ЛІТЕРАТУРА

1. Арсентьева О. С. Реалізація інтересів працівників в рамках системи соціального партнерства на етапі реформування трудового права України / О. С. Арсентьева // Форум права. – 2010. – № 2. – С. 15–19 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/FP_index.htm_2010_2_5.pdf.
2. Закон України «Про соціальний діалог в Україні»: від 23.12.2010 р., № 2862–VI // ВВР України. – 2011. – № 28. – Ст. 255.
3. Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»: від 15.09.1999 р., № 1045–XIV // ВВР України. – 1999. – № 45. – Ст. 397.
4. Конституція України: від 28.06.1996 р., № 254к/96-ВР // ВВР України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
5. Закон України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності»: від 22.06.2012 р., № 5026–VI // ВВР України. – 2013. – № 22. – Ст. 216.
6. Осадча Н. В. Суб'єкти соціального партнерства у сфері праці / Н. В. Осадча // Митна справа. – 2013. – Спец. вип. – С. 169–173.

7. Закон України «Про Кабінет Міністрів України» : від 27.02.2014 р., № 794–VII // ВВР України. – 2014. – № 13. – Ст. 222.

8. Закон України «Про місцеві державні адміністрації» : від 09.04.1999 р., № 586–XIV // ВВР України. – 1999. – № 20. – Ст. 190.

Мищук М. О. Правовий статус суб'єктів соціального партнерства у трудовому праві України / М. О. Мищук // Форум права. – 2015. – № 2. – С. 114–119 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/FP_index.htm_2015_2_21.pdf

Досліджено правовий статус соціального партнерства у трудовому праві України. Надано визначення поняття правовий статус суб'єктів соціального партнерства. Визначено сторони соціального партнерства та наведено класифікацію їх ознак.

Мищук М.О. Правовой статус субъектов социального партнерства в трудовом праве Украины

Исследован правовой статус социального партнерства в трудовом праве Украины. Дано определение понятия правовой статус субъектов социального партнерства. Определены стороны социального партнерства и приведена классификация их признаков.

Mischuk M.O. The Legal Status of the Subjects of Social Partnership in the Law of Ukraine

In this article it was examined the legal status of social partnership in labor law in Ukraine. The definition of the legal status of social partnership provided. Parties of social partnership and the classification of signs determined.

Форум права Форум Ш