

Література

1. Новини УНІАН [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://health.unian.ua/country/2324814-medichna-reforma-v-ukrajini-scho-zminitsya-z-1-sichnya-2018-roku.html>.
2. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://tsn.ua/groshi/uryad-vidilit-1-mlrd-griven-na-programu-dostupni-liki-i-rozshirit-perelik-preparativ-1004430.html>.

УДК 349.2:331.105(477) (043.2)

Яцишин В. В., аспірант,
Національний університет «Одеська юридична академія»,
м. Одеса, Україна

ДЕЯКІ ПИТАННЯ ЗАСТОСУВАННЯ ПРИНЦИПУ РЕПРЕЗЕНТАТИВНОСТІ У СОЦІАЛЬНОМУ ДІАЛОЗІ

Проблема застосування принципу репрезентативності у соціальному діалозі є достатньо складною та потребує виваженого підходу до її розв'язання, особливо з боку держави, через прийняття збалансованих нормативно-правових актів, особливо враховуючи те, що принцип репрезентативності тісно пов'язаний з конституційними правами громадян, а також із дотриманням принципу свободи об'єднання.

Станом на теперішній час 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.

Саме поняття репрезентативності профспілки або організації роботодавців означає їх здатність виступати з певних питань у колективних трудових відносинах, особливо, як сторона в колективних договорах і угодах, а також колективних трудових спорах.

Визначення найбільш репрезентативної профспілки чи організації роботодавців, якій надаються встановлені права, повинно передбачати такі привілеї, як проведення колективних переговорів, консультації з державною владою для сприяння застосуванню міжнародних трудових норм, участь у тристоронніх органах або обрання делегатів до міжнародних організацій.

Принцип репрезентативності застосовують у разі, коли в певній справі зацікавлених у діяльності більше, ніж одна організація профспілок або організація роботодавців, які не створили спільної репрезентації, а також не погоджуються на спільну діяльність. За цих умов правило репрезентативності виконує роль загального правила суперечності, на підставі якого виникає організація, що отримує повноваження на

діяльність як сторона у цих відносинах. Унаслідок цього правило переходить у ранг принципу права, при додержанні якого здійснюється регулювання колективних трудових відносин. Принцип може також бути критерієм диференціації, запровадженим законодавцем або самими соціальними партнерами, повноважень і зобов'язань профспілкових організацій і організацій роботодавців.

МОП у своїх нормах не дає визначення репрезентативності, її критеріїв або найбільш репрезентативної профспілкової організації. Усе це вирішується практикою окремих країн. Зокрема, в нормах МОП не з'ясовуються взаємні відносини між репрезентативністю профспілок, організацій роботодавців і принципом рівного ставлення до них. Проте з факту виникнення цих понять в одній і тій само нормативній системі можна дійти висновку, що вони не виключають одне одного, а взаємодоповнюють [1].

Принцип репрезентативності може застосовуватися лише до колективних прав та інтересів працівників. З індивідуальних прав жодна профспілка не може бути позбавлена права представлення своїх членів, ані осіб, які звернулися до неї з проханням представлення їхніх прав та інтересів.

Для здійснення соціального діалогу та участі в ньому склад суб'єктів профспілкової сторони й сторони роботодавців як на національному, так і на територіальному рівнях може визначатися за критеріями репрезентативності. Критерії мають бути об'єктивними, чіткими і наперед визначеними у консультаціях з організаціями профспілок та роботодавцями.

Окреслення репрезентативності згідно з кількісним критерієм полягає у визнанні репрезентативними тих організацій профспілок і роботодавців, які мають найбільшу або вказану у вимогах положень чи порозуміння кількість членів. Цей критерій є найважливішим чинником, що полягає у переліку конкретних організацій, які потрібно вважати репрезентативними, його можна використовувати на різних рівнях: підприємства, регіону, галузі чи країни загалом.

Не менш важливою для окреслення принципу репрезентативності є проблема прийняття уповноваженим органом рішення про репрезентативність профспілки. Критерії репрезентативності повинні бути диференційованими згідно з рівнем, на якому відбуваються переговори. Якщо велика профспілка, репрезентативна на національному рівні, не має своїх членів на підприємстві, то колективний договір має укласти та профспілка, яка безпосередньо доведе свою репрезентативність на цьому підприємстві і згодом може приєднатися до великої, загальнонаціональної репрезентативної організації профспілок.

Визначення критеріїв репрезентативності на рівнях соціального діалогу передбачено Законом України «Про соціальний діалог в Україні».

Законом також встановлено, що у випадках, коли професійні спілки та їх об'єднання, організації роботодавців та їх об'єднання не відповідають критеріям репрезентативності, вони 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 [2].

Підводячи підсумки, можна з упевненістю сказати, що принцип репрезентативності у соціальному діалозі є достатньо складним явищем, застосування якого може провокувати певні розбіжності та неузгодженості між його сторонами, а саме питання застосування даного принципу, як основоположного принципу соціального діалогу, має колосальне значення для розвитку соціального діалогу, як складового інституту громадянського суспільства.

Література

1. Про тристоронні консультації для сприяння застосуванню міжнародних трудових норм: Конвенція МОП від 21.06.1976 р. № 144 // Офіційний вісник України. – 2007. – № 63. – Ст. 2491.

2. Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23.12.2010 р. № 2862-VI // Урядовий кур'єр. – 2011. – № 29.