

Стахів О. О.,

*аспірант кафедри цивільного та трудового права
Дніпровського національного університету імені Олеся Гончара***СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО В СУЧАСНОМУ ЄС:
ОСНОВНІ АКТОРИ ТА ПРАВОВІ ЗАСАДИ****SOCIAL PARTNERSHIP IN THE MODERN EU:
MAIN ACTORS AND LEGAL BASIS**

У статті досліджено значення спільної позиції соціальних партнерів для діяльності на рівні Європейського Співтовариства. Сконцентровано увагу на ефективності функціонування системи соціального партнерства в країнах ЄС. Розглянуто правові засади впливу вільного пересування осіб на території внутрішнього ринку ЄС на стан соціального діалогу.

Ключові слова: *Європейський Союз, соціальне партнерство, соціальний діалог, роботодавці, профспілки, директиви ЄС.*

В статье исследовано значение общей позиции социальных партнеров для деятельности на уровне Европейского Сообщества. Сконцентрировано внимание на эффективности функционирования системы социального партнерства в странах ЕС. Рассмотрены правовые основы влияния свободного передвижения лиц на территории внутреннего рынка ЕС на состояние социального диалога.

Ключевые слова: *Европейский Союз, социальное партнерство, социальный диалог, работодатели, профсоюзы, директивы ЕС.*

The article examines the importance of a common position of social partners for activities at the level of the European Community. The focus is on the effectiveness of the functioning of the social partnership system in the EU. The legal principles of the influence of free movement of persons on the territory of the EU internal market, on the state of social dialogue are considered.

Key words: *European Union, social partnership, social dialogue, employers, trade unions, EU directives.*

Європейський Союз (далі – ЄС) відіграє важливу роль у залученні соціальних партнерів, представників роботодавців і працівників до формування соціальної політики на рівні Співтовариства.

Консультації можуть бути формою співпраці між соціальними партнерами, а сторони можуть навіть укладати угоди. Існують інституційні (двосторонні або тристоронні) структури для підтримки та забезпечення залучення (національних або європейських) соціальних партнерів до формування політики зайнятості й соціальної політики ЄС на різних рівнях (міжгалузевий, галузевий, регіональний і корпоративний).

Важливу роль у сучасному соціальному партнерстві відіграє міжсекторальне співробітництво. Його структурно-правовими елементами є, як правило, соціальний діалог, переговори, угода.

Одним із найважливіших і найпотужніших прав соціальних партнерів сьогодні є вплив на соціальне законодавство ЄС та участь у ньому, а також укладення угод між організаціями роботодавців і профспілками на європейському рівні.

Доробок Р. Хаймана [1] присвячений розумінню європейського тред-юніонізму на сучасному етапі. Т. Еггерстон [2] вивчав сучасні виробничі відносини в аспектах суб'єктів виробничих відносин, також взаємодії на конкретних підприємствах. Дж. Роджерс [3] дослідив робітничі ради як представницькі інститути інтересів робітників. Європейські та американські дослідження регулятивних засад соціального партнерства відзначають міждисциплінарний підхід, приділяється велика увага фактичному матеріалу. Однак у цих роботах не розглядаються ключові актори як інститути регулювання соціально-партнерських відносин.

Метою статті є з'ясування основних акторів і змісту правових засад соціального партнерства в сучасному ЄС.

Інституційні рамки, правова основа для соціального діалогу закріплені та регулюються статтями 138 і 139 зміненого Договору про заснування Європейського Співтовариства [4]. Ці статті про соціальний діалог включені до Договору про заснування Європейського Союзу Амстердамським договором, укладеним у 1997 році, і набрали чинності у травні 1999 року [4]. Нові положення вимагають від Комісії ЄС залучення соціальних партнерів до формування соціальної політики на рівні Співтовариства та підтримки консультацій і діалогу соціальних партнерів на рівні Співтовариства. При цьому важливо відзначити, що чинність правових засад соціального партнерства на рівні європейського співтовариства є обов'язковою.

Спільна позиція соціальних партнерів має вирішальне значення, щоб діяти на рівні Співтовариства щодо соціальних проблем, і якщо так, то в якому напрямі вона повинна відповідати. Якщо соціальні партнери вважають, що той чи інший крок є необхідним, вони мають право брати участь в обговоренні цього питання. До кінця переговорів між соцпартнерами (максимум до 9 місяців, які можуть бути продовжені спільним рішенням Комісії ЄС і соціальних партнерів), Комісія не може приймати рішення з питання, що обговорюється соціальними партнерами. Соціальні партнери можуть укласти угоду на рівні Співтовариства під час переговорів [5]. За спільним проханням соціальних партнерів Рада ЄС, згідно з рекомендацією Комісії ЄС, може опублікувати угоду в директиві, яка стане юридично

обов'язковою для цього акта, так зобов'язуючи всі країни-члени ЄС транспортувати й застосовувати його відповідно до свого національного законодавства.

Ефективне функціонування системи соціального партнерства в країнах ЄС неможливе без злагодженої співпраці акторів соціального діалогу.

Соціальний діалог ЄС – це так звані двосторонні відносини, в яких беруть участь соціальні партнери, роботодавці та представники працівників. Важливою особливістю цього діалогу є те, що в ньому беруть участь представники соціальних партнерів на європейському рівні, а не національні організації роботодавців і профспілки держав-членів. Транснаціональний характер акторів становить нову якість у соціальному діалозі в ЄС, а також включає багато не вирішених правових проблем (наприклад, правовий характер, упровадження або впровадження колективних угод на рівні ЄС, згаданих вище; на національному рівні – питання організації та легітимності форм тиску, пов'язаних із тиском (як правило, страйків) на міжнародному рівні, тощо).

Ці питання включають у себе так зване питання «репрезентативності». Іншими словами, актуальним є питання, скільки соціальних партнерів на європейському рівні можна вважати реальними представниками працівників, зайнятих у ЄС, і роботодавців, які знаходяться в ЄС.

Важливим організаційним принципом соціального діалогу є обов'язкова репрезентативність. ЄС також вимагає, щоб партнери в угоді були представниками публікації угод у контексті соціального діалогу в директиві (отже, зобов'язуючи держави-члени). Однак критерії та умови цього не визначені законодавством ЄС, і прийняття переговорних партнерів нині ґрунтується на «єдиній» резолюції Комісії ЄС [6]. Саме тому питання про те, чи регулюється репрезентативність, стає все більш поширеним сьогодні.

Комісія ЄС визнає таких соціальних партнерів як представників міжсекторального соціального діалогу й угод на рівні ЄС: Європейська конфедерація профспілок (ETUC) [7] із профспілкової сторони та Європейська асоціація промисловців і роботодавців (UNICE) [8] з боку роботодавців – Союз конфедерацій промисловості і роботодавців Європи, Центр державних підприємств (СЕЕР) і майстри, малі та середні підприємства.

Директива Ради 94/45/ЄС про створення Європейської робочої ради зі змінами, внесеними Директивою 2009/38/ЄС Європейського Парламенту [9] і Ради Європи. Європейські робітничі ради об'єднують представників центрального управління та працівників по всій Європі, щоб обговорити такі питання, як діяльність компанії, перспективи, ситуація з працевлаштуванням, реорганізація та політика людських ресурсів. Директива також передбачає певні права на інформацію й консультації для працівників стосовно робочого середовища. Законодавство Європейських робочих рад охоплює щонайменше 1000 осіб у ЄС/ЄЕС і водночас багатонаціональні

компанії, які наймають принаймні 150 осіб у двох або більше державах-членах. База даних Європейського інституту профспілок (ETUI) [10] надає дані про Європейські ради працівників.

Директива 2004/25/ЄС Європейського Парламенту та Європейської Ради від 21 квітня 2004 року [11] щодо заявок на поглинання передбачає, що працівники відповідних підприємств або їхні представники мають можливість висловити свої погляди на передбачувані наслідки такої заявки на зайнятість. Застосовуються нормальні правила щодо інформації та консультацій працівників.

Директива 2011/35/ЄС Європейського Парламенту та Ради від 5 квітня 2011 року [12] щодо злиття акціонерних товариств з обмеженою відповідальністю, як і Директива про передачу підприємств, зазначає, що працівники компаній, які зливаються, охоплені таким самим рівнем захисту.

14 травня 2018 року Комісія опублікувала оцінку Директиви Європейської робітничої ради і зробила висновок, що інформація про якість і зміст вимог працівників покращена, але Директива не збільшує темпи створення нових Європейських робочих рад [13]. Комісія запропонувала практичне керівництво для надання допомоги членам Європейських робітничих рад і фінансування соціальним партнерам для підтримки створення та ефективності цих рад.

Третя група директив спрямована на встановлення правил, що застосовуються до транснаціональних ситуацій, які частково гарантують право на участь у прийнятті рішень.

Директива Ради 2001/86/ЄС від 8 жовтня 2001 року [15], яка доповнює Статут європейської компанії щодо залучення працівників, установлює правила щодо участі працівників у стратегічних рішеннях компанії щодо розвитку. Громадянство Союзу надає кожному громадянину Союзу первинне, індивідуальне право переміщатися й вільно проживати на території держав-членів з урахуванням обмежень та умов, викладених у Договорі, і за допомогою заходів, прийнятих для його здійснення [15].

Варто зазначити, що вільне пересування осіб є однією з основних свобод внутрішнього ринку, яка охоплює територію без внутрішніх кордонів, у якій ця свобода забезпечується відповідно до положень Договору.

Також необхідно брати до уваги, що громадянство ЄС має бути основним статусом громадян держав-членів під час здійснення їхнього права на вільне пересування та проживання [15].

З метою усунення галузевого поділу й позаплатного управління правом на вільне пересування та проживання і сприяння здійсненню цього права необхідні спільний акт для часткової зміни Регламенту Ради (ЄР) № 1612/68 від 15 жовтня 1968 року про вільне переміщення працівників у межах Співтовариства (5) і скасування таких актів: Директиви Ради 68/360/ЄЕС від 15 жовтня 1968 року про скасування обмежень на переміщення та проживання в межах Співтовариства для працівників держав-членів і їхніх сімей (6), Директиви Ради 73/148/ЄЕС

від 21 травня 1973 року про скасування обмежень на переміщення та проживання в межах Співтовариства для громадян держав-членів щодо створення й надання послуг (7), Директиви Ради 90/364/ЄЕС від 28 червня 1990 року щодо права (8), Директива Ради 90/365/ЄЕС від 28 червня 1990 року про право на проживання зайнятих і самозайнятих осіб, які більше не є професіоналами (9) та Директиви Ради 93/96/ЄЕС від 29 жовтня 1993 року щодо права на проживання студентів (10) [15].

Щоб кожен громадянин Союзу здійснив своє право на вільне пересування та проживання на території держав-членів за умов, що гарантують об'єктивні умови свободи й гідності, членам сім'ї також має бути надано таке право, незалежно від їх громадянства.

Також необхідно зазначити, що формальності, пов'язані з вільним пересуванням громадян ЄС на територіях держав-членів, повинні бути чітко визначені без шкоди положенням, що застосовуються до національного прикордонного контролю.

З метою полегшення вільного пересування членів сім'ї, які не є громадянами держави-члена, ті, хто вже отримав документ про проживання, мають бути звільнені від вимоги про отримання дозволу на в'їзд у розумінні Регламенту Ради (ЄС) від 15 березня 2001 року № 539/2001, що встановлює перелік третіх країн, чії громадяни повинні мати візи в разі перетину зовнішніх кордонів, і перелік третіх країн, чії громадяни звільнені від цієї вимоги (11), або перелік третіх країн, де це доречно, застосовне національне законодавство [15].

Громадяни ЄС повинні мати право на проживання в державі-члені до трьох місяців без будь-яких умов або формальностей, крім наявності дійсного посвідчення особи чи паспорта, за умови більш сприятливого ставлення до осіб, які шукають роботу, як визнано Судом.

Фундаментальне й особисте право громадян Союзу на проживання в іншій державі-члені безпосередньо впливає з Договору та не залежить від видачі дозволу на проживання.

Для періодів проживання, що перевищують три місяці, держави-члени повинні мати можливість вимагати від громадянина ЄС реєстрації в компетентних органах за місцем проживання, про що свідчить свідоцтво про реєстрацію, видане для цієї мети.

Вимога до картки проживання повинна бути обмежена членами сім'ї громадян Союзу, які не є громадянами держави-члена, для періодів проживання більше ніж три місяці [15].

Докази, що вимагаються компетентними органами для видачі свідоцтва про реєстрацію або картки про проживання, повинні бути вичерпно визначені, щоб уникнути відмінностей в адміністративній практиці або різних тлумачень, які стають надмірною перешкодою, коли громадяни Союзу та члени їхніх сімей здійснюють своє право на проживання.

Члени сім'ї повинні мати правовий захист, якщо громадянин Союзу помирає, відрізняється, вступає в шлюб або коли зареєстровано партнерство. Що стосується сімейного життя й людської гідності, то,

щоб у певних обставинах уникнути зловживань, варто вжити заходів для забезпечення того, щоб члени сім'ї, які вже проживають на території держави-члена перебування, могли зберігати право на проживання виключно на особистих підставах [15].

Доти, доки особи, на яких поширюється право на проживання, не становлять небезпечного навантаження на систему соціальної допомоги держави-члена, вони не повинні бути виключені. Тому заходи висилки не повинні бути автоматичним наслідком використання системи соціальної допомоги. За жодних обставин працівники, самозайняті особи або шукачі роботи не можуть бути виключені, за винятком мотивів державної політики чи безпеки.

Постійне право на проживання для громадян ЄС, які вирішили постійно проживати в іншій державі-члені, зміцнить почуття спільного європейського громадянства і є ключовим фактором сприяння соціальній єдності, що є однією з основних цілей Співтовариства. Отже, стверджується в Директиві, необхідно забезпечити постійне право на проживання для всіх громадян ЄС і членів їхніх сімей, які постійно проживають у приймаючій державі-члені, відповідно до положень цієї Директиви, протягом п'яти років, не будучи виключеними [15].

Деякі спеціальні пільги для громадян ЄС, які є працівниками або самозайнятими особами та членами їхніх сімей, що можуть дозволити їм отримати постійне право на проживання до того, як вони проживають протягом п'яти років у приймаючій державі-члені, повинні зберігатися, оскільки вони становлять придбані права відповідно до Регламенту Комісії (ЄСР) від 29 червня 1970 року № 1251/70 щодо права працівників залишатися на території держави-члена після їхнього працевлаштування (12) і Директиви Ради 75/34/ЄСР від 17 грудня 1974 року щодо права громадян держави-члена залишатися на території держави-члена після здійснення власного руху [15].

Заборона дискримінації на підставі національної належності означає, що всі громадяни Союзу та члени їхніх сімей, які проживають у державі-члені відповідно до цієї Директиви, повинні розглядатися так само, як і їхні громадяни, у сферах, охоплених Договором, з урахуванням таких спеціальних положень, які чітко зазначено в Договорі або вторинному законодавстві.

Проте державі-члену, яка приймає рішення, варто вирішити, надавати соціальну допомогу протягом перших трьох місяців проживання або на більш тривалій період часу для шукачів роботи [15].

Згідно з Договором, право на вільне пересування та проживання може бути обмежене громадським порядком, міркуваннями безпеки й охорони здоров'я [15].

Виключення громадян Союзу та членів їхніх сімей з міркувань державної політики чи безпеки є далекосяжним заходом, який може серйозно завдати шкоди правовим засадам соціального партнерства.

Отже, прийняття якісних і підготовлених правових рішень на рівні ЄС передбачає всебічний аналіз

сильних і слабких сторін, а також загроз і ризиків у межах політичної діяльності. Соціально-трудові відносини сучасного ЄС є якраз таким середовищем, де можливість рапових ризиків є досить значною. Саме тому для правознавців є необхідним ознайомлення з усіма компонентами, процесами та інститутами соціального партнерства. У межах цього завдання важливу роль відіграє й аналіз соціально-трудового законодавства ЄС і його застосування. Ця площина охоплює велику кількість стандартних

ситуацій взаємодії найманих працівників і роботодавців, а також держави, які в умовах правової демократичної держави мають мати на меті задоволення інтересів усіх сторін. Також вагоме значення для соціального партнерства України мають форми відносин: профспілки, держава, законодавці, які мають місце в сучасному світі. Зарубіжний та іноземний досвід соціального партнерства є джерелом варіантів дій і реакцій на зміни ситуації в галузі соціальних і трудових відносин.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Hyman R. *Understanding European Trade Unionism: Between Market, Class and Society*. SAGE, 2001. 196 p.
2. Eggertsson T. *Economic behavior and institutions*. Cambridge: Cambridge University Press, 1990. 354 p.
3. Rogers Joel *Works Councils: Consultation, Representation, and Cooperation in Industrial Relations*. University of Chicago Press, 1995. 425 p.
4. Договір про заснування Європейської Спільноти (консолідована версія станом на 1 січня 2005 року). URL: <https://ips.ligazakon.net/document/view/MU57013>.
5. Treaty establishing the European Community (Consolidated version 1997). URL: http://data.europa.eu/eli/treaty/tec_1997/oj.
6. Resolution of the European Economic and Social Committee on 'The Commission's White Paper on the Future of Europe and beyond'. URL: [https://eur-lex.europa.eu/legalcontent/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017XE2874\(01\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legalcontent/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017XE2874(01)&from=EN).
7. ETUC. URL: <https://www.etuc.org/en>.
8. Unice Business Vision For Europe: growth, jobs and prosperity. URL: <https://www.businesseurope.eu/publications/unice-business-vision-europe-growth-jobs-and-prosperity-our-future>.
9. Council Directive 94/45/EC of 22 September 1994 on the establishment of a European Works Council or a procedure in Community-scale undertakings and Community-scale groups of undertakings for the purposes of informing and consulting employees. URL: <http://data.europa.eu/eli/dir/1994/45/oj>.
10. ETUI. URL: <https://www.etui.org>.
11. Directive 2004/25/EC of the European Parliament and of the Council of 21 april 2004. URL: <http://data.europa.eu/eli/dir/2004/25/oj>.
12. Directive 2011/35/EU of the European Parliament and of the Council of 5 April 2011. URL: <http://data.europa.eu/eli/dir/2011/35/oj>.
13. Commission evaluation confirms the importance of European Works Councils. URL: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=101&newsId=9102&furtherNews=yes>.
14. Council Directive 2001/86/EC of 8 October 2001. URL: <http://data.europa.eu/eli/dir/2001/86/oj>.
15. Directive 2004/58/Ec Of The European Parliament And Of The Council. URL: [eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32004L0038R\(01\):EN:HTML](https://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32004L0038R(01):EN:HTML).