

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
«ОДЕСЬКА ЮРИДИЧНА АКАДЕМІЯ»

БРИЛЬОВА ОЛЬГА ВАЛЕРІЇВНА

УДК 349.22:331.105.422(477)

ПРАВОВИЙ СТАТУС ОРГАНІЗАЦІЙ РОБОТОДАВЦІВ,
ЇХ ОБ'ЄДНАНЬ ЯК СУБ'ЄКТІВ ТРУДОВИХ
ПРАВОВІДНОСИН

Спеціальність 12.00.05 – трудове право;
право соціального забезпечення

АВТОРЕФЕРАТ
дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата юридичних наук

Одеса – 2016

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана на кафедрі цивільно-правових дисциплін економіко-правового факультету Одеського національного університету імені І.І. Мечникова Міністерства освіти і науки України.

Науковий керівник кандидат юридичних наук, доцент
ПОТОПАХІНА Ольга Миколаївна,
Одеський національний університет
імені І.І. Мечникова,
доцент кафедри цивільно-правових дисциплін

Офіційні опоненти: доктор юридичних наук, професор
МЕЛЬНИК Костянтин Юрійович,
Харківський національний університет
внутрішніх справ,
завідувач кафедри трудового
та господарського права;

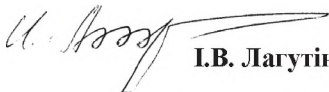
кандидат юридичних наук,
старший науковий співробітник
ШУМИЛО Михайло Миколайович,
Інститут держави і права імені В.М. Корецького
НАН України,
старший науковий співробітник
відділу проблем цивільного, трудового
і підприємницького права

Захист відбудеться «__» _____ 2016 р. о __ годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 41.086.03 Національного університету «Одеська юридична академія» (65009, м. Одеса, Фонтанська дорога, 23).

З дисертацією можна ознайомитись у науковій бібліотеці Національного університету «Одеська юридична академія» за адресою: м. Одеса, вул. Піонерська, 2.

Автореферат розісланий ____ 2016 р.

Учений секретар
спеціалізованої вченої ради


І.В. Лагутіна

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. На початку 90-х рр. минулого століття із становленням інституту соціального партнерства, розвитком колективно-договірного регулювання трудових, соціальних і економічних відносин в Україні з'явилися нові суб'єкти трудового права – організації роботодавців та їх об'єднання. Метою їх створення і діяльності є представництво та захист прав і законних інтересів роботодавців у економічній, соціальній, трудовій та інших сферах, у тому числі в їх відносинах з іншими сторонами соціального діалогу.

Тривалий час правовий статус організацій роботодавців, їх об'єднань залишався не визначеним на законодавчому рівні. За відсутності спеціальних норм основним актом щодо створення і діяльності організацій роботодавців була Конвенція МОП № 87 про свободу асоціації та захист права на організацію 1948 р., відповідно до ст. 2 якої працівники і роботодавці, без якої б то не було різниці мають право створювати на свій вибір організації без попереднього на те дозволу, а також право вступати в такі організації з єдиною умовою підлягати статутам цих останніх.

Прийняттям Закону України «Про організації роботодавців» від 24 травня 2001 року було урівноважено законодавчу регламентацію створення і діяльності профспілок, їх об'єднань, яка здійснюється, крім Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП), також Законом України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15 вересня 1999 року, і організацій роботодавців та їх об'єднань.

З метою підвищення ролі організацій роботодавців, їх об'єднань у формуванні та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулюванні трудових, соціальних, економічних відносин, участі у соціальному діалозі було прийнято новий Закон України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» від 22 червня 2012 року.

Однак до чинного КЗпП норми про статус організацій роботодавців, їх об'єднань як суб'єктів трудових відносин так і не було включено, хоча в Кодексі є окрема глава XVI «Професійні спілки. Участь працівників в управлінні підприємствами, установами, організаціями».

Сучасні науковці часто невиправдано не включають організації роботодавців, їх об'єднання до кола суб'єктів трудового права, трудових правовідносин. Частково такий підхід пояснюється відсутністю у чинному КЗпП будь-яких норм про організації роботодавців, їх об'єднання. В умовах кодифікації національного трудового законодавства необхідним є формулювання конкретних пропозицій щодо закріплення правового статусу організацій роботодавців, їх об'єднань як суб'єктів трудових відносин у проекті Трудового кодексу України (далі – ТК України).

Окремі теоретичні та практичні аспекти правового статусу організацій роботодавців, їх об'єднань як суб'єктів трудового права, колективних трудових правовідносин, соціального діалогу у сфері праці досліджуються у роботах вітчизняних науковців: Н.Б. Болотіної, Г.С. Гончарової, І.М. Дубровського, М.Л. Дубровського, В.В. Жернакова, В.І. Жукова, М.І. Іншина, З.Я. Козак, В.Л. Костюка, К.Ю. Мельника, Г.М. Ніколайченко, П.Д. Пилипенка, С.М. Прилипка, О.І. Процевського, В.М. Покотило, А.М. Слюсара, М.В. Сорочишина, С.Я. Українця, О.І. Уманського, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишевої, І.І. Шамшиної, В.І. Щербини, О.М. Ярошенка та ін. Утім, у вітчизняній науці трудового права до цього часу ще не було здійснено спеціального комплексного дослідження правового статусу організацій роботодавців, їх об'єднань як суб'єктів трудових правовідносин на підґрунті оновленого законодавства, проекту ТК України.

Таким чином, актуальність даного дослідження обумовлюється необхідністю розвитку теорії трудового права щодо правового статусу організацій роботодавців, їх об'єднань як суб'єктів трудових правовідносин та вдосконалення чинного законодавства України, проекту ТК України у цій сфері з урахуванням міжнародних стандартів і позитивного законодавчого досвіду зарубіжних країн.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Теоретичні та практичні питання теми дисертації досліджувалися у межах виконання плану науково-дослідної роботи кафедри цивільно-правових дисциплін економіко-правового факультету «Майнові та немайнові права особи в умовах побудови правової держави в Україні: проблеми набуття, здійснення та захисту» (державний реєстраційний номер 0108U003958) на 2008-2012 роки та «Приватноправове регулювання суспільних відносин: традиції, сучасність, перспективи» (державний реєстраційний номер 0113U002740) на 2013-2017 роки.

Мета і завдання дослідження. Метою дисертаційного дослідження є розвиток теорії трудового права щодо правового статусу організацій роботодавців, їх об'єднань як суб'єктів трудових правовідносин, а також внесення теоретично обґрунтованих пропозицій з удосконалення актів чинного законодавства, проекту ТК України в цій сфері.

Для досягнення поставленої мети в дисертації вирішувалися наступні завдання:

дослідити нормативне закріплення права роботодавців на об'єднання у міжнародно-правових актах і законодавстві України;

визначити поняття та статус організацій роботодавців, їх об'єднань;

охарактеризувати порядок утворення і припинення організацій роботодавців, їх об'єднань;

з'ясувати мету і завдання організацій роботодавців, їх об'єднань, виокремити функції організацій роботодавців, їх об'єднань та розкрити їх зміст;

розглянути елементи правового статусу організацій роботодавців, їх об'єднань як суб'єктів трудових правовідносин;

охарактеризувати основні форми участі організацій роботодавців, їх об'єднань у соціальному діалозі у сфері праці;

сформулювати науково обґрунтовані пропозиції щодо удосконалення актів чинного законодавства, проєкту ТК України у частині закріплення правового статусу організацій роботодавців, їх об'єднань як суб'єктів трудових правовідносин.

Об'єктом дослідження є трудові правовідносини за участю організацій роботодавців, їх об'єднань.

Предметом дослідження є правовий статус організацій роботодавців, їх об'єднань як суб'єктів трудових правовідносин.

Методи дослідження. Методологічною основою дисертаційного дослідження є низка загальнонаукових і спеціальних методів пізнання, вибір яких обумовлений особливостями його мети і завдань, об'єкту і предмету. За допомогою діалектичного методу досліджено проблеми правового забезпечення статусу організацій роботодавців, їх об'єднань в їх розвитку і взаємозв'язку (підрозділи 1.1, 1.2, 2.1, 2.2, 2.3). Застосування історико-правового методу дозволило проаналізувати становлення і розвиток законодавства про організації роботодавців, їх об'єднання і обґрунтувати необхідність подальшого наукового дослідження їх правового статусу як суб'єктів трудових правовідносин (підрозділи 1.1, 1.2, 2.1, 2.2, 2.3). Формально-логічний та системний методи було використано при визначенні та характеристиці елементів правового статусу організацій роботодавців, їх об'єднань, а також основних форм участі організацій роботодавців, їх об'єднань у соціальному діалозі у сфері праці (підрозділи 2.1, 2.2, 2.3, 3.1, 3.2). Порівняльно-правовий метод дозволив зіставити схожі об'єкти пізнання при аналізі міжнародно-правових актів, актів національного законодавства та законодавства зарубіжних країн (підрозділи 1.1, 1.3, 2.1, 2.2, 2.3, 3.1, 3.2).

Емпіричною базою дослідження є матеріали практики діяльності Національної служби посередництва і примирення, організацій роботодавців, їх об'єднань, акти соціального діалогу у сфері праці за 2012-2015 роки.

Наукова новизна одержаних результатів. Дисертація є першим у сучасній вітчизняній науці трудового права спеціальним комплексним дослідженням правового статусу організацій роботодавців, їх об'єднань як суб'єктів трудових правовідносин.

У межах здійсненого дослідження одержано такі результати, що мають наукову новизну:

вперше:

досліджено міжнародні та європейські стандарти права роботодавців на об'єднання, проголошені в актах ООН, МОП, Ради Європи, Європейського Союзу;

охарактеризовано юридичне забезпечення права роботодавців на об'єднання в актах національного законодавства, проєкти ТК України на предмет відповідності останніх міжнародним та європейським трудовим стандартам у цій сфері;

з'ясовано юридичну природу права роботодавців на об'єднання як суб'єктивного трудового права. Обґрунтовано, що зазначене право є основним трудовим правом, колективним трудовим правом, регулятивним трудовим правом, складним (комплексним) трудовим правом, трудовим правом, що встановлює та регламентує соціальний діалог у сфері праці;

досліджено мету і завдання організацій роботодавців, їх об'єднань за Законом України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності»; виокремлено функції організацій роботодавців, їх об'єднань (представницька, захисна, контрольна, інформаційна, консультативна) та розкрито їх зміст;

встановлено, що організації роботодавців, їх об'єднання є суб'єктами таких видів колективних трудових правовідносин, як правовідносини з: діяльності організацій роботодавців, їх об'єднань із представництва та захисту прав та законних інтересів роботодавців; ведення переговорів з укладення колективних договорів, угод; вирішення колективних трудових спорів (конфліктів); формування та функціонування органів соціального діалогу; здійснення контролю за виконанням колективних договорів, угод;

охарактеризовано елементи правового статусу організацій роботодавців, їх об'єднань як суб'єктів трудових правовідносин: трудову правосуб'єктність; основні трудові права та обов'язки; юридичні гарантії трудових прав і обов'язків організацій роботодавців, їх об'єднань;

запропоновано умовами набуття трудової правосуб'єктності організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців вважати такі умови: вольову, організаційно-статутну, легалізаційно-правову та репрезентативну;

здійснено класифікацію основних трудових прав організацій роботодавців, їх об'єднань за різними критеріями, зокрема: за ступенем участі в соціальному діалозі у сфері праці (права загального характеру, пов'язані з представництвом роботодавців у системі соціального діалогу, та права, що визначають ступінь участі організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців у кожній формі соціального діалогу); за способом здійснення (дорадчі (рекомендаційні), паритетні, контрольні права); за сферою діяльності (право на ведення переговорів з укладення колективних договорів і угод, право на участь у соціальному діалозі, право на участь у роботі органів соціального

діалогу, право на участь у формуванні та реалізації державної політики зайнятості населення, право на участь у вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів) та ін.);

удосконалено:

положення про структуру права роботодавців на об'єднання як суб'єктивного трудового права. Встановлено, що зазначене право є складним (комплексним) за своєю структурою і включає низку правомочностей;

процедуру участі організацій роботодавців, їх об'єднань у здійсненні таких форм соціального діалогу у сфері праці, як обмін інформацією, консультації, колективні переговори з укладення колективних договорів і угод;

дістало подальшого розвитку:

обґрунтування необхідності закріплення в проекті ТК України норм про правовий статус організацій роботодавців, їх об'єднань як суб'єктів трудових відносин. З урахуванням законодавчого досвіду зарубіжних країн (Республіки Білорусь, Киргизької Республіки, Російської Федерації, Республіки Узбекистан та ін.) запропоновано доповнити Главу 3 «Суб'єкти трудових відносин» Книги першої «Загальні положення» проекту ТК України окремою нормою про статус організацій роботодавців, їх об'єднань як представників інтересів роботодавців;

положення про критерії репрезентативності для організацій роботодавців, їх об'єднань як суб'єктів сторони роботодавців на різних рівнях соціального діалогу. Зокрема, йдеться про виділення загальних та спеціальних, кількісних та якісних критеріїв репрезентативності організацій роботодавців, їх об'єднань;

положення про відповідальність за порушення законодавства про організації роботодавців. Замість бланкетної норми, передбаченої у ст. 35 Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності», запропоновано закріпити у зазначеному Законі конкретні заходи відповідальності за порушення законодавства про організації роботодавців.

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що сформульовані в дисертації висновки та пропозиції можуть бути використані у:

науково-дослідній діяльності – для подальшої розробки теоретичних та практичних проблем правового статусу організацій роботодавців, їх об'єднань як суб'єктів трудових правовідносин;

правотворчій діяльності – для удосконалення чинних нормативно-правових актів, зокрема, 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 організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності», а також проекту Трудового кодексу України;

правозастосовній діяльності – для вдосконалення практики застосування норм чинного законодавства про організації роботодавців, їх об'єднання;

навчальному процесі – при викладанні нормативного курсу «Трудове право України», а також спеціальних курсів «Соціальний діалог в Україні», «Трудові спори», підготовці підручників, навчальних посібників, курсів лекцій, практикумів із зазначених дисциплін.

Апробація результатів дослідження. Основні положення дисертації доповідалися та обговорювалися на засіданнях кафедри цивільно-правових дисциплін економіко-правового факультету Одеського національного університету ім. І.І. Мечникова, наступних наукових і науково-практичних конференціях: 67-й науковій конференції професорсько-викладацького складу і наукових працівників ОНУ ім. І.І. Мечникова (економіко-правовий факультет) (м. Одеса, 28-30 листопада 2012 року); IV Міжнародній науковій конференції студентів, аспірантів та молодих учених «Правове забезпечення соціальної сфери» (м. Одеса, 23 березня 2013 р.); 69-й звітній конференції, присвяченій 148-й річниці створення Одеського національного університету імені І.І. Мечникова (м. Одеса, 26 квітня 2013 р.); Міжнародній науково-практичній конференції «Треті юридичні диспути з актуальних проблем приватного права, присвячені пам'яті Є.В. Васьковського» (м. Одеса, 17 травня 2013 р.); Міжнародній науково-практичній конференції «Правове життя сучасної України» (м. Одеса, 16-17 травня 2013 р.); 69-й науковій конференції професорсько-викладацького складу економіко-правового факультету ОНУ ім. І.І. Мечникова (м. Одеса, 26-28 листопада 2014 р.); Міжнародній науково-практичній конференції «Четверті юридичні диспути з актуальних проблем приватного права, присвячені пам'яті Є.В. Васьковського» (м. Одеса, 16 травня 2014 р.); Міжнародній науково-практичній конференції «П'яті юридичні диспути з актуальних проблем приватного права, присвячені пам'яті Є.В. Васьковського» (м. Одеса, 22 травня 2014 р.); Міжнародній науково-практичній конференції «Законодавство України у світлі сучасних активних реформаційних процесів» (м. Київ, 9-10 жовтня 2015 р.).

Публікації. Основні положення, теоретичні висновки та практичні рекомендації, що містяться в дисертації, викладені автором у 14 публікаціях, у тому числі 4 наукових статтях, опублікованих у фахових виданнях, перелік яких затверджено МОН України, 1 статті, опублікованій у зарубіжному періодичному виданні, та 9 тезах доповідей на наукових і науково-практичних конференціях.

Структура дисертації зумовлена метою і завданнями дослідження. Дисертаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, що містять вісім підрозділів, висновків та списку використаних джерел (180 найменувань). Загальний обсяг дисертації складає 190 сторінок, з яких основний зміст – 172 сторінки.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ

У **Вступі** обґрунтовується актуальність теми дослідження, визначаються мета роботи і завдання, які необхідно вирішити для досягнення поставленої

мети, об'єкт, предмет і методи дослідження, висвітлюються наукова новизна одержаних результатів та їх практичне значення, зазначається про апробацію результатів дослідження, публікації та структуру дисертації.

Перший розділ «Теоретична та нормативна основи діяльності організацій роботодавців, їх об'єднань» складається з чотирьох підрозділів і присвячений дослідженню нормативного закріплення права на об'єднання організацій роботодавців, їх об'єднань у міжнародно-правових актах і законодавстві України, визначенню поняття та статусу організацій роботодавців, їх об'єднань, характеристики мети, завдань і функцій зазначених організацій, їх об'єднань.

У підрозділі 1.1. *«Право роботодавців на об'єднання: міжнародні стандарти та законодавство України»* аналізуються міжнародно-правові акти та акти національного законодавства на предмет відповідності останніх міжнародним і європейським стандартам зазначеного права.

Досліджуються міжнародні та європейські стандарти права на об'єднання, закріплені в актах ООН, МОП, Ради Європи, Європейського Союзу. Особлива увага приділяється забезпеченню права на об'єднання в актах МОП, в яких закріплений основний масив міжнародних стандартів зазначеного права. Декларацією МОП від 18 червня 1998 року свободу об'єднання віднесено до основоположних принципів і прав у сфері праці. Принаймні 8 конвенцій та 3 рекомендації безпосередньо пов'язані зі здійсненням цього права.

У підрозділі аналізуються положення ст. 5 «Право на створення організацій» Європейської соціальної хартії (переглянутої), яку включено до переліку дев'яти «основних статей» ЄСХп. Стаття 5 «Право на створення організацій» Європейської соціальної хартії (переглянутої) увійшла до переліку статей, за якими Україна взяла на себе зобов'язання відповідно до Закону України «Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої)» від 14 вересня 2006 року.

Право на об'єднання проголошується в актах Європейського Союзу про права людини: Хартії про основні соціальні права трудящих 1989 р. (ст. 11) і Хартії ЄС про основні права 2000 р. (ст.12), в яких закріплені стандарти ЄС щодо свободи об'єднання.

Нормативним підґрунтям права роботодавців на об'єднання у національному законодавстві є ст. 36 Конституції України, закони України «Про громадські об'єднання», «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності», інші нормативно-правові акти. Право роботодавців на об'єднання закріплено у ст. 2 Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності», зміст частини першої якої дозволяє зробити висновок про складний (комплексний) характер зазначеного права, в структурі якого виокремлюються наступні правомочності: об'єднуватися в організації роботодавців; вільно вступати до таких організацій та виходити з них; брати участь в їх діяльності на умовах і в порядку, визначених їх статутами.

Юридичне забезпечення права роботодавців на об'єднання за трудовим законодавством потребує вдосконалення. У КЗпП дане право не закріплюється. Викликає заперечення позиція розробників проекту ТК України щодо не включення до його змісту норм про правовий статус організацій роботодавців, їх об'єднань. Передбачається, що з набранням чинності ТК України, Закон України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» не втратить чинності. Однак основні положення щодо організацій роботодавців, їх об'єднань як суб'єктів трудових відносин необхідно закріпити в новому кодифікованому законодавчому акті.

Звертається увага на те, що статус об'єднань роботодавців як представників інтересів роботодавців (наймачів) закріплений у трудових кодексах деяких зарубіжних країн (ст. 355 ТК Республіки Білорусь, ст. 28 ТК Киргизької Республіки, ст. 33 ТК РФ, ст. 28 ТК Республіки Узбекистан та ін.).

У *підрозділі 1.2. «Поняття та статус організацій роботодавців, їх об'єднань»* визначаються поняття та статус зазначених організацій, їх об'єднань.

Відзначається, що поняття організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців, закріплене у ст. 1 Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності», суттєво не відрізняється від визначення зазначених понять у раніше чинному Законі України «Про організації роботодавців». У новому Законі організацію роботодавців визначено як неприбуткову громадську організацію, яка об'єднує роботодавців, а об'єднання організацій роботодавців – як неприбуткову громадську організацію, яка об'єднує організації роботодавців, їх об'єднання. Водночас термін «роботодавець» у зазначеному Законі визначається інакше: як юридична особа (підприємство, установа, організація) або фізична особа-підприємець, яка в межах трудових відносин використовує працю фізичних осіб.

Зазначивши у ст. 1 Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» у визначенні поняття «роботодавець» тільки фізичних осіб-підприємців, законодавець позбавив права на об'єднання в організації роботодавців роботодавців-фізичних осіб, які використовують найманих працівників для власного обслуговування та обслуговування членів своєї сім'ї. У зв'язку з цим пропонується внести зміни до поняття «роботодавець» у ст. 1 Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності».

Звертається увага на неузгодженість визначення поняття організації роботодавців у Законі України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» з положеннями Закону України «Про громадські об'єднання», відповідно до ст. 1 якого громадська організація – це громадське об'єднання, засновниками та членами (учасниками) якого є фізичні особи.

Новелою у законодавчому закріпленні статусу організацій роботодавців, їх об'єднань є те, що представляти і захищати права та законні інтереси роботодавців вправі лише ті організації роботодавців, їх об'єднання, які

відповідають критеріям репрезентативності, визначеним Законом України «Про соціальний діалог в Україні». Що стосується організацій роботодавців, їх об'єднань, які не відповідають критеріям репрезентативності, визначеним законом, то згідно із частиною другою ст. 20 Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» вони за рішенням своїх виборних органів можуть надавати в установленому порядку повноваження з представництва своїх інтересів репрезентативним організаціям роботодавців або репрезентативним об'єднанням організацій роботодавців, що діють на відповідному рівні.

У підрозділі 1.3. «*Мета, завдання та функції організацій роботодавців, їх об'єднань*» визначаються мета і завдання організацій роботодавців, їх об'єднань, виокремлюються функції зазначених організацій, їх об'єднань та розкривається їх зміст.

У підрозділі характеризується співвідношення мети, завдань, функцій та принципів діяльності організацій роботодавців, їх об'єднань. Звертається увага на істотне розширення сфер діяльності організацій роботодавців, їх об'єднань у частині першій ст. 5 Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності», в яких реалізується мета, порівняно з раніше чинним Законом. Йдеться про представництво та захист прав та законних інтересів роботодавців у економічній, соціальній, трудовій та інших сферах, у тому числі в їх відносинах з іншими сторонами соціального діалогу (а не тільки про економічну і соціально-трудова сфери).

Мета створення та діяльності організацій роботодавців, їх об'єднань реалізується через їх завдання. У частині другій ст.5 Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» закріплено низку нових завдань, у тому числі участь у розробленні та реалізації державної політики у сфері освіти, зайнятості, професійної орієнтації. Пропонується доповнити перелік основних завдань організацій роботодавців, їх об'єднань у зазначеній статті, зокрема, таким завданням, як здійснення контролю та забезпечення виконання колективних договорів і угод.

Зі змісту ст. 5 Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» випливає, що основними функціями організацій роботодавців, їх об'єднань слід вважати представницьку і захисну функції. Зазначені основні функції доцільно доповнити наступними функціями: контрольною, інформаційною та консультативною.

Що стосується змісту двох основних функцій – представницької та захисної, то аналіз положень Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» дозволяє дійти висновку про те, що такий поділ є досить умовним, оскільки при здійсненні передбачених Законом повноважень організації роботодавців, їх об'єднання фактично реалізують одночасно декілька зазначених вище функцій. Наприклад, відповідно до ст. 19 Закону організації роботодавців, їх об'єднання, відповідно до законодавства, беруть участь у веденні переговорів з укладення колективних договорів і угод та у межах своїх повноважень укладають колективні договори і

угоди, здійснюють контроль та забезпечують їх виконання. При цьому організації роботодавців, їх об'єднання одночасно здійснюють три функції: представницьку, захисну і контрольную.

У підрозділі обґрунтовується доцільність встановлення у ст. 15 Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» диференційованого підходу до державної реєстрації організацій роботодавців, їх об'єднань. Пропонується передбачити повідомну реєстрацію тих організацій роботодавців, у статуті яких закріплено тільки соціальну функцію, тобто участь у регулюванні трудових, соціальних, економічних відносин, участь у соціальному діалозі.

Другий розділ «Елементи правового статусу організацій роботодавців, їх об'єднань як суб'єктів трудових правовідносин» складається з трьох підрозділів, присвячених характеристиці трудової правосуб'єктності організацій роботодавців, їх об'єднань, основних трудових прав і обов'язків, юридичних гарантій трудових прав і обов'язків організацій роботодавців, їх об'єднань.

У *підрозділі 2.1. «Трудова правосуб'єктність організацій роботодавців, їх об'єднань»* аналізується трудова правосуб'єктність як обов'язкова умова визнання організацій роботодавців, їх об'єднань суб'єктами колективних трудових правовідносин. Трудова правосуб'єктність організацій роботодавців, їх об'єднань розглядається як їх правоздатність та дієздатність. Умовами набуття трудової правосуб'єктності організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців пропонується вважати такі умови: вольову, організаційно-статутну, легалізаційно-правову та репрезентативну. Остання умова означає відповідність організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців критеріям репрезентативності, встановленим для визначеного рівня соціального діалогу, та підтвердження їх репрезентативності відповідно до чинного законодавства.

Виходячи зі змісту частини третьої ст. 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні», суб'єктами таких видів колективних трудових правовідносин, як правовідносини з ведення колективних переговорів з укладення колективних договорів, угод та правовідносини з формування та діяльності органів соціального діалогу у сфері праці можуть бути не будь-які організації роботодавців, їх об'єднання, а тільки ті, що відповідають критеріям репрезентативності, встановленим Законом для визначеного рівня соціального діалогу (національного, галузевого, територіального).

У підрозділі аналізуються передбачені Законом України «Про соціальний діалог в Україні» загальні та спеціальні критерії репрезентативності. Виокремлюються кількісні та якісні критерії, що застосовуються для визначення репрезентативності. Кількісний критерій означає визнання репрезентативними таких 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.

У підрозділі 2.2. *«Основні трудові права та обов'язки організацій роботодавців, їх об'єднань»* розглядаються трудові права та обов'язки зазначених організацій, їх об'єднань, закріплені в міжнародних актах і законах України.

У підрозділі здійснюється класифікація основних трудових прав організацій роботодавців, їх об'єднань за різними критеріями. Зокрема, залежно від ступеня участі в соціальному діалозі у сфері праці пропонується виділяти права загального характеру, пов'язані з представництвом роботодавців у системі соціального діалогу, та права, що визначають ступінь участі організацій роботодавців, об'єднання організацій роботодавців у кожній формі соціального діалогу. За способом здійснення виокремлюються дорадчі (рекомендаційні), паритетні та контрольні права. За сферою діяльності виділяються такі права, як право на ведення переговорів з укладення колективних договорів і угод, право на участь у соціальному діалозі, право на участь у роботі органів соціального діалогу, право на участь у формуванні та реалізації державної політики зайнятості населення, право на участь у вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів) та ін.

Звертається увага на відсутність у Законі України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» окремої статті про основні обов'язки організацій роботодавців та їх об'єднань, аналогічної за змістом ст. 23 раніше чинного Закону України «Про організації роботодавців». Обґрунтовується необхідність закріплення зазначених обов'язків у Законі України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності». До переліку основних обов'язків організацій роботодавців, їх об'єднань як елементу правового статусу пропонується включити наступні обов'язки: брати участь у колективних переговорах, консультаціях з укладення колективних договорів, угод та інших формах соціального діалогу у сфері праці; надавати інформацію, необхідну для ведення колективних переговорів, а також для здійснення контролю і забезпечення виконання колективних договорів, угод; виконувати зобов'язання за колективними договорами і угодами; брати участь у вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів); використовувати не заборонені законом способи захисту прав і законних інтересів роботодавців.

У підрозділі 2.3. *«Юридичні гарантії трудових прав і обов'язків організацій роботодавців, їх об'єднань»* досліджуються юридичні гарантії трудових прав та обов'язків зазначених організацій, їх об'єднань.

У підрозділі аналізуються гарантії діяльності організацій роботодавців, їх об'єднань, закріплені у ст. 7 Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності». Відзначається, що передбачені Законом гарантії повністю забезпечують безперешкодну реалізацію трудових прав організацій роботодавців, їх об'єднань як суб'єктів колективних трудових правовідносин.

Звертається увага на те, що Законом України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» не закріплено право легалізованих організацій роботодавців, їх об'єднань на судовий захист. Право на судовий захист легалізованих об'єднань не передбачено і Законом України «Про громадські об'єднання». Зазначена прогалина звужує коло гарантій для захисту прав організацій роботодавців, їх об'єднань. У зв'язку з цим пропонується Закон України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» доповнити окремою статтею про право зареєстрованих організацій роботодавців, їх об'єднань на судовий захист.

У ст. 35 Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» закріплено бланкетну норму про відповідальність за порушення законодавства про організації роботодавців. Такий самий недолік притаманний й іншим актам законодавства України про соціальний діалог. Це спричинює неефективність зазначеної відповідальності, у зв'язку з чим вносяться пропозиції про закріплення у ст. 35 Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» конкретних заходів відповідальності за порушення законодавства про організації роботодавців.

Третій розділ «Форми участі організацій роботодавців, їх об'єднань у соціальному діалозі у сфері праці» містить два підрозділи, присвячені характеристиці участі організацій роботодавців, їх об'єднань у колективних переговорах з укладення колективних договорів і угод, в обміні інформацією, консультаціях, узгоджувальних процедурах.

У підрозділі 3.1. «Участь організацій роботодавців, їх об'єднань у колективних переговорах з укладення колективних договорів і угод» відзначається, що право на ведення переговорів і укладення колективних договорів, угод здійснюється на національному, галузевому та територіальному рівнях організаціями роботодавців, їх об'єднаннями як суб'єктами сторони роботодавців відповідно до ст. 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні». На національному рівні суб'єктами сторони роботодавців у колективних переговорах з укладення генеральної угоди 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.

Звертається увага на те, що ст. 9 Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» вперше надане право організаціям роботодавців, їх об'єднанням представляти інтереси роботодавців і у колективних переговорах з укладення колективних договорів, а не тільки колективних угод, як це було передбачено раніше чинним Законом України «Про організації роботодавців».

Зазначається, що з ініціативою ведення колективних переговорів з укладення генеральної, галузевих (міжгалузевих), територіальних угод

виступають у більшості випадків профспілки, їх об'єднання. Практика ведення переговорів свідчить про те, що на галузевому рівні профспілки зазнають труднощів у пошуку соціальних партнерів, оскільки ст. 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» суб'єктами сторони роботодавців визнаються всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців. Це свідчить про недостатньо розвинений рівень представництва інтересів роботодавців на галузевому рівні соціального діалогу.

У підрозділі 3.2. «Участь організацій роботодавців, їх об'єднань у здійсненні інших форм соціального діалогу у сфері праці» звертається увага на недосконалість законодавчої регламентації участі організацій роботодавців, їх об'єднань у здійсненні таких форм соціального діалогу, як обмін інформацією, консультації, узгоджувальні процедури.

Беручи участь в обміні інформацією як формі здійснення соціального діалогу, організації роботодавців, їх об'єднання реалізують право на інформацію, закріплене у ст. 25 Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності». Однак у чинному законодавстві не передбачений чіткий механізм здійснення зазначеного права. Зокрема, залишаються неврегульованими питання про строки надання інформації, вимоги до звернення про надання інформації, відповідальність за відмову, приховування та/або надання недостовірної чи неточної інформації, порядок відшкодування витрат, пов'язаних із наданням інформації тощо.

Що стосується участі організацій роботодавців, їх об'єднань у консультаціях як формі здійснення соціального діалогу, то порядок їх проведення для сторін генеральної угоди визначається самою угодою. Однак зміст галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод свідчить про те, що порядок проведення консультацій їх сторонами практично не визначається.

З метою врахування позицій сторін (у тому числі і сторони роботодавця, організацій роботодавців, їх об'єднань), вироблення компромісних узгоджених рішень під час розроблення проектів нормативно-правових актів здійснюються узгоджувальні процедури. Ця форма соціального діалогу є досить дискусійною, оскільки поняття соціального діалогу, закріплене у ст. 1 Закону України «Про соціальний діалог в Україні», і є процесом визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу. Отже, узгоджувальні процедури доцільно розглядати як спосіб досягнення спільних домовленостей і рішень, а не як форму соціального діалогу. Відсутність чіткої законодавчої регламентації узгоджувальних процедур значно знижує ефективність цієї форми соціального діалогу.

На практиці соціальний діалог у сфері праці здійснюється й в інших організаційно-правових формах. Йдеться про такі форми, як сумісний контроль за виконанням зобов'язань за колективними угодами і колективними договорами, примирні процедури вирішення трудових спорів та деякі інші, в яких беруть участь організації роботодавців, їх об'єднання, проте ці форми не передбачені ст. 8 Закону України «Про соціальний діалог в Україні». Не завжди

питання про форми соціального діалогу є предметом колективних переговорів з укладення колективних договорів, угод. Таким чином, правове регулювання форм соціального діалогу, в яких беруть участь організації роботодавців, їх об'єднання потребує удосконалення.

ВИСНОВКИ

У **Висновках** викладаються найбільш важливі теоретичні положення дисертаційного дослідження, формулюються пропозиції щодо удосконалення актів чинного законодавства, проекту ТК України в частині закріплення правового статусу організацій роботодавців, їх об'єднань як суб'єктів трудових правовідносин.

1. Акти національного законодавства в частині закріплення права роботодавців на об'єднання повною мірою не відповідають міжнародним та європейським стандартам, проголошеним в актах ООН, МОП, Ради Європи, Європейського Союзу. У чинному КЗпП право роботодавців на об'єднання не закріплено. У ст. 24 «Основні права роботодавця» проекту ТК України передбачено право роботодавців право на створення організацій роботодавців. Однак формулювання зазначеного права не узгоджується з положеннями міжнародно-правових актів і ст. 36 Конституції України. Відсутність спеціальних норм про організації роботодавців, їх об'єднання у чинному КЗпП, проекті ТК України викликає заперечення, адже йдеться про суб'єктів трудових відносин і суб'єктів трудового права, правовий статус яких також має бути закріплений в основному кодифікованому законодавчому акті.

2. У проекті ТК України необхідно закріпити правовий статус організацій роботодавців та їх об'єднань як суб'єктів трудових відносин. У частині другій ст. 19 «Сторони та суб'єкти трудових відносин» Глави 3 «Суб'єкти трудових відносин» Книги першої «Загальні положення» організації роботодавців та їх об'єднання названі серед суб'єктів, які можуть брати участь у трудових відносинах. Однак статус організацій роботодавців, їх об'єднань як представників інтересів роботодавців у проекті ТК України не передбачений.

Видається доцільним доповнити Главу 3 «Суб'єкти трудових відносин» Книги першої «Загальні положення» окремою статтею «Організації роботодавців, їх об'єднання як суб'єкти трудових відносин» наступного змісту:

«1. При проведенні колективних переговорів з укладення колективних угод, консультацій, узгоджувальних процедур, обміні інформацією інтереси роботодавців представляють відповідні організації роботодавців, їх об'єднання.

2. Особливості правового становища організацій роботодавців, їх об'єднань визначаються законом».

3. Зазначення у визначенні поняття «роботодавець» у ст. 1 Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» тільки фізичної особи – підприємця, яка в межах трудових відносин

використовує працю фізичних осіб, позбавляє інших роботодавців-фізичних осіб, які використовують найманих працівників для власного обслуговування та обслуговування членів своєї сім'ї, одного з основних трудових прав – права на об'єднання. У зв'язку з цим пропонується термін «роботодавець» у ст. 1 зазначеного Закону визначити наступним чином: «Роботодавець – юридична особа (підприємство, установа, організація) або фізична особа, яка відповідно до чинного законодавства використовує найману працю».

4. Зміст права роботодавців на об'єднання у Законі України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» сформульований більш лаконічним порівняно з раніше чинним Законом України «Про організації роботодавців», але це викликає заперечення, оскільки повною мірою не відповідає положенням Конвенції МОП № 87 про свободу асоціації та захист права на організацію 1948 року, інших актів МОП. У зв'язку з цим частину першу ст. 2 Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» пропонується викласти в наступній редакції: «Роботодавці мають право об'єднуватися в організації роботодавців для здійснення і захисту своїх прав та законних інтересів у економічній, соціальній, трудовій та інших сферах без будь-якого попереднього дозволу, вільно вступати до таких організацій та виходити з них; брати участь в їх діяльності на умовах і в порядку, визначених їх статутами».

5. Право роботодавців на об'єднання як суб'єктивне право за своєю юридичною природою належить: за предметним (галузевим) критерієм – до системи трудових прав; за суб'єктивним критерієм і способом реалізації – до колективних трудових прав; за характером правовідносин, в яких воно здійснюється – до регулятивних трудових прав; за структурою – до складних (комплексних) трудових прав; за способом формулювання – до трудових прав, які забезпечують матеріальний інтерес; за цільовою спрямованістю – до трудових прав, що встановлюють і регламентують соціальний діалог у сфері праці.

6. Право роботодавців на об'єднання за своєю структурою є складним (комплексним) правом і включає наступні правомочності: об'єднуватися в організації роботодавців, вільно вступати до таких організацій та виходити з них, брати участь в їх діяльності на умовах і в порядку, визначених їх статутами.

7. У чинному законодавстві залишаються положення, які встановлюють кількісні критерії для визначення статусу організацій роботодавців, проте вони не обмежують право роботодавців на об'єднання, а є лише одним із загальних критеріїв репрезентативності, які встановлюються для суб'єктів сторони роботодавців виключно для досягнення трьох цілей, передбачених частиною третьою ст. 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні»: участі у колективних переговорах з укладення колективних договорів і угод, тристоронніх або двосторонніх органах та у міжнародних заходах.

8. Організації роботодавців, їх об'єднання є колективними суб'єктами трудового права, суб'єктами колективних трудових правовідносин, соціального

діалогу у сфері праці. Вони є суб'єктами таких видів колективних трудових правовідносин, як правовідносини з: діяльності організацій роботодавців, їх об'єднань із представництва та захисту прав і законних інтересів роботодавців; ведення переговорів з укладення колективних угод на національному, галузевому (міжгалузевому), територіальному рівнях; вирішення колективних трудових спорів (конфліктів); формування та функціонування органів соціального діалогу; здійснення контролю за виконанням колективних договорів, угод.

9. Елементами правового статусу організацій роботодавців, їх об'єднань як суб'єктів колективних трудових правовідносин є: 1) трудова правосуб'єктність; 2) основні трудові права і обов'язки; 3) юридичні гарантії трудових прав і обов'язків. Особливістю правового статусу організацій роботодавців, їх об'єднань є відсутність серед його елементів відповідальності, оскільки законами України «Про соціальний діалог в Україні», «Про громадські об'єднання», «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» відповідальність організацій роботодавців, їх об'єднань не передбачена. Хоча у ст. 1 Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» одним із принципів утворення і діяльності організацій роботодавців, їх об'єднань закріплюється принцип відповідальності за виконання взятих зобов'язань.

10. Умовами набуття трудової правосуб'єктності організацій роботодавців, об'єднання організацій роботодавців слід вважати такі умови: вольову, організаційно-статутну, легалізаційно-правову та репрезентативну. Остання умова означає відповідність організацій роботодавців, об'єднання організацій роботодавців критеріям репрезентативності, встановленим для визначеного рівня соціального діалогу, та підтвердження їх репрезентативності відповідно до чинного законодавства. Пропонується у частині третій ст. 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» передбачити визначення складу суб'єктів профспілкової сторони і сторони роботодавців за критеріями репрезентативності також для їх участі у вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів).

11. Законом України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» спрощено порядок утворення організацій роботодавців, їх об'єднань, а також порядок їх державної реєстрації. Водночас, незважаючи на значну кількість діючих організацій роботодавців та їх об'єднань, рівень представництва їх інтересів є недостатнім для здійснення ефективного соціального діалогу, оскільки у цей час кількість зазначених організацій, їх об'єднань на галузевому та територіальному рівнях, їх активність в укладенні галузевих (міжгалузевих), територіальних угод є набагато нижчими порівняно з профспілками, їх об'єднаннями.

12. Організації роботодавців, їх об'єднання беруть участь у здійсненні всіх форм соціального діалогу, передбачених ст. 8 Закону України «Про соціальний діалог в Україні»: обміні інформацією, консультаціях, узгоджувальних процедурах, колективних переговорах з укладення колективних договорів і

угод. Однак процедури їх участі у зазначених формах здійснення соціального діалогу на законодавчому рівні недостатньо врегульовані, що значно знижує їх ефективність. За відсутності належного законодавчого регулювання організаціям роботодавців, їх об'єднанням доцільно було б ініціювати регламентацію процедур здійснення передбачених Законом форм соціального діалогу в колективних угодах.

На практиці соціальний діалог у сфері праці здійснюється й в інших організаційно-правових формах. Йдеться про такі форми, як сумісний контроль за виконанням зобов'язань за колективними угодами і колективними договорами, примирні процедури вирішення трудових спорів та деякі інші, в яких беруть участь організації роботодавців, їх об'єднання, проте ці форми не закріплені у ст. 8 Закону України «Про соціальний діалог в Україні».

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ:

1. Брильова О.В. Право роботодавців на свободу об'єднання за міжнародними актами і законодавством України / О.В. Брильова // Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Право». – 2013. – Вип. 23. – Ч. 2, т. 2. – С. 14-17.
2. Брильова О.В. Поняття, мета і завдання організацій роботодавців та їх об'єднань / О.В. Брильова // Вісник Одеського національного університету. Серія «Правознавство». – 2013. – Т. 18, вип. 1 (18). – С. 83-89.
3. Брилёва О.В. Право работодателей на свободу объединения: международные стандарты и законодательство Украины / О.В. Брилёва // Міжнародний науково-практичний журнал «Legea si Viata». – 2014. – № 7/2 (271). – С. 11-14.
4. Брильова О.В. Порядок утворення та припинення діяльності організацій роботодавців, їх об'єднань / О.В. Брильова // Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Юридичні науки». – 2014. – № 3. – С. 18-21.
5. Брильова О.В. Основні функції організацій роботодавців, їх об'єднань / О.В. Брильова // Вісник Одеського національного університету. Серія «Правознавство». – 2014. – Т. 19, вип. 3 (24). – С. 62-75.
6. Брильова О.В. Зміст функцій організацій роботодавців та їх об'єднань / О.В. Брильова // Матер. 67-ї наук. конф. проф.-викл. складу і наук. праців. ОНУ ім. І.І. Мечникова (екон.-правов. ф-т) (28-30 листопада 2012 р.) / МОНмолодьспорту України ; Одес. нац. ун-т ім. І. І. Мечникова ; екон.-прав. ф-т ; ред. кол. : Л. М. Зілковська, І. С. Кантазарова, Л.О. Корчевна [та ін.]. – Одеса : Астропринт, 2012. – С. 134-137.
7. Брильова О.В. Поняття організацій роботодавців та їх об'єднань за законодавством України / О.В. Брильова // Правове забезпечення соціальної сфери : зб. матер. IV Міжнар. наук. конф. студ., аспір. та молод. вчених / за заг. ред. д.ю.н., проф. Г.І. Чанишевої. – Одеса : Фенікс, 2013. – С. 34-37.
8. Брильова О.В. Повноваження організацій роботодавців та їх об'єднань за законодавством України / О.В. Брильова // Зб. тез студ., аспір.

та здобув. – учасників 69-ї звіт. конф., присвяч. 148-й річниці створення Одес. нац. ун-ту ім. І.І. Мечникова : Секція економіко-правових наук (26 квіт. 2013 р., м. Одеса) / Одес. нац. ун-т ім. І.І. Мечникова ; відп. ред. С.Н. Клейменова. – Одеса : Астропринт, 2013. – С. 400-403.

9. Брильова О.В. Організації роботодавців та їх об'єднання як суб'єкти трудового права / О.В. Брильова // Треті юридичні диспути з актуальних проблем приватного права, присвячені пам'яті Є.В. Васьковського : матер. Міжнар. наук.-практ. конф. (Одеса, 17 травня 2013 р.) / упоряд. та відповід. ред. І.С. Канзафарова ; Одес. нац. ун-т ім. І.І. Мечникова. – Одеса : Астропринт, 2013. – С. 409-412.

10. Брильова О.В. Повноваження організацій роботодавців та їх об'єднань за міжнародними актами / О.В. Брильова // Правове життя сучасної України : матер. Міжнар. наук.-практ. конф. (16-17 травня 2013 р.). Т.1 / відп. за вип. д.ю.н., проф. В.М. Дрьомін ; Нац. ун-т «Одеська юридична академія». – Одеса : Фенікс, 2013. – С. 571-573.

11. Брильова О.В. Особливості утворення організацій роботодавців та їх об'єднань / О.В. Брильова // Матер. 69-ї наук. конф. проф.-викл. складу екон.-правового ф-ту ОНУ ім. І.І. Мечникова (26-28 листоп. 2014 р., м. Одеса) / МОН України ; Одес. нац. ун-т ім. І.І. Мечникова ; екон.-прав. ф-т ; відп. ред.: І. С. Канзафарова, О.О. Нігреєва ; відп. секретар А. Л. Святошнюк. – Одеса : Астропринт, 2014. – С. 142-145.

12. Брильова О.В. Нормативне закріплення права на свободу об'єднання в міжнародних актах та актах національного законодавства / О.В. Брильова // Четверті юридичні диспути з актуальних проблем приватного права, присвяч. пам'яті Є.В. Васьковського : матер. Міжнар. наук.-практ. конф. (Одеса, 16 травня 2014 р.) / упоряд. та відп. ред. І. С. Канзафарова ; Одес. нац. ун-т ім. І.І. Мечникова. – Одеса : Астропринт, 2014. – С. 268-272.

13. Брильова О.В. Критерии репрезентативности организаций работодателей, их объединений / О.В. Брильова // П'яті юридичні диспути з актуальних проблем приватного права, присвячені пам'яті Є.В. Васьковського : матер. Міжнар. наук.-практ. конф. (Одеса, 22 травня 2014 р.) / упоряд. та відп. ред. І. С. Канзафарова ; Одес. нац. ун-т ім. І.І. Мечникова. – Одеса : Астропринт, 2015. – С. 290-293.

14. Брильова О.В. Форми участі організацій роботодавців, їх об'єднань у соціальному діалозі / О.В. Брильова // Законодавство України у світлі сучасних активних реформаційних процесів : Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 9-10 жовтня 2015 р.). – К. : Центр правових наукових досліджень, 2015. – С. 43-46.

АНОТАЦІЯ

Брильова О.В. Правовий статус організацій роботодавців, їх об'єднань як суб'єктів трудових правовідносин. – Рукопис.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. – Національний університет «Одеська юридична академія», Одеса, 2016.

Дисертація є першим у сучасній вітчизняній науці трудового права спеціальним комплексним дослідженням правового статусу організацій роботодавців, їх об'єднань як суб'єктів трудових правовідносин.

У дисертації досліджено нормативне закріплення права роботодавців на об'єднання у міжнародно-правових актах і законодавстві України. Визначено поняття та статус організацій роботодавців, їх об'єднань. Охарактеризовано порядок утворення і припинення організацій роботодавців, їх об'єднань. З'ясовано мету і завдання організацій роботодавців, їх об'єднань, виокремлено функції зазначених роботодавців, їх об'єднань та розкрито їх зміст. Розглянуто елементи правового статусу організацій роботодавців, їх об'єднань як суб'єктів трудових правовідносин. Охарактеризовано основні форми участі організацій роботодавців, їх об'єднань у соціальному діалозі у сфері праці.

Сформульовано науково обґрунтовані пропозиції щодо удосконалення актів чинного законодавства, проекту ТК України у частині закріплення правового статусу організацій роботодавців, їх об'єднань як суб'єктів трудових правовідносин.

Ключові слова: трудові правовідносини, колективні трудові правовідносини, організації роботодавців, їх об'єднання, правовий статус організацій роботодавців, їх об'єднань, соціальний діалог у сфері праці.

АННОТАЦИЯ

Брилёва О.В. Правовой статус организаций работодателей, их объединений как субъектов трудовых правоотношений. – Рукопись.

Диссертация на соискание научной степени кандидата юридических наук по специальности 12.00.05 – трудовое право; право социального обеспечения. – Национальный университет «Одесская юридическая академия», Одесса, 2016.

Диссертация является первым в современной отечественной науке трудового права специальным комплексным исследованием правового статуса организаций работодателей, их объединений как субъектов трудовых правоотношений на основе международно-правовых актов, обновленного национального законодательства, проекта ТК Украины.

У диссертации исследовано нормативное закрепление права работодателей на объединение в международно-правовых актах (актах ООН, МОТ, Совета Европы и Европейского Союза) и законодательстве Украины. Особое внимание уделяется анализу актов МОП, содержащих основной массив международных стандартов права на объединение. Сделаны выводы о соответствии национального законодательства, проекта Трудового кодекса Украины международным стандартам в этой сфере.

Определены понятие и статус организаций работодателей, их объединений. Охарактеризован порядок создания и прекращения организаций работодателей, их объединений.

Установлены цель и задачи организаций работодателей, их объединений. Выделены функции организаций работодателей, их объединений

(представительская, защитная, контрольная, информационная, образовательная, консультационная) и раскрыто их содержание.

Рассмотрены элементы правового статуса организаций работодателей, их объединений как субъектов трудовых правоотношений: трудовая правосубъектность; основные трудовые права и обязанности; юридические гарантии трудовых прав и обязанностей.

Охарактеризовано участие организаций работодателей, их объединений в осуществлении таких форм социального диалога в сфере труда, как: обмен информацией, консультации, согласительные процедуры, коллективные переговоры по заключению коллективных договоров и соглашений.

На основе анализа специальной литературы, нормативно-правовых актов и материалов практики сформулированы научно обоснованные предложения по совершенствованию актов действующего законодательства, проекта ТК Украины в части закрепления правового статуса организаций работодателей, их объединений как субъектов трудовых правоотношений.

Ключевые слова: трудовые правоотношения, коллективные трудовые правоотношения, организации работодателей, их объединения, правовой статус организаций работодателей, их объединений, социальный диалог в сфере труда.

SUMMARY

Brylyova O.V. The legal status of employers' organizations, their associations as subjects of labor relations. – Manuscript.

The thesis for the degree of candidate of legal sciences, specialty 12.00.05 – Labor Law; Social Security Law. – National University “Odessa Law Academy”, Odessa, 2016.

The dissertation is the first special comprehensive research of the legal status of employers' organizations, their associations as subjects of labor relations.

The statutory implementation of the right of employers to association in international legal acts and in the legislation of Ukraine is researched in the article. The definition and status of employers' organizations are defined. The order of creation and termination of employers' organizations, their associations are characterized. The functions of employers' organizations, their associations were allocated and researched. The elements of the legal status of employers' organizations, their associations as subjects of labor relations were examined. Basic forms of participation of employers' organizations, their associations in the social dialogue in the field of labour were characterized.

Scientifically based proposals for improvement of acts of current legislation, draft Labour Code in terms of implementation of the legal status of employers' organizations, their associations as subjects of labor relations were formulated.

Keywords: labor relations, collective labor relations, employers' organizations, their associations, the legal status of employers' organizations, social dialogue in the field of labour.

Підписано до друку 15.04.2016 р. Формат 60х90/16.
Ум.-друк. арк. 0,9. Тираж 100 прим. Зам. № 1604-4а.

Видавець і виготовлювач ПП «Фенікс»
(Свідоцтво суб'єкта видавничої справи ДК № 1044 від 17.09.02).
м. Одеса, 65009, вул. Зоопаркова, 25
Тел. (048) 7777-591.