

*Спеціалізована вчена рада Д 41,086.03
Національного університету "Одеська юридична, академія"*

В І Д Г У К

офіційного опонента кандидата юридичних наук

ІІумила Михайла Миколайовича на дисертацію

БРИЛОВОЇ Ольги Валеріївни

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

поданої на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.09.05 - трудове право; право соціального забезпечення

Правовідносини в трудовому праві розвиваються динамічно і змінюються разом зі змінами в економіці країни. Нові форми зайнятості, нові види договорів, активний розвиток колективних трудових відносин, участь об'єднань роботодавців у підготовці пропозицій до нового трудового кодексу актуалізують питання правового статусу організацій останніх. У науці трудового права детально вивчено правовий статус роботодавця у індивідуальних трудових відносинах, значно менша увага приділена питанням практичного та теоретичного характеру щодо організацій роботодавців. Тематика дисертаційного дослідження має міждисциплінарний аспект, оскільки з одного боку, об'єднання роботодавців є громадськими організаціями і визначаються відповідними законами, з іншого боку, є активним учасником трудових правовідносин та невід'ємним суб'єктом колективного трудового права.

Саме виходячи з викладеного, обрана тема є актуальною як з позиції науки трудового права, так і з позиції перспектив подальшого розвитку трудових відносин в Україні. Схвально необхідно оцінити комплексність дослідження поставленої проблеми. Такий підхід є виправданим та дозволив здобувачці ґрунтовно, всебічно та системно зупинитися на найбільш дискусійних питаннях.

Дисертаційне дослідження виконане із залученням значної бібліографічної основи: монографічних досліджень українських та іноземних авторів, спеціальної літератури, законодавства України та іноземних держав, наукових статей тощо.

Перший розділ дисертаційного дослідження присвячений теоретичним та нормативним основам діяльності організацій роботодавців, їх об'єднань.

Зокрема, звертає на себе увагу детальний аналіз права роботодавців на об'єднання крізь призму міжнародних стандартів (стор. 12-22). Важливо наголосити, що авторка при аналізі звертається не тільки до конвенцій Міжнародної* організації праці, але і низки загальноєвропейських актів у соціально-трудовій сфері, а саме: Європейська конвенція про захист прав людини і основних свобод, Європейська соціальна хартія (переглянута), Фундаментальні принципи статусу неурядових організацій в Європі, Рекомендація Комітету міністрів ради Європи державам - членам стосовно правового статусу неурядових організацій в Європі, Хартія про основні соціальні права працівників, Хартія основних прав ЄС тощо. Важливо наголосити, що для кращого розуміння сутності об'єднань роботодавців, вчена звертається до національного досвіду різних країн, що сприяє всеохопності дослідження (стор. 29-32, 45-47, 62, 70-72).

Емпіричною базою дослідження є статистичні дані щодо кількості об'єднань роботодавців в Україні та їх розподіл по регіонах (стор. 22-23).

Авторка, досліджує і нормативно-правове регулювання об'єднань роботодавців в Україні від початку його виникнення у 90-х ХХ ст. та його сучасний стан (стор. 32-36).

Високої оцінки заслуговує той факт, що здобувачка відносить себе до одеської школи трудового права, і є продовжувачем попередніх наукових пошуків. Такий висновок можна простежити як із послідовного аналізу наукових праць представників цієї школи, а також відстоювання концептуальних засад останньої у дискусіях з вченими інших поглядів.

Червоною ниткою у дослідженні можна простежити, яку важливу роль об'єднанням роботодавців авторка приділяє на трьох із чотирьох рівнях соціального діалогу (національному, галузевому, територіальному), що є абсолютно виправданим (стор. 63-67).

Другий розділ дисертаційного дослідження присвячений елементам правового статусу організацій роботодавців, їх об'єднань як суб'єктів трудових правовідносин. Високої оцінки заслуговує дане наукове дослідження за глибоке та комплексне вивчення питання трудової правосуб'єктності організацій роботодавців, їх об'єднань (стор. 75-82).

Раціональною та давно назрілою є пропозиція авторки про необхідність доповнити класифікацію повноважень організацій роботодавців. Так, залежно від змісту і сфери застосовування можна виокремити такі основні трудові права організацій роботодавців, їх об'єднань: (1) права на участь у правотворчій діяльності; (2) права на участь у соціальному діалозі; (3) права на участь у формуванні та реалізації державної політики зайнятості

населення; (4) права на участь у вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів); (5) права в інформаційній сфері; (6) права у сфері професійного навчання працівників на виробництві; (7) наглядово-контрольні права у сфері праці (стор. 120-121). У цьому аспекті логічною є думка вчено, що класифікацію основних трудових прав організацій роботодавців, їх об'єднань залежно від функціональної спрямованості їх діяльності: (1) права, пов'язані зі здійсненням представницької функції, та (2) права, пов'язані зі здійсненням захисної функції (стор. 121).

Працюючи на дисертаційним дослідженням авторка зарекомендувала себе не тільки як знавець теорії трудового права, але і продемонструвала навички у законопроектній роботі. Як приклад, абсолютно слушно запропоновані зміни до Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності», а саме: розділ V «Повноваження організацій роботодавців, їх об'єднань» зазначеного Закону доповнити окремою статтею «Основні обов'язки організацій роботодавців, їх об'єднань», в якій серед інших закріпити наступні основні трудові 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 здійснення контролю і забезпечення виконання колективних договорів, угод; виконувати зобов'язання за колективними договорами і угодами; виступати стороною колективних трудових спорів (конфліктів); використовувати не заборонені законом способи захисту прав і законних інтересів роботодавців (стор. 123-124).

Погоджуємося із висновком авторки, що інститут відповідальності за порушення законодавства про соціальний діалог, складовою якого є і норми про відповідальність за порушення законодавства про організації роботодавців, їх об'єднання потребує удосконалення. Відсутність чітких законодавчих приписів про відповідальність сторін соціального діалогу не дозволяє реалізувати один із основних принципів здійснення соціального діалогу - принцип відповідальності за виконання прийнятих зобов'язань, закріплений у ст. 3 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» (стор. 135).

Третій розділ дисертаційного дослідження присвячений формі участі організацій роботодавців, їх об'єднань у соціальному діалозі у сфері праці. Авторка досліджуючи проект Трудового кодексу вказує на його недосконалість та необхідність доопрацювання. Так, до Книги шостої «Колективні трудові відносини» включено окрему главу 2 «Колективні

переговори та укладення колективних договорів та угод, розв'язання колективних трудових спорів», в якій колективним переговорам присвячено лише одну ст. 342 «Колективні переговори та укладення колективного договору та угоди». Крім цього, у проекті ТК України взагалі відсутні норми про колективні переговори з укладення колективних договорів і угод. Ситуація із правовим регулюванням цієї важливої форми соціального діалогу в проекті ТК України є навіть гіршою, ніж у чинному КЗпП, Скорочуючи обсяг Книги шостої, виключивши з її змісту окрему главу, присвячену регулюванню колективних переговорів, розробники законопроекту не включили до неї навіть бланкетну норму про строки, порядок ведення переговорів, вирішення розбіжностей, що виникають під час їх ведення, аналогічну тій, що закріплена у частині другій ст. 14 КЗпП. Це суттєвий недолік проекту ТК України №1658, що готується до прийняття у другому читанні. У Прикінцевих та перехідних положеннях проекту серед актів, які втратять чинність з дня набрання чинності цим Кодексом, Закон України «Про колективні договори і угоди» не зазначений. Це означає, що порядок ведення колективних переговорів і надалі буде регулюватися не Кодексом, а нормами спеціального законодавчого акту. Проте аворка не просто констатує проблему, але і пропонує її правове вирішення, так у роботі запропоновано, ст. 342 проекту ТК України слід доповнити і викласти її в наступній редакції:

«1. Укладенню колективного договору, угоди передують колективні переговори, з ініціативою з проведення яких мають право виступати сторони соціального діалогу.

2. Строки, порядок ведення переговорів, вирішення розбіжностей, що виникають під час їх ведення, порядок розробки, укладення та внесення змін і доповнень до колективного договору, відповідальність за його виконання регулюються законом» (стор. 149-150).

Варто погодитися із критичними зауваженнями дослідниці щодо проекту Трудового кодексу, що в останньому не визначається механізм обміну інформацією. Відсутність чіткого порядку обміну інформацією, закріпленого на законодавчому рівні, як вірно зазначає здобувачка, призводить до виникнення багатьох організаційних і правових питань, що залишаються неврегульованими, зокрема, 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 з наданням інформації тощо (стор. 156).

Виклад матеріалу є логічним і системним, зміст роботи відповідає темі та

плану дисертації, сформульовані завдання дослідження, їх постановка та послідовність дозволяють розкрити основний зміст теми.

Висновки по дисертації впливають зі змісту роботи, носять самостійний характер, є науково обґрунтованими, містять авторські формулювання понять та пропозиції щодо вдосконалення чинного законодавства, проекту Трудового кодексу України у сфері регулювання правового статусу організацій роботодавців, їх об'єднань як суб'єктів трудових відносин.

Дисертація виконана на високому науковому і професійному рівні, тема досліджена досить повно.

Позитивно оцінюючи в цілому рівень виконаного дисертаційного дослідження, необхідно звернути увагу на деякі питання, які недостатньо обґрунтовані і потребують додаткового пояснення під час захисту.

1. У назві та змісті роботи йдеться про правовий статус організацій роботодавців, їх об'єднань як суб'єктів трудових правовідносин. Оскільки у дисертації зазначається, що організацій роботодавців, їх об'єднання є суб'єктами таких видів колективних трудових правовідносин, як правовідносини з: 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 у сфері праці; здійснення контролю за виконанням колективних договорів (угод) (стор. 169-170), то доцільно було б досліджувати правовий статус організацій роботодавців, їх об'єднань як суб'єктів саме колективних трудових правовідносин. Організації роботодавців, їх об'єднання не є суб'єктами індивідуальних трудових правовідносин. Сьогодні у науці трудового права вже визнані колективні трудові правовідносини. До проекту Трудового кодексу України включено окрему Книгу шосту «Колективні трудові відносини».

2. Друге зауваження певною мірою пов'язане з попереднім. Серед видів колективних трудових правовідносин, суб'єктами яких є організації роботодавців, їх об'єднання, автор виокремлює правовідносини з діяльності організацій роботодавців, їх об'єднань із представництва та захисту прав і законних інтересів роботодавців (стор. 169). Таке твердження викликає заперечення. По-перше, трудовими правовідносинами не можуть бути визнані правовідносини, пов'язані із захистом прав та законних інтересів в економічній сфері. Далеко не всі права та інтереси роботодавців в соціальній сфері забезпечуються нормами трудового права в рамках

трудових правовідносин. Тому слід було обмежити представництво та захисту прав і законних інтересів роботодавців колом трудових прав та інтересів. По-друге, дискусійним є виокремлення зазначених правовідносин як самостійного виду колективних трудових правовідносин, суб'єктами яких є організації роботодавців, їх об'єднання. На нашу думку, кожен із наступних видів колективних трудових правовідносин, які виділяє автор, можна віднести до колективних трудових правовідносин із діяльності організацій роботодавців, їх об'єднань із представництва та захисту прав і законних інтересів роботодавців. У цьому випадку авторці слід було більш критично ставитися до точок зору, сформульованих у сучасній науці трудового права.

3. У дисертації неодноразово згадується Генеральна угода про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2010-2012 роки від 9 листопада 2010 року, досить докладно реалізуються її положення, додатки до Угоди. Однак здобувачка не аналізує сучасний стан підготовки нової Генеральної угоди, яких зусиль докладають організації роботодавців, їх об'єднань щодо її укладання. Бажано також було б проаналізувати ефективність чинної та раніше укладених генеральних угод як основного акту соціального діалогу у сфері праці, ступінь виконання сторонами соціального діалогу, в тому числі стороною роботодавців, взятих на себе зобов'язань.

4. У підрозділі 3.1 «Участь організацій роботодавців, їх об'єднань у колективних переговорах з укладення колективних договорів і угод» авторка пише 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 (стор. 152). Це положення потребує додаткового пояснення. Не зовсім зрозуміло, які труднощі має на увазі дисертантка і чи потрібно вносити зміни до ст. 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» для їх усунення?

Висловлені зауваження не впливають на загальну позитивну оцінку і не спростовують основного висновку про належний рівень проведеного наукового дослідження та не зменшують його значну наукову цінність, носять уточнюючий характер і характер побажань.

Дисертація Брильової Ольги Валеріївни є самостійним і завершеним науковим дослідженням, в якому отримані нові науково-обґрунтовані результати, які в сукупності вирішують завдання з дослідження теоретичних і практичних проблем правового регулювання статусу

організацій роботодавців, їх об'єднань як суб'єктів трудових правовідносин, формулювання пропозицій щодо удосконалення чинного законодавства у цій сфері та практики його застосування, проекту Трудового кодексу України, що має суттєве значення для науки трудового права та правозастосовної практики.

Опубліковані автором 14 наукових праць, у тому числі 4 наукові статті у фахових виданнях, перелік яких затверджено МОН України, та 1 стаття у іноземному періодичному виданні, а також автореферат відображають основний зміст дисертації.

Виходячи з викладеного, дисертація на тему «Правове регулювання індивідуальних трудових відносин» відповідає вимогам п. п. 9, 11 Порядку присудження наукових ступенів, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 24.07.2013 р. № 567, а її авторка Брильова Ольга Валеріївна заслуговує на присудження наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 - трудове право; право соціального забезпечення.

Офіційний опонент -

**старший науковий співробітник відділу проблем
цивільного, трудового та підприємницького права**

**Інституту держави і права ім. В.М. Корецького
НАН України,**

кандидат юридичних наук



М.М. Шумило