

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ім. І.І. МЕЧНИКОВА

На правах рукопису

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

Дисертація на здобуття наукового ступеня
кандидата юридичних наук

Науковий керівник
кандидат юридичних наук, доцент
Потопахіна Ольга Миколаївна

Одеса – 2015

ЗМІСТ

РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНА ТА НОРМАТИВНА ОСНОВИ ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЙ РОБОТОДАВЦІВ, ЇХ ОБ'ЄДНАНЬ	12
1.1. Право роботодавців на об'єднання: міжнародні стандарти та законодавство України	12
1.2. Поняття та статус організацій роботодавців, їх об'єднань.....	32
1.3. Мета, завдання та функції організацій роботодавців, їх об'єднань.....	57
Висновки до розділу 1	72
РОЗДІЛ 2 ЕЛЕМЕНТИ ПРАВОВОГО СТАТУСУ ОРГАНІЗАЦІЙ РОБОТОДАВЦІВ, ЇХ ОБ'ЄДНАНЬ ЯК СУБ'ЄКТІВ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН	75
2.1. Трудова правосуб'єктність організацій роботодавців, їх об'єднань як суб'єктів трудових правовідносин	75
2.2. Основні трудові права та обов'язки організацій роботодавців, їх об'єднань	98
2.3. Юридичні гарантії трудових прав і обов'язків організацій роботодавців, їх об'єднань.....	124
Висновки до розділу 2	136
РОЗДІЛ 3 ФОРМИ УЧАСТІ ОРГАНІЗАЦІЙ РОБОТОДАВЦІВ, ЇХ ОБ'ЄДНАНЬ У СОЦІАЛЬНОМУ ДІАЛОЗІ У СФЕРІ ПРАЦІ	141
3.1. Участь організацій роботодавців, їх об'єднань у колективних переговорах з укладення колективних договорів і угод	141
3.2. Участь організацій роботодавців, їх об'єднань у здійсненні інших форм соціального діалогу у сфері праці	154
Висновки до розділу 3	164
ВИСНОВКИ.....	167
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:.....	172

ВСТУП

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, проекту ТК України у частині закріплення правового

статусу організацій роботодавців, їх об'єднань як суб'єктів трудових правовідносин.

Об'єктом дослідження є трудові правовідносини з 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, проєкті 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'єднань 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, реєстраційно-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.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНА ТА НОРМАТИВНА ОСНОВИ ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЙ РОБОТОДАВЦІВ, ЇХ ОБ'ЄДНАНЬ

1.1. Право роботодавців на об'єднання: міжнародні стандарти та законодавство України

Важливе місце серед основних прав та свобод людини і громадянина належить праву на об'єднання, проголошеному в міжнародних актах та актах національного законодавства.

Право на об'єднання передбачає не тільки можливість вільного членства, але й свободу ініціативи у створенні такого об'єднання або ж неналежність до жодної з таких організацій.

У міжнародному трудовому праві право і принцип свободи об'єднання вважаються основоположними. Міжнародні стандарти права на об'єднання містяться в Міжнародному біллі про права людини, актах Міжнародної організації праці, Ради Європи, Європейського Союзу.

У частині третій ст. 23 Загальної декларації прав людини від 10 грудня 1948 року¹ проголошене право кожної людини створювати професійні спілки і входити до професійних спілок для захисту своїх інтересів.

Загальна декларація прав людини була прийнята Генеральною Асамблеєю ООН 10 грудня 1948 р., проголосила задачі, до виконання яких мають прагнути держави-члени ООН. Вона не підлягає ратифікації чи іншій правовій формі визнання її обов'язковою для України. Регулятивне значення Загальної декларації прав людини зводиться до можливості її використання для з'ясування змісту принципу верховенства права, якщо цей принцип у відповідних конкретних умовах підлягає прямому застосуванню до конкретних

¹ Загальна декларація прав людини: прийнята Генеральною Асамблеєю ООН 10 грудня 1948 р. // Вісник Конституційного Суду України. – 2006. – №3. – С. 29 – 35.

правовідносин або використовується для визначення можливості чи неможливості застосування конкретних правових норм до спірних правовідносин².

У ст. 22 Міжнародного пакту про громадянські та політичні права³ закріплене право кожної людини на свободу асоціації з іншими, включаючи право створювати профспілки і вступати до них для захисту своїх інтересів. Ніхто не може бути примушений вступати в будь-яку асоціацію. Користування правом на свободу асоціації не підлягає ніяким обмеженням, крім тих, які передбачаються законом і необхідні в демократичному суспільстві в інтересах державної чи суспільної безпеки, суспільного порядку, охорони здоров'я і моральності населення, для захисту прав і свобод інших осіб.

У ст. 8 Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права⁴ містяться зобов'язання, покладені на держави, які беруть участь у цьому пакті, щодо забезпечення права кожної людини створювати для здійснення і захисту своїх економічних і соціальних інтересів профспілки і вступати до них за своїм вибором за єдиної умови дотримання правил відповідної організації. Важливим є те, що саме у цьому Пакті вперше на міжнародному рівні були визначені завдання профспілок – забезпечення і захист економічних і соціальних інтересів, тобто не лише інтересів, безпосередньо пов'язаних із працею, а й більш широкого кола інтересів в економічній і соціальній сферах.

Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права від 19 грудня 1966 року є міжнародним договором, що підлягає ратифікації. Цей Пакт був ратифікований Радянським Союзом 18 вересня 1973 року. Україна стала учасницею цього Пакту в порядку правонаступництва. Відповідно до ст. 7

² Срьоменко В. В. Колізії між актами міжнародного права та нормативно-правовими актами України про працю // Ученые записки Таврического национального университета им. В. И. Вернадского. - Серия «Юридические науки». - Том 23 (62). - 2010. - №1. - С.115-128.

³ Міжнародний пакт про громадянські і політичні права: Прийнятий Генеральною Асамблеєю Організації Об'єднаних Націй 16.12.1966 р. // Офіційний сайт Верховної Ради України [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_043.

⁴ Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права: Прийнятий Генеральною Асамблеєю Організації Об'єднаних Націй 16.12.1966 р. // Бюлетень Міністерства юстиції України. - 2002. - №2. - С. 34-45.

Закону України «Про правонаступництво України»⁵ Україна є правонаступником за міжнародними договорами Союзу РСР, які не суперечать Конституції України та її інтересам. За таких умов Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права підлягає застосуванню в Україні, хоч він і не підпадає під формулювання частини першої ст. 9 Конституції України і частини першої ст. 19 Закону України «Про міжнародні договори України»⁶. Із ст. 2 цього Пакту випливає, що зазначені у ньому права не забезпечуються беззастережно. На держави-учасниці Пакту покладається лише обов'язок у максимальних межах наявних ресурсів вживати заходів з метою поступового забезпечення повного здійснення прав, що закріплюються у цьому Пакті.

Оскільки у частині третій ст. 22 Міжнародного пакту про громадянські та політичні права, частині третій ст. 8 Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права містяться посилання на Конвенцію МОП №87 про свободу асоціації та захист права на організацію 1948 р., яка стосується рівною мірою права на асоціацію як працівників, так і роботодавців, слід дійти висновку, що норми міжнародних пактів ООН поширюються і на профспілки, і на організації роботодавців.

Організації роботодавців створюються на принципах добровільності та демократизму окремими роботодавцями внаслідок здійснення роботодавцями одного з найважливіших колективних трудових прав – права на об'єднання, реалізації якого Міжнародна організація праці приділяє особливу увагу. Серед 189 конвенцій і 203 рекомендацій МОП принаймні 8 конвенцій та 3 рекомендації безпосередньо пов'язані зі здійсненням цього права.

Важливе значення принципу свободи об'єднання підкреслюється в Статуті МОП і деклараціях про основні цілі та завдання. У преамбулі Статуту МОП передбачено серед засобів, здатних покращати умови праці та забезпечити мир,

⁵ Про правонаступництво України: Закон України від 12 вересня 1991 р. //Відомості Верховної Ради України. – 1991. – №46. – Ст. 617.

⁶ Про міжнародні договори України: Закон України від 29 червня 2004 р. //Офіційний вісник України. – 2004. – №35. – Ст.2317.

визнання принципу свободи об'єднання, а Філадельфійською декларацією знову проголошено, що свобода слова і свобода об'єднання є необхідними умовами постійного прогресу.

18 червня 1998 р. Міжнародна конференція праці ухвалила урочисту Декларацію основоположних принципів і прав у сфері праці, якою підтверджується рішучість міжнародної спільноти сумлінно втілювати в життя право працівників і роботодавців на свободу об'єднання і колективні переговори⁷.

У Декларації основоположних принципів та прав у світі праці від 18 червня 1998 р.⁸ підкреслюється, що всі країни-члени мають зобов'язання, що впливають вже з самого факту їхнього членства в Організації, дотримуватися, сприяти застосуванню та добросовісно втілювати у життя відповідно до Статуту принципи, що стосуються основоположних прав незалежно від того, чи були ратифіковані відповідні конвенції, а саме: а) свободу об'єднання та реальне визнання права на ведення колективних переговорів; б) скасування усіх форм примусової чи обов'язкової праці; с) реальну заборону дитячої праці; d) та недопущення дискримінації у сфері праці та занять.

Враховуючи особливості сучасного розвитку суспільства в умовах глобалізації, Декларація, виконання якої є обов'язковим для всіх держав-членів МОП, спрямована на досягнення того, щоб економічний прогрес супроводжувався прогресом соціальним, забезпечував гарантії додержання основних принципів і прав у сфері праці.

Зазначені принципи і права дістали вираження і розвиток у формі конкретних прав і зобов'язань у наступних 8 конвенціях, які визнані фундаментальними як у самій Організації, так і за її межами: Конвенція №87 про

⁷ Давиденко В. Соціальний діалог у формуванні політики Міжнародної організації праці /В. Давиденко //Політичний менеджмент. – 2007. – №1. – С. 162.

⁸ Декларація МОП основних принципів та прав у світі праці від 18 червня 1998 р. //Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1965-1999. Т. II. – Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. – С.1529-1532.

свободу асоціації та захист права на організацію 1948 р.; Конвенція №98 про застосування принципів права на організацію та на ведення колективних переговорів 1949 р.; Конвенція №29 про примусову чи обов'язкову працю 1930 р.; Конвенція №105 про скасування примусової праці 1957 р.; Конвенція №100 про рівну винагороду чоловіків і жінок за працю рівної цінності 1951 р.; Конвенція №111 про дискримінацію у сфері праці та занять 1958 р.; Конвенція №138 про мінімальний вік для прийняття на роботу 1973 р.; Конвенція №182 про ліквідацію найгірших форм дитячої праці 1999 р. Отже, серед 8 фундаментальних конвенцій – дві основні конвенції МОП щодо свободи об'єднання.

У Декларації МОП про соціальну справедливість у цілях справедливої глобалізації від 10 червня 2008 року⁹ підкреслюється значення Декларації основоположних принципів та прав у світі праці від 18 червня 1998 р., в якій держави-члени при виконанні свого мандату визнали особливу важливість основоположних принципів і прав, а саме свободи об'єднання та реального визнання права на ведення колективних переговорів, скасування усіх форм примусової чи обов'язкової праці, реальної заборони дитячої праці та недопущення дискримінації у сфері праці та занять, і знову підтвердили її важливість.

У конвенціях і рекомендаціях МОП право на об'єднання рівною мірою встановлюється як для працівників, так і для роботодавців¹⁰. У зазначених актах містяться основні принципи реалізації права на об'єднання. Узагальнюючи елементи правового статусу організацій роботодавців, які відображені у документах МОП, можна дійти висновку, що організації роботодавців утворюються з метою представництва та захисту інтересів роботодавців, участі

⁹ Декларация МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализацииб Принята Международной конференцией труда на ее 97 -й сессии (Женева, 10 июня 2008 г.) . – Женева: Международное бюро труда, 2008. – 26 с.

¹⁰ Чанишева Г.І. Колективні відносини у сфері праці: теоретико-правовий аспект: Монографія. – Одеса: Юридична література, 2001. – С.239.

у колективно-договірному регулюванні. Вони незалежні від держави і від організацій працівників, володіють правом на самоврядування, можуть об'єднуватися у федерації та конфедерації та набувати прав юридичної особи.

Основні правові засади свободи об'єднання роботодавців у сфері праці закріплені в Конвенції МОП №87 про свободу асоціації та захист права на організацію 1948 р., відповідно до ст. 2 якої свободу асоціації слід розуміти як право працівників і роботодавців без якої б то не було різниці створювати на свій вибір організації без попереднього на те дозволу, а також вступати до них за єдиної умови підлеглості їх статутам¹¹. У зазначеній Конвенції термін «організація» означає будь-яку організацію працівників або роботодавців, що має за мету заохочування, забезпечення і захист інтересів працівників або роботодавців (ст. 10). Конвенція МОП №87 є частиною національного законодавства України та рівною мірою поширюються як на організації працівників, так і на організації роботодавців.

Слід зазначити, що МОП виступає за незалежність організацій роботодавців та захищає їх від втручання державних органів і профспілкових організацій. Дані норми закріплені у ст. 3 Конвенції №87 про свободу асоціації та захист права на організацію 1948 р. і частині першій ст. 2 Конвенції №98 про застосування принципів права на організацію та на ведення колективних переговорів 1949 р.¹².

МОП визнає необхідність повного дотримання автономії організацій роботодавців і працівників. Конвенція №87 про свободу асоціації та захист права на організацію 1948 р. забороняє усяке втручання державних органів влади, здатного обмежити ці права або перешкодити їхньому законному здійсненню (частина друга ст.3), а Конвенція №98 про застосування принципів права на

¹¹ Про свободу асоціації та захист права на організацію: Конвенція Міжнародної організації праці від 09.07.1948 р. №87 //Офіційний сайт Верховної Ради України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_125.

¹² Про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів: Конвенція Міжнародної організації праці від 01.07.1949 р. №98 //Офіційний сайт Верховної ради України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_004.

організацію і ведення колективних переговорів 1949 р. передбачає, що організації працівників і роботодавців мають належний захист проти будь-яких актів втручання з боку один одного чи з боку їхніх агентів або членів у створення й діяльність організацій та керування ними (частина перша ст. 2). Зокрема, дії, що мають за мету сприяти заснуванню організацій працівників під владою роботодавців чи організацій роботодавців або підтримувати організації працівників шляхом фінансування чи іншим шляхом з метою поставити такі організації під контроль роботодавців чи організацій роботодавців, розглядаються як втручання у розумінні цієї статті.

Таким чином, відповідно до ст. 2 Конвенції №98 організації працівників і роботодавців користуються належним захистом проти будь-яких втручань з боку один одного. Втім, це положення спрямовано в основному на захист профспілок від прямого і непрямого впливу роботодавців, однак загальний принцип невтручання зберігає своє значення. Як відзначає А.Ф. Нуртдінова, під час роботи над проектом закону про об'єднання роботодавців обговорювалось питання про введення обов'язку роботодавців утворювати об'єднання на вимогу профспілки (профспілок), яка бажає вступити у переговори для укладення угоди¹³. Така пропозиція свідчить про тенденцію з боку профспілок розглядати об'єднання роботодавців як організацію, котра певною мірою залежить від профспілок, що, безумовно, суперечить Конвенції МОП №87 про свободу асоціації та захист права на організацію 1948 р.

Дійсно, практика деяких країн із розвинутою системою соціального партнерства розвивалася шляхом утворення об'єднань роботодавців під тиском профспілок, але такий «соціально-економічний» тиск ніяким чином не означає юридичного примусу. Річ у тим, що Конвенція МОП №87 закріплює право на об'єднання, а не обов'язок утворювати будь-які організації.

¹³ Нуртдінова А.Ф. Объединения работодателей: их права и обязанности в системе социального партнерства //Хозяйство и право. – 2003. - №10. – С.4.

Необхідність дотримання повної автономії організацій роботодавців і працівників, а також їх роль підкреслюються в інших конвенціях МОП. Зокрема, у преамбулі Конвенції МОП №150 про адміністрацію праці: роль, функції та організація 1978 року¹⁴ акцентується увага на визнанні потреби повного дотримання автономії організацій роботодавців і працівників та нагадується в цьому відношенні про положення існуючих міжнародних конвенцій та рекомендацій у сфері праці, які гарантують право на об'єднання, організацію та ведення колективних переговорів, і зокрема, про Конвенцію 1948 року про свободу асоціації та захист права на організацію та про Конвенцію 1949 року про право на організацію та ведення колективних переговорів, котрі забороняють будь-яке втручання державних органів влади, яке обмежувало б ці права або перешкоджало б законному здійсненню їх, та відзначається, що організації роботодавців і працівників відіграють головну роль у здійсненні цілей економічного, соціального та культурного прогресу.

МОП підкреслює визначальну роль принципів свободи об'єднання і дійового права на ведення колективних переговорів, закріплених у Конвенції №87 і Конвенції №98, у справі забезпечення гідної зайнятості для всіх в умовах глобалізації світової економіки в сучасних умовах.

Водночас МОП звертає увагу на недоліки у здійсненні принципу свободи об'єднання і права на ведення колективних переговорів, чисельні факти їх порушення, а також показує, яким чином ефективне управління ринком праці, що ґрунтується на повазі цих принципів і прав, може сприяти стабільному економічному, соціальному і політичному розвитку.

МОП визначає три взаємопов'язані пріоритети в галузі технічного співробітництва в цілях надання допомоги додержанню принципів свободи об'єднання і права на ведення колективних переговорів, які включають:

¹⁴ Конвенція МОП №150 про адміністрацію праці: роль, функції та організація 1978 року //Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1965-1999. Т.ІІ. – Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. – С.1125.

забезпечення всім працівникам можливості об'єднання і вступу за своїм власним вибором у профспілки, а роботодавцям вільного утворення незалежних асоціацій і вступу до них;

заохочення відкритого і конструктивного ставлення з боку роботодавців із приватного і державного секторів до вільно обраних представницьких органів працівників та розробка узгоджених методів ведення колективних переговорів і взаємодоповнюючих форм співробітництва щодо умов праці;

сприяння визнанню державними органами влади того факту, що належне управління ринком праці, що ґрунтується на додержанні основоположних принципів і прав у сфері праці, є важливим фактором сталого економічного, політичного і соціального розвитку в умовах міжнародної економічної інтеграції, розширення демократії та боротьби з бідністю.

Право на об'єднання закріплено в актах Ради Європи про права людини. У ст. 11 «Свобода зібрань та об'єднань» Європейської конвенції про захист прав людини і основних свобод (Рим, 4 листопада 1950 р.) закріплено право кожного на свободу об'єднання з іншими, включаючи право створювати профспілки і вступати до них для захисту своїх інтересів¹⁵.

Європейська соціальна хартія (переглянута) представляє собою багатосторонній регіональний договір, який встановлює механізм міжнародного захисту економічних і соціальних прав людини для держав - членів Ради Європи¹⁶. Ця Хартія доповнює в рамках Ради Європи Конвенцію про захист прав людини і основоположних свобод, яка передбачає захист громадянських і політичних прав. Відповідно до частини першої ст. 5 Європейської соціальної хартії (переглянутої) з метою забезпечення здійснення або сприяння здійсненню свободи працівників і роботодавців створювати місцеві, національні або міжнародні організації для захисту своїх економічних і соціальних інтересів та

¹⁵ Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод від 04.11.1950 //Офіційний вісник України. – 1998. – №13. – Стор. 270.

¹⁶ Європейська соціальна хартія (переглянута): Міжнародний документ від 03.05.1996 №ETS №163 //Відомості Верховної Ради України. – 2007. – №51. – Ст. 2096.

вступати в такі організації Сторони зобов'язуються, що національне законодавство не буде ніяким чином обмежувати цю свободу або використовуватися для її обмеження.

Статтю 5 «Право на створення організацій» Європейської соціальної хартії (переглянутої) включено до переліку дев'яти «основних статей» ЄСХп. Зазначена стаття 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 року¹⁷.

Також основні європейські стандарти щодо створення сприятливих умов для розвитку неурядових організацій систематизовані у Фундаментальних принципах статусу неурядових організацій в Європі, прийнятих у липні 2002 р.¹⁸ і Рекомендації Комітету Міністрів Ради Європи державам - членам стосовно правового статусу неурядових організацій в Європі №СМ /Rec (2007) 14¹⁹, прийнятої в жовтні 2007 р. Україна у відповідності зі своїми міжнародними зобов'язаннями повинна при розробці національного законодавства також керуватися даними документами. Однак, донедавна ці зобов'язання України ще не були виконані.

Право на об'єднання також проголошується в актах Європейського Союзу про права людини: Хартії про основні соціальні права працівників 1989 р. і Хартії основних прав ЄС 2000 р. Відповідно до ст. 11 Хартії про основні соціальні права працівників роботодавці та працівники в Європейській Спільноті мають право об'єднання з метою утворення професійних організацій або професійних спілок за своїм вибором для захисту своїх економічних і соціальних інтересів. Кожен роботодавець і кожен працівник мають свободу вступати або не вступати до

¹⁷ Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої): Закон України від 14 вересня 2006 року №137-V //Відомості Верховної Ради України. – 2006. – №43. – Ст.418.

¹⁸ Фундаментальні принципи статусу неурядових організацій в Європі, прийняті у липні 2002 р. // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.osce.org/ru/odihr/37859.

¹⁹ Рекомендації Комітету Міністрів Ради Європи державам - членам стосовно правового статусу неурядових організацій в Європі: Рекомендації прийняті на 1006-му засіданні постійних представників міністрів 10.10.2007 року №СМ /Rec (2007) 14 // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_004.

подібних організацій, не зазнаючи через це будь-якої персональної або професійної шкоди. Останнє положення суттєво доповнює зміст права на об'єднання, проголошеного в актах ООН і МОП.

Право на об'єднання закріплене та гарантоване ст. 36 Конституції України²⁰, законами України, іншими актами чинного законодавства України, які, в свою чергу, спираються на загальновизнані міжнародні документи в даній сфері.

В Україні організації роботодавців почали створюватись на початку 90-х років минулого сторіччя. Як слушно відзначає О.А. Хименко, в умовах планової централізованої економіки, заснованої переважно на власності бюрократичної держави, потреби у створенні організацій та об'єднань роботодавців не було. Лише з початком докорінної трансформації нашого суспільства, появою різних форм господарювання, реформуванням відносин власності, розвитком кооперації та інших форм підприємницької діяльності – виникнення підприємців як соціального прошарку – з'явилася можливість (і виникла потреба) їх цивілізованого об'єднання²¹.

Однією з таких організацій в Україні, що була заснована у 1992 році з метою захисту прав промисловців і підприємців, став Український союз промисловців і підприємців.

Це – неурядова неприбуткова громадська організація, яка об'єднує 16 тис. членів – промислові, будівельні, транспортні, наукові, комерційні та інші підприємницькі структури, підприємства різних форм власності (підприємства державні й приватні та змішаної форми власності). УСПП має 29 регіональних відділень; 8 галузевих організацій і декілька відомих громадських, серед яких

²⁰ Конституція України: Прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 року //Відомості Верховної Ради України. – 1996. – №30. – Ст.141.

²¹ Хименко О.А. Право роботодавців на свободу об'єднання //Розвиток законодавства про працю і соціальне забезпечення: здобутки і проблеми: тези доп. та наук. повідомл. учасн. IV Міжнар. наук.-практ. конф. (Харків, 5-6 жовт. 2012 р.) /за ред. В.В. Жернакова. – Х.: Право, 2012. – С.370.

Спілка юристів, Спілка економістів, Спілка інженерів та ін. На підприємствах, що є безпосередньо членами УСПП, працює близько 7 млн. чол.²²

Спілка підприємців малих, середніх і приватизованих підприємств вирішує питання захисту інтересів підприємців та лобіювання, проводить семінари, консультації. Створено координаційно-експертний центр, до якого входять 12 об'єднань підприємців. Спілка співпрацює з близько 400 регіональними та місцевими об'єднаннями роботодавців²³.

Найбільш впливовою організацією роботодавців в Україні є Федерація роботодавців України, що об'єднує понад 50 територіальних та галузевих структур. 7 мільйонів людей працюють у роботодавців-членів Федерації.²⁴

До 2001 року правовий статус організацій роботодавців, їх об'єднань визначався різними законодавчими актами, зокрема Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 03.03.1998 року, Законом України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричиняють втрату працездатності» від 23.09.1999 року, Законом України «Про колективні договори і угоди» від 01.07.1993 року, Положенням про Національну раду соціального партнерства, затвердженим Указом Президента України від 27 квітня 1993 року №151/93, Генеральними угодами між Кабінетом Міністрів України і Конфедерацією роботодавців України та профспілковими об'єднаннями України.

Вперше на законодавчому рівні правовий статус організацій роботодавців та їх об'єднань в Україні був закріплений у 2001 році з прийняттям Закону України «Про організації роботодавців» від 24 травня 2001 року. Закон став першим спеціальним нормативно-правовим актом, який визначив правові,

²² Український союз промисловців і підприємців – учасник колективних переговорів //Україна: аспекти праці. – 1998. - №2. – С.26.

²³ Іващенко М., Семенковський А. Громадські об'єднання підприємців як засіб узгодження державних і корпоративних інтересів //Економіка України. – 1999. - №10. – С.58.

²⁴ Олійник Д. Ми бачимо перспективу на десять років //Урядовий кур'єр. – 24 листопада 2010 року.

соціальні, економічні, організаційні засади створення та функціонування організацій роботодавців, форми та напрями їх діяльності, а також принципи їх взаємодії з органами державної влади та органами місцевого самоврядування, професійними спілками, їх об'єднаннями, іншими об'єднаннями громадян. Цим Законом вперше було визначено поняття «організації роботодавців», «об'єднання організацій роботодавців», їх мету та завдання.

Із прийняттям Закону України «Про організації роботодавців» від 24 травня 2001 року законодавчо було врегульовано представництво роботодавців у соціальному партнерстві та визначено правовий статус організацій роботодавців та їх об'єднань.

У ст. 2 Закону вперше в національному законодавстві було закріплено право роботодавців на свободу об'єднання і у частині першій передбачено, що роботодавці мають право на свободу об'єднання в організації роботодавців для здійснення і захисту своїх прав та задоволення соціальних, економічних та інших законних інтересів на основі вільного волевиявлення без будь-якого попереднього дозволу, вступу до таких організацій на умовах і в порядку, визначених їх статутами, участі в організаціях роботодавців, а також вільного виходу з них на умовах і в порядку, визначених законодавством та їх статутами, міжнародними договорами України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України.

Разом з цим, практика застосування зазначеного Закону виявила низку його недоліків. Зокрема, частиною першою ст. 9 Закону «Про організації роботодавців» допускалося створення організації роботодавців не менш як десятима роботодавцями (для галузевої організації роботодавців це число становить два), що суперечило ст. 5 Європейської соціальної хартії (переглянутої), відповідно до якої національне законодавство жодним чином не може обмежувати свободу працівників і роботодавців створювати організації для захисту своїх інтересів або використовуватись для її обмеження. Зазначене положення суперечило також ст. 22 Міжнародного пакту про громадянські та

політичні права, яка допускає обмеження законом права на асоціації, якщо це необхідно в демократичному суспільстві в інтересах державної і суспільної безпеки, суспільного порядку, охорони здоров'я і моральності населення або захисту прав та інтересів інших осіб. Разом з тим наявність у цій статті правила про можливість створення організації не менш як десятьма роботодавцями сама по собі створювала загрозу обмеження права роботодавців на створення організацій. Тому ст. 9 Закону України «Про організації роботодавців» не відповідала міжнародним стандартам права на об'єднання.

Практика застосування Закону України «Про організації роботодавців» від 24 травня 2001 року виявила низку й інших його недоліків, зокрема, нечітке визначення та суперечливе тлумачення термінів «роботодавець», «організація роботодавців», «об'єднання організацій роботодавців», дещо застарілі гарантії діяльності організацій роботодавців та їх об'єднань тощо.

Указом Президента України «Про розвиток соціального діалогу в Україні» від 29 грудня 2005 року²⁵ було визначено основні напрямки подальшого розвитку соціального діалогу в Україні. Указ було видано з метою підвищення ролі професійних спілок і організацій роботодавців та їх об'єднань у формуванні економічної та соціальної політики держави, дальшого розвитку соціального діалогу як одного з головних чинників забезпечення соціальної стабільності, розвитку громадянського суспільства, запобігання суспільним конфліктам. Таким чином, в умовах подальшого розвитку соціального діалогу підвищується роль і значення організацій роботодавців та їх об'єднань.

23 грудня 2010 року був прийнятий Закон України «Про соціальний діалог»²⁶, який визначив правові засади організації та порядку ведення соціального діалогу в Україні з метою вироблення та реалізації державної соціальної і економічної політики, регулювання трудових, соціальних,

²⁵ Про розвиток соціального діалогу в Україні: Указ Президента України від 29 грудня 2005 року // Урядовий кур'єр. – 25 січня 2006 року.

²⁶ Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23.12.2010 №2862-VI // Офіційний вісник України. – 2011. – №3. – Ст. 168.

економічних відносин та забезпечення підвищення рівня і якості життя громадян, соціальної стабільності в суспільстві. Законом передбачено сторони соціального діалогу на національному, галузевому, територіальному, виробничому рівнях, загальні критерії репрезентативності для суб'єктів профспілкової сторони та сторони роботодавців, визначення критеріїв репрезентативності на рівнях соціального діалогу та врегульовано інші важливі питання соціального діалогу.

22 червня 2012 року був прийнятий новий Закон України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності»²⁷, спрямований на удосконалення законодавства в цій сфері, а Закон України «Про організації роботодавців» від 24.05.2001 року втратив чинність. Цей Закон визначає правові, економічні та організаційні засади створення і діяльності організацій роботодавців, їх об'єднань, особливості правового регулювання та гарантії їх діяльності, а також основні засади їх взаємодії з органами державної влади та органами місцевого самоврядування, професійними спілками та їх об'єднаннями, іншими об'єднаннями громадян, підприємствами, установами та організаціями.

Закон спрямований на 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.

У ст. 2 Закону закріплено право роботодавців на об'єднання, тобто узгоджено формулювання даного права із ст. 36 Конституції України (в Законі України «Про організації роботодавців» закріплювалося право роботодавців на свободу об'єднання). Це потрібно враховувати, оскільки в літературі продовжує застосовуватись термін «право на свободу об'єднання»²⁸

²⁷ Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності: Закон України від 22 червня 2012 року (із змін. та доп.) //Відомості Верховної Ради України. – 2013. – №22.– Ст. 216.

²⁸ Див. напр.: Хименко О.А. Свобода об'єднання як одне з основних прав роботодавця //Держава і право: Збірник наукових праць. Юридичні і політичні науки. Вип. 56. – К., 2012. – С.325-329.

Відповідно до частини першої ст. 2 Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» роботодавці мають право 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.

Формулювання зазначеного права у новому Законі є більш лаконічним порівняно з раніше чинним Законом, але це викликає заперечення. Зміст права роботодавців на свободу об'єднання, закріпленого у частині першій ст. 2 Закону України «Про організації роботодавців» є більш повним і відповідає Конвенції МОП №87 про свободу асоціації та захист права на організацію, іншим актам МОП. У частині першій ст. 2 Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» право роботодавців на об'єднання слід сформулювати відповідно до положень Конвенції МОП №87 про свободу асоціації та захист права на організацію 1948 р. Видається доцільним частину першу ст. 2 Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» викласти в наступній редакції: «Роботодавці мають право на основі вільного волевиявлення без будь-якого дозволу створювати організації роботодавців для здійснення і захисту своїх прав та законних інтересів у економічній, соціальній, трудовій та інших сферах, вільно вступати до таких організацій та виходити з них; брати участь в їх діяльності на умовах і в порядку, визначених їх статутами».

Представляє інтерес для національного законодавця формулювання права роботодавців на об'єднання у ст. 2 Федерального закону «Про об'єднання роботодавців» від 27 лютого 2002 року, відповідно до якої роботодавці в цілях представництва і захисту своїх прав і охоронюваних законом інтересів без попереднього дозволу органів державної влади, органів місцевого самоврядування, інших органів мають право створювати на добровільній основі об'єднання роботодавців, а також вступати в об'єднання роботодавців у порядку, встановленому статутами об'єднань роботодавців.

Дія Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» поширюється на роботодавців, організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців, а також на відносини, що виникають між роботодавцями, організаціями роботодавців, їх об'єднаннями та органами державної влади, органами місцевого самоврядування у межах їх повноважень, визначених законодавством, а також профспілками, їх організаціями, об'єднаннями.

Держава визнає створені відповідно до цього Закону організації роботодавців, їх об'єднання повноважними представниками їх членів, захисниками їх прав та законних інтересів, співпрацює з організаціями роботодавців, їх об'єднаннями в реалізації їх прав, сприяє встановленню з ними ділових партнерських взаємовідносин.

Новелою Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» є те, що права та законні інтереси роботодавців вправі представляти і захищати лише ті організації роботодавців, їх об'єднання, які відповідають критеріям репрезентативності, визначеним Законом.

Водночас у чинному КЗпП України відсутні норми про право роботодавців на об'єднання та механізм його реалізації, що свідчить про невідповідність Кодексу міжнародним актам про права людини у цій сфері. Ця прогалина має бути усунена у проекті Трудового кодексу України, який містить окрему статтю 27 «Основні права роботодавця». Однак, як і у чинному КЗпП України, у новому Кодексі відсутні норми про статус організацій роботодавців, їх об'єднань, що викликає заперечення, адже йдеться про суб'єктів колективних трудових правовідносин і суб'єктів трудового права, правовий статус яких повинен бути закріплений нормами саме цієї галузі права.

У вітчизняній науці застосовуються різні критерії для класифікації трудових прав²⁹

²⁹ Див. напр.: Феськов М.М. Трудове законодавство України і Європейська соціальна хартія (переглянута): питання адаптації. – К.: Знання, 2005. – С.25-35.

Право роботодавців на об'єднання як суб'єктивне право за своєю юридичною природою належить: за предметним (галузевим) критерієм – до системи трудових прав; за суб'єктним 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.

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.

Об'єднання промисловців і підприємців, асоціації, союзи роботодавців, промислові асоціації та ін. створено в більшості постсоціалістичних країн³⁰. Зокрема, у країнах Центральної та Східної Європи процес становлення організацій роботодавців розпочався наприкінці 80-х – на початку 90-х років минулого сторіччя. В Польщі існує дві організації роботодавців. Конфедерація польських роботодавців, яка створена у 1989 році, об'єднує приватних роботодавців, директорів державних підприємств та членів правлінь казенних підприємств. Конфедерації належить провідна роль у представництві усіх роботодавців як за межами країни, у МОП, так і в Польщі. Інша організація роботодавців – Конвенція підприємців, торговців та виробників сільськогосподарської продукції, об'єднує приватних роботодавців малих і середніх підприємств³¹.

³⁰ Доклад международного совещания «за круглым столом» по вопросу о новой роли организаций предпринимателей в странах с переходной экономикой. Женева, 29-31 мая 1995 года. – Женева, 1995. – С.38.

³¹ Nowy ład pracy w Polsce i w Europie. – Warszawa: Wydawnictwo Naukowe SCHOLAR, 1997. – S.223.

В Угорщині до Національної консультативної ради входять Федерація споживачів, Федерація ремісників, Федерація дрібних виробників та ін. У Болгарії діє Національна трьохстороння Рада співробітництва. У Румунії в 1991 році було створено Національну Конфедерацію румунських роботодавців, Національну Раду малих і середніх підприємств, Національну Раду румунських роботодавців та ін.³² В Російській Федерації діють Російський союз промисловців і підприємців, Асоціація приватних підприємств та підприємств, які приватизуються, Союз лісопромисловців та лісоекспортерів та ін.

На початку 2000 -х рр. 950 об'єднань роботодавців і 300 транснаціональних компаній здійснювали свою діяльність і мали власний офіс у Брюсселі для взаємодії з європейськими владами на рівні ЄС³³.

У цей час найбільш впливовими і представницькими національними асоціаціями бізнесу в ЄС є BDI (Німеччина), Конфедерація британської промисловості, Конфедерація роботодавців Іспанії і Конфедерація роботодавців і промисловців Нідерландів.

У Німеччині нараховується приблизно 900 регіональних і галузевих організацій роботодавців, які охоплюють близько 80% усіх підприємств. Сфера їх діяльності сфокусована в основному на трудових відносинах. Їх основним завданням є укладення колективних договорів з профспілками із заробітної плати та інших питань праці.

У Німеччині існують дві схожі за своєю структурою і організаційно-правовою формою організації роботодавців – BDA, що займається соціально-економічними питаннями, розробкою системи участі роботодавців у регулюванні соціально-трудова відносин на національному рівні, проведенням консультацій з урядом і національним об'єднанням профспілок, і BDI, до

³² Там само.

³³ Рожко Г.Б. Правовое положение объединений работодателей в зарубежных странах //Гармонизация современного трудового права. Материалы секции трудового права и права социального обеспечения VI Международной научно-практической конференции «Кутафинские чтения» «Гармонизация российской правовой системы в условиях международной интеграции» /отв. Ред. Э.Г. Тучкова, К.Д. Крылов. – Москва: Проспект, 2014. – С.65.

компетенції якого належить вирішення економічних питань, представництво інтересів підприємців на федеральному рівні, захист і просування інтересів роботодавців при взаємодії з урядом. Головний орган BDI складається з 34 професійних конфедерацій, які представляють понад 450 професійних об'єднань промислового сектору. Таким чином, BDI непрямо представляє понад 100 000 членів-підприємств. Діяльність BDI та її членських об'єднань сфокусована на суспільних інтересах. У цей час у Німеччині тривають дискусії про доцільність об'єднання цих організацій або об'єднання всіх функцій в одній, але питання поки ще залишається відкритим.

На відміну від України, в Німеччині відсутній єдиний закон про організації роботодавців, їх об'єднання. Однак існує велика кількість законів, що приймаються на рівні земель і не суперечать Основному Закону (Конституції) ФРН. Відповідно до абз. 3 ст. 4 Основного Закону Німеччини свобода об'єднання закріплена як економічне право: в економіці ФРН головує принцип тарифної автономії (Закон «Про тарифні договори»). Крім того, відповідно до Європейської соціальної хартії 1960 року, підписаною і ратифікованою ФРН та іншими країнами-членами Ради Європи, Німеччина взяла на себе зобов'язання з усіх основних статей Хартії, включаючи право на об'єднання (ст. 5).

У деяких зарубіжних країнах діяльність організацій роботодавців досить повно врегульована на законодавчому рівні разом із регулюванням діяльності профспілок. Наприклад, британський Консолідований закон про профспілки і трудові відносини 1992 р. містить спеціальний розділ (частина II) про організації роботодавців.

Водночас на відміну від профспілок у зарубіжній практиці багатьох країн відсутні окремі закони про об'єднання роботодавців. Як правило, подібні об'єднання виникають на основі цивільних кодексів. В Ізраїлі до цього часу відсутнє спеціальне законодавство про об'єднання роботодавців і працівників.

Ці об'єднання створюються у порядку, передбаченому для некомерційних організацій з обов'язковою державною реєстрацією³⁴.

Підводячи підсумки, слід зазначити, що в Україні на цей час створено нормативну основу діяльності організацій роботодавців, їх об'єднань, яку складають Конституція України, міжнародно-правові акти, ратифіковані України, закони України, інші нормативно-правові акти, акти соціального діалогу. Законодавство України про організації роботодавців, їх об'єднань у цілому відповідає міжнародним та європейським стандартам права на об'єднання як одного з основоположних прав у сфері праці.

1.2. Поняття та статус організацій роботодавців, їх об'єднань

Вперше питання про статус об'єднань роботодавців як суб'єктів трудових відносин було розглянуто у підручнику «Трудовое право России» 1998 року³⁵.

Правове становище організацій роботодавців у зарубіжних країнах першим у науці трудового права дослідив І.Я. Кисельов³⁶.

У вітчизняній науці трудового права питання правового становища організацій роботодавців та їх об'єднань як суб'єктів трудового права і колективних трудових правовідносин вперше були комплексно розглянуті у 2001 р. Г.І. Чанишевою у монографії «Колективні відносини у сфері праці: теоретико-правовий аспект»³⁷.

³⁴ Черняева Д.В. Трудовое право Израиля //Труд за рубежом. – 2005. - №4. – С.114.

³⁵ Трудовое право России. Учебник для вузов. Ответственные редакторы – д.ю.н., проф. Р.З. Лившиц и д.ю.н., проф.Ю.П. Орловский (§3 «Представительство в коллективных трудовых отношениях. Участие органов государственной власти и местного самоуправления в заключении соглашений» главы VI «Коллективный договор и соглашение» (автор главы к.ю.н. А.Ф. Нуртдинова). – М.:Издательская группа ИНФРА . М – НОРМА, 1998. – С.74 -76.

³⁶ Киселев Я. Зарубежное трудовое право. Учебник для вузов. – М.: Издательская группа НОРМА-ИНФРА. М, 1998. – С.139-140; Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право: Учебник для вузов. – М.: Дело, 1999. – С.234-235.

³⁷ Чанишева Г.І. Колективні відносини у сфері праці: теоретико-правовий аспект: Монографія. – Одеса: Юридична літ-ра, 2001. – С.69-88.

Проблеми правового статусу організацій роботодавців, їх об'єднань як суб'єктів трудових правовідносин досліджуються у працях Н.Б. Болотіної³⁸, Н.Д. Гетьманцевої³⁹, Г.М. Ніколайченко⁴⁰, М.В. Сорочишина⁴¹, О.Г. Середи⁴², Г.А. Трунової⁴³, І.І. Шамшиної⁴⁴ та ін.

Перше поняття об'єднань роботодавців було сформульовано А.Ф. Нуртдіновою, яка визначила об'єднання роботодавців як незалежні від держави, створені на добровільній основі самостійні організації, які можуть мати права юридичної особи. Вони виступають як представники роботодавців у діяльності тристоронніх органів, при проведенні колективних переговорів для укладення угод, здійсненні контролю за виконанням угод, участі у вирішенні колективних трудових спорів тощо⁴⁵.

Дане визначення об'єднань роботодавців, на нашу думку, є неповним. В ньому не називаються цілі, для досягнення яких створюються об'єднання. Крім того, суб'єктами трудового права є не лише об'єднання роботодавців, а й організації роботодавців.

Більш вдалим було визначення організації роботодавців та об'єднання організацій роботодавців у Законі України «Про організації роботодавців» від 24

³⁸ Болотіна Н.Б. Трудове право України: Підручник. – 5-те вид., переробл. і доп. – К.: Знання, 2008. – С. 756-784.

³⁹ Гетьманцева Н.Д. Організація роботодавців як суб'єкт соціального партнерства /Н.Д. Гетьманцева //Науковий вісник Чернівецького університету: 3б. наук. праць. – Вип. 180. Правознавство. – Чернівці: Рута, 2003. – С.73-77.

⁴⁰ Ніколайченко Г.М. Представництво у трудовому праві України: автореф. дис. ...канд. юрид. наук: 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. – Одеса, 2007. – 20 с.

⁴¹ Сорочишин М.В. Правові аспекти соціального діалогу у сфері праці: Монографія. – Одеса: Юридична література, 2014. – 208 с.

⁴² Середи О.Г. Проблеми правового регулювання діяльності організацій роботодавців /О.Г. Середи //Проблеми законності: Республіканський міжвідомчий збірник /Відп. ред. В.Я. Тацій. – Харків: Нац. юрид. акад. України. – 2003. – Вип. 61. – С.100-105.

⁴³ Трунова Г.А. Правові аспекти діяльності організацій роботодавців як суб'єктів соціального партнерства /Г.А. Трунова //Юридична Україна. – 2007. – №7. – С.63-67.

⁴⁴ Шамшина І.І. Суб'єкти трудового права: правове регулювання в умовах ринкових відносин: Монографія /І.І. Шамшина. – Луганськ: Вид-во «Література», 2010. – 448 с.

⁴⁵ Трудовое право России. Учебник для вузов. Ответственные редакторы – д.ю.н., проф. Р.З. Лившиц и д.ю.н., проф.Ю.П. Орловский (§3 «Представительство в коллективных трудовых отношениях. Участие органов государственной власти и местного самоуправления в заключении соглашений» главы VI «Коллективный договор и соглашение» (автор главы к.ю.н. А.Ф. Нуртдинова). – М.:Издательская группа ИНФРА . М – НОРМА, 1998. – С.74.

травня 2001 року. Згідно зі ст. 1 Закону організація роботодавців – це громадська неприбуткова організація, яка об'єднує роботодавців на засадах добровільності та рівноправності з метою представництва і захисту їх прав та інтересів. Об'єднання організацій роботодавців визначалося як неприбуткова організація роботодавців, яка об'єднує організації роботодавців на засадах добровільності та рівноправності з метою представництва і захисту прав та інтересів організацій роботодавців та роботодавців.

У новому Законі змінено визначення поняття «роботодавець», «організація роботодавців», «об'єднання організацій роботодавців» порівняно із попереднім Законом.

Відповідно до Закону України «Про організації роботодавців» від 24 травня 2001 року термін «роботодавець» визначався як власник підприємства, установи, організації незалежно від форми власності, виду діяльності та галузевої належності або уповноважений ним орган чи фізична особа, яка відповідно до законодавства використовує найману працю. Саме ця особа виступала тим суб'єктом, на якого законодавець покладав ті чи інші обов'язки або якого наділяв певними правами. У такому значенні цей термін вживався (і до цього часу вживається) в нормативно-правових актах у галузі трудового права та права соціального забезпечення.

При цьому зміст терміну «власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган» законами та іншими нормативно-правовими актами не визначався. Це призвело до наукових дискусій, різного тлумачення терміну «роботодавець».

Статтею 1 Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» від 22 червня 2012 року було змінено поняття «роботодавець» і визначено як юридична особа (підприємство, установа, організація) або фізична особа - підприємець, яка в межах трудових відносин використовує працю фізичних осіб. Аналогічне за змістом поняття роботодавця визначено у проекті ТК України.

Отже, замість власника підприємства, установи, організації, незалежно від форми власності, виду діяльності та галузевої належності або уповноважений ним орган слід застосовувати термін «юридична особа (підприємство, установа, організація)». Що ж стосується фізичної особи, то Законом звужено коло таких суб'єктів, оскільки у ст. 1 йдеться лише про підприємця. Така позиція законодавця розходиться із розумінням фізичної особи як роботодавця у науці трудового права. Як відзначає Н.Б. Болотіна, серед роботодавців – фізичних осіб можна виділити два групи: роботодавці, які використовують найманих працівників для власного обслуговування та обслуговування членів своєї сім'ї; роботодавців, які використовують найману працю з метою отримання прибутку (підприємці), адвокати, приватні нотаріуси)⁴⁶. Таким чином, обмеження кола фізичних осіб як роботодавців тільки підприємцями позбавляє можливості інших фізичних осіб-роботодавців реалізувати одне з основних трудових прав – право на свободу об'єднання.

Що стосується понять «організація роботодавців» та «об'єднання роботодавців», то вони не зазнали суттєвих змістовних змін. У ст. 1 Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» від 22 червня 2012 року 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.

Отже, у новому Законі України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» організацію роботодавців визначено як неприбуткову громадську організацію, яка об'єднує роботодавців, при цьому роботодавцями можуть бути юридичні особи (підприємства, установи, організації) або фізична особа – підприємець. Це положення Закону не узгоджується із Законом України «Про громадські об'єднання» від 22 березня

⁴⁶ Болотіна Н.Б., Трудове право України: Підручник. – 5-те вид., переробл. і доп. – К.: Знання, 2008. – С. 161.

2012 року, відповідно до ст. 1 якого громадська організація – це громадське об'єднання, засновниками та членами (учасниками) якого є фізичні особи.

Таким чином, поняття організації роботодавців, визначене у Законі України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності», не відповідає положенням Закону України «Про громадські об'єднання», який також набрав чинності.

Слід погодитися з думкою М.В. Сорочишина про те, що визначення організацій роботодавців, яке міститься у ст. 1 Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності», потребує узгодження з положеннями Закону України «Про громадські об'єднання». У зв'язку з цим вчений пропонує організації роботодавців визначати як громадські спілки⁴⁷.

На нашу думку, доцільніше було внести зміни до ст. 1 Закону України «Про громадські об'єднання» і привести визнання поняття громадського об'єднання з урахуванням положень ст. 1 Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності».

Законом України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» передбачені принципи утворення і діяльності організацій роботодавців, їх об'єднань. Відповідно до ст.6 Закону організації роботодавців та їх об'єднання утворюються і діють на принципах:

- 1) законності та верховенства права;
- 2) свободи об'єднання;
- 3) незалежності та рівноправності членів;
- 4) самоврядності;
- 5) соціального діалогу;
- 6) аполітичності;
- 7) відкритості та гласності;

⁴⁷ Сорочишин М.В. Правовий статус організацій роботодавців та їх об'єднань //Розвиток законодавства про працю і соціальне забезпечення: здобутки і проблеми : тези доп. та наук. повідомл. учасн. IV Міжнарод. наук.-практ. конф. (Харків, 5-6 жовтня 2012 р.) /за ред.. В.В. Жернакова. – Х.: Право, 2012. – С.279.

8) відповідальності за виконання взятих зобов'язань.

О.А. Хименко, на підставі опитувань, пропонує наступний перелік домінантних рис ідеальної моделі організацій роботодавців: (а) існує за рахунок виключно членських внесків, (б) має значну кількість прямих членів, (в) має колегіальне керівництво, (г) є аполітичною, (д) забезпечує інтереси всіх своїх членів, (е) у плані надання послуг порівну займається як інформативно-консультативними, так і аналітичними, (є) розмір членських внесків встановлюється залежно від фінансової спроможності підприємства⁴⁸.

Як видається, зазначений перелік потребує доповнення. Ідеальна модель організації роботодавців повинна передусім відповідати закону, а відтак до названих вище рис необхідно додати наступні: організація роботодавців, об'єднання організацій роботодавців, по-перше, утворені відповідно до закону і пройшли державну реєстрацію; по-друге, забезпечують представництво і захист прав та законних інтересів роботодавців у відносинах з органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, професійними спілками, іншими громадськими об'єднаннями, підприємствами, установами, організаціями та утвореними ними органами; по-третє, виконують основні завдання, визначені законом та їх статутами. Отже, тільки у разі досягнення мети створення і виконання основних завдань можна говорити про ідеальну модель організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців.

Водночас автори підручника «Курс порівняльного трудового права»⁴⁹ слушно звертають увагу на одну важливу ваду організацій роботодавців, особливо їх об'єднань, в Україні. Йдеться про політизованість їх діяльності, значну лобістську направленість. Вчені роблять висновок про те, що аналіз положень Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і

⁴⁸ Хименко О.А. Право роботодавців на свободу об'єднання //Розвиток законодавства про працю і соціальне забезпечення: здобутки і проблеми : тези доп. та наук. повідомл. учасн. IV Міжнар. наук.-практ. конф. (Харків, 5-6 жовтня 2012 р.) /за ред. В.В. Жернакова. – Х.: Право, 2012. – С.370.

⁴⁹ Курс порівняльного трудового права: підручник у 2 томах /Іншин М.І., Мацюк А.Р., Соцький А.М., Щербіна В.І. /За ред. акад. А.Р. Мацюка. – 2-ге вид., змін. і доп. – Харків: Діса плюс, 2015. – Т.1. – С. 367-368.

гарантії їх діяльності» дає підстави стверджувати, що його розробники готували не проект закону про організації роботодавців, а проект Закону «Про партію промисловців та підприємців (роботодавців) в Україні». Це враження підсилює й діяльність керівників, які очолювали це громадське об'єднання.

Дійсно, політична складова діяльності організацій, їх об'єднань суперечить принципу аполітичності, закріпленого у ст.6 Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності», меті їх створення, проголошеній у ст. 5 цього Закону.

Згідно зі ст.8 Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» організації роботодавців створюються і діють за територіальною або галузевою ознакою та мають статус місцевих, обласних, республіканських Автономної Республіки Крим.

Об'єднання організацій роботодавців створюються і діють за територіальною або галузевою ознакою і мають статус місцевих, обласних, республіканських, всеукраїнських.

Перш ніж розглянути норми Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» про статус організацій роботодавців та їх об'єднань, слід зауважити, що аналогічні норми щодо порядку створення профспілкових організацій і набуття ними відповідного статусу з урахування певної кількості членів стали предметом розгляду в Конституційному Суді України. У Рішенні Конституційного Суду України у справі за конституційним поданням народних депутатів України та Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини щодо відповідності Конституції України (конституційності) статей 8, 11, 16 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» (справа про свободу утворення

профспілок) від 18 жовтня 2000 р.⁵⁰ визначено, що норми, які встановлюють кількісні критерії для визначення статусу профспілок («не менш трьох первинних організацій», «не менш 9 членів профспілки», «більшість членів профспілки, які працюють за даною професією чи фахом в області», «не менш третини» - для об'єднання у профспілці з всеукраїнським статусом членів профспілок галузі) обмежують право громадян на свободу об'єднання і є неконституційними.

Крім того, Конституційний Суд визнав неконституційними положення статті 16 Закону «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» в частині встановлення таких умов легалізації профспілок, які фактично пов'язують початок діяльності створеної профспілки з моментом її реєстрації у відповідних органах, що рівнозначно вимозі про попередній дозвіл на утворення профспілки.

Відповідно до Рішення Конституційного Суду України Верховна Рада України Законом від 13 грудня 2001 р. внесла зміни до Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» і скасувала вказані обмеження.

Стосовно організацій роботодавців продовжують діяти аналогічні положення, які по суті обмежують права роботодавців.

Стаття 8 Закону «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» встановлює, що статус місцевих мають організації роботодавців, діяльність яких поширюється на територію відповідної адміністративно-територіальної одиниці (село, селище, район у місті, місто, район) і які на момент державної реєстрації об'єднують не менше десяти роботодавців цієї адміністративно-територіальної одиниці або двох і більше

⁵⁰ Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційними поданнями народних депутатів України та Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини щодо відповідності Конституції України (конституційності) статей 8, 11, 16 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» (справа про свободу утворення профспілок) від 18 жовтня 2000 р. №11-рп /2000 //Юридичний вісник України. – 2000. - №45.

роботодавців певної групи (класу) виду економічної діяльності в межах цієї адміністративно-територіальної одиниці.

Це положення Закону критикується М.В. Сорочишиним. Законом України «Про організації роботодавців» передбачалося надання статусу місцевих тим організаціям роботодавців, які об'єднували двох і більше роботодавців певної галузі. Термін «галузь» не є тотожним поняттям група чи клас виду економічної діяльності. У Господарському кодексі України галузь визначається як сукупність усіх виробничих одиниць, які здійснюють переважно однакові або подібні види виробничої діяльності. У Класифікації видів економічної діяльності ДК009-2010 зазначається, що користуючись терміном «галузь», треба враховувати, що подібність видів економічної діяльності не є чітко визначеною категорією і для різних цілей її можна розглядати як у більш загальному, так і в конкретному контексті. Так, наприклад, цілком правомірно розглядати у загальному контексті як галузі економіки сільське господарство або переробну промисловість. З огляду на це, більш доцільним є надання статусу місцевих тим організаціям роботодавців, які об'єднують двох і більше роботодавців певної секції, а не групи чи класу виду економічної діяльності в межах певної адміністративно-територіальної одиниці⁵¹.

Згідно з частиною другою ст. 9 Закону статус місцевих мають об'єднання організацій роботодавців, які на час державної реєстрації об'єднують дві або більше організацій роботодавців відповідної адміністративно-територіальної одиниці (село, селище, район у місті, місто, район).

Статус обласних, Київської та Севастопольської міських мають організації роботодавців, діяльність яких поширюється на територію відповідної області, міст Києва та Севастополя і які на час державної реєстрації об'єднують не менше десяти роботодавців більшості районів і міст обласного підпорядкування цієї

⁵¹ Сорочишин М.В. Правовий статус організацій роботодавців та їх об'єднань //Розвиток законодавства про працю і соціальне забезпечення: здобутки і проблеми : тези доп. та наук. повідомл. учасн. IV Міжнарод. наук.-практ. конф. (Харків, 5-6 жовтня 2012 р.) /за ред. В.В. Жернакова. – Х.: Право, 2012. – С.280-281.

області, районів у містах Києві та Севастополі або двох і більше роботодавців певної галузі з тих районів і міст обласного підпорядкування цієї області, районів у містах Києві та Севастополі, де сконцентровані підприємства цієї галузі.

Статус обласних, Київської та Севастопольської міських мають об'єднання організацій роботодавців, які на час державної реєстрації об'єднують дві та більше обласні організації роботодавців відповідної області, міські у містах Києві та Севастополі або дві та більше обласні організації роботодавців певної галузі відповідної області, міська і у містах Києві та Севастополі.

Статус республіканських мають організації роботодавців, які на час державної реєстрації об'єднують не менше десяти роботодавців більшості адміністративно-територіальних одиниць Автономної Республіки Крим або двох і більше роботодавців, що об'єднують роботодавців певної групи (класу) виду економічної діяльності з тих адміністративно-територіальних одиниць Автономної Республіки Крим, де розташовані підприємства цього виду економічної діяльності.

Статус республіканських мають об'єднання організацій роботодавців, які на час державної реєстрації об'єднують дві і більше республіканські організації роботодавців більшості адміністративно-територіальних одиниць Автономної Республіки Крим.

Статус всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців мають об'єднання, які на час державної реєстрації об'єднують обласні організації роботодавців, створені за територіальною ознакою, більшості адміністративно-територіальних одиниць, визначених частиною другою статті 133 Конституції України, або більшість обласних організацій роботодавців, створених за галузевою (міжгалузевою) ознакою, які об'єднують роботодавців, що діють у межах певного виду або кількох видів економічної діяльності.

Всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців мають право без спеціального дозволу використовувати у своїй назві слово «Україна» та похідні від нього слова.

З метою координації роботи всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців можуть утворювати інші об'єднання і делегувати їм відповідні права і обов'язки.

Сучасні науковці часто невинновдано не включають організації роботодавців, їх об'єднання до кола суб'єктів трудового права. Незважаючи на те, що статус організацій роботодавців, їх об'єднань закріплений у національному законодавстві, з незрозумілих причин у навчальній літературі дані організації не визнаються суб'єктами трудового права⁵², з чим не можна погодитися. Адже профспілки традиційно визнаються суб'єктами трудового права.

Так, С.М. Прилипко і О.М. Ярошенко, здійснюючи класифікацію суб'єктів трудового права, виділяють за кількісною ознакою індивідуальних і колективних суб'єктів. До числа останніх вчені відносять роботодавців-юридичних осіб, профспілки, трудові колективи, державні органи⁵³. Аналогічної точки зору дотримуються автори іншого підручника «Трудове право України»⁵⁴. Частково такий підхід пояснюється відсутністю у чинному КЗпП норм про засади створення і діяльності організацій роботодавців, їх об'єднань.

Інші вчені, зокрема І.І. Шамшина, виділяючи складних колективних суб'єктів трудового права, відносять до них лише об'єднання роботодавців⁵⁵, хоча чинний та той час Закон України «Про організації роботодавців» закріплював статус саме організацій роботодавців та їх об'єднань.

Водночас у навчальній літературі існує й інший підхід, який був започаткований науковцями кафедри трудового права та права соціального

⁵² Напр.: Прилипко С.М., Ярошенко О.М. Трудове право України: Підручник. – 2-ге вид., перероб. і доп. – Харків: Видавництво «ФІНН», 2009. – 728 с.; Трудове право : підручник (для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл.) /В.В. Жернаков, С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко та ін. ; за ред. В.В. Жернакова. – Х.: Право, 2012. – 496 с.

⁵³ Прилипко С.М., Ярошенко О.М. Трудове право України: Підручник. – 4-те вид., перероб. і доп. – Харків: Видавництво «ФІНН», 2011. – С.119.

⁵⁴ Трудове право : підручник [для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл.] /За ред. В.В. Жернакова. – Х. : Право, 2012. – С.84.

⁵⁵ Шамшина І.І. Суб'єкти трудового права: правове регулювання в умовах ринкових відносин: Монографія. – Луганськ: Вид-во «Література», 2010. – С.26.

забезпечення Одеської національної юридичної академії, про віднесення організацій роботодавців та їх об'єднань до суб'єктів трудового права⁵⁶.

Такий підхід відображений й у підручниках інших вітчизняних вчених⁵⁷.

В умовах кодифікації національного трудового законодавства важливим завданням є нормативне закріплення кола суб'єктів трудового права, визначення їх дефініцій, виділення особливостей окремих суб'єктів трудового права, вирішення питання про розширення традиційного переліку суб'єктів трудового права. Отже, до кола суб'єктів трудового права слід включити організації роботодавців та їх об'єднання.

У вітчизняній науці трудового права теорію колективних трудових правовідносин розробляє Г.І. Чанишева. Вчений на підставі аналізу чинного трудового законодавства України виділяє таких суб'єктів колективних трудових правовідносин, як сторони соціального діалогу та їх суб'єкти, визначені у ст. 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні», організації профспілки (дані організації визначаються у ст. 1 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», хоча у ст. 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» про них не згадується), профспілкові органи, профспілкові представники, інші представники (представник) працівників, роботодавців, уповноважені органи роботодавця, органи виконавчої влади, органи місцевого самоврядування, органи соціального діалогу (Національна тристороння соціально-економічна рада та територіальні тристоронні соціально-економічні ради), примирні органи з вирішення трудових спорів (конфліктів)⁵⁸.

⁵⁶ Трудове право України: Підручник /За ред. Н.Б. Болотіної, Г.І. Чанишевої. – К.: Т-во «Знання», КОО, 2000. – 564 с.; Трудовое право Украины: Учебно-справочное пособие /Отв. ред. Г.И. Чанышева, Н.Б. Болотина. – Х.: Одиссей, 2002. – 484 с.; Болотіна Н.Б. Трудове право України: Підручник. – 5-те вид., переробл. і доп. – К.: Знання, 2008. – 860 с.; Трудове право України: навч. посіб. /[Г.І. Чанишева, Є.В. Краснов, І.В. Лагутіна та ін.]; Націон. ун-т «Одеська юридична академія». – Одеса: Фенікс, 2013. – 402 с.

⁵⁷ Мельник К.Ю. Трудове право України : підручник /К.Ю. Мельник. – Харків: Діса плюс, 2014. – С.83-94; Курс порівняльного трудового права: підручник у 2 томах /Іншин М.І., Мацюк А.Р., Соцький А.М., Щербіна В.І. /За ред. акад. А.Р. Мацюка. – 2-ге вид., змін. і доп. – Харків: Діса плюс, 2015. – Т.1. – С.362-368.

⁵⁸ Чанишева Г.І. Організації роботодавців, їх об'єднання як суб'єкти колективних трудових правовідносин // Наукові записки Міжнародного гуманітарного університету: [збірник]. – Одеса: Міжнародний гуманітарний університет, 2014. – Вип. 21. – Ч.ІІ. – С.70.

Організації роботодавців, їх об'єднання є суб'єктами таких видів колективних трудових правовідносин, як правовідносини з: ведення колективних переговорів з укладення колективних договорів, угод (генеральної, галузевих (міжгалузевих), територіальних); формування та діяльності органів соціального діалогу у сфері праці (Національної тристоронньої соціально-економічної ради та територіальних тристоронніх соціально-економічних рад, що утворюються для ведення соціального діалогу на національному і територіальному рівнях з рівного числа представників сторін соціального діалогу відповідного рівня. Утворення даних органів є обов'язковим відповідно до частини першої ст. 9 Закону України «Про соціальний діалог в Україні». Крім того, частиною другою зазначеної статті передбачається можливість утворення за ініціативою сторін галузевих (міжгалузевих) тристоронніх або двосторонніх соціально-економічних рад та інших тристоронніх органів соціального діалогу (комітетів, комісій тощо); вирішення колективних трудових спорів (конфліктів).

На національному, галузевому і територіальному рівнях суб'єктами колективних трудових правовідносин, виходячи зі змісту ст. 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні», є профспілкова сторона, сторона роботодавців і сторона органів виконавчої влади. Кожна із зазначених сторін має своїх представників, які у ст. 4 визнаються суб'єктами відповідно профспілкової сторони, сторони роботодавців і сторони органів виконавчої влади.

На національному, галузевому та територіальному рівнях суб'єктами сторони роботодавців у ст. 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» визначено організації роботодавців та їх об'єднання, правовий статус яких закріплений Законом України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності». На національному рівні суб'єктами сторони роботодавців 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.

У новому Трудовому кодексі України також необхідно закріпити правовий статус організацій роботодавців та їх об'єднань як суб'єктів трудових відносин і представників інтересів роботодавців. Відповідно до частини другої 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.

Для національного законодавця корисним є зарубіжний досвід закріплення статусу організацій (об'єднань) роботодавців як представників інтересів роботодавців. Так, у Трудовому кодексі Киргизької Республіки⁵⁹ міститься окрема глава 4 «Представники працівників і роботодавців». Про представників роботодавців йдеться у ст. 28, частиною другою якої передбачено, що при проведенні колективних переговорів, укладені або зміні угод, вирішенні колективних трудових спорів щодо їх укладення або зміни, а також при формуванні та здійсненні діяльності комісій із регулювання соціально-трудових відносин інтереси роботодавців представляють відповідні об'єднання роботодавців.

У другій частині зазначеної статті визначається поняття об'єднання роботодавців як некомерційної організації, що об'єднує на добровільній основі роботодавців для представництва інтересів і захисту прав своїх членів у взаємовідносинах з профспілками, іншими представницькими органами працівників, органами державної влади та органами місцевого самоврядування.

У частині третій ст. 28 ТК Киргизької Республіки закріплено бланкетну норму про те, що особливості правового становища об'єднань роботодавців встановлюються законом.

⁵⁹ Трудовой кодекс Кыргызской Республики от 4 августа 2004 года №106 //ЭРКИН-ТОО. – 20 августа 2004 года. №67-70.

Представництву інтересів наймача присвячено ст. 355 ТК Республіки Білорусь⁶⁰, відповідно до частини другої якої представництво інтересів наймачів на республіканському, галузевому, територіальному рівнях здійснюють відповідні об'єднання наймачів.

Згідно зі ст. 28 «Представницькі органи роботодавців» ТК Республіки Узбекистан⁶¹ роботодавці вправі об'єднуватися у спілки, асоціації та інші громадські об'єднання. Громадські об'єднання роботодавців утворюються і функціонують як громадські добровільні організації, що мають за мету сприяння розвитку і підвищенню ефективності економіки і підприємницької ініціативи, а також здійснення соціального партнерства шляхом представництва в органах державної влади і управління, у взаємовідносинах з профспілками та іншими представницькими органами працівників інтересів підприємств та їх власників, захисту їх прав у сфері господарських і трудових відносин.

У Частині другій Розділу II «Соціальне партнерство у сфері праці» ТК Російської Федерації⁶² є окрема глава 4 «Представництво працівників і роботодавців у соціальному партнерстві», до якої включено ст. 33 «Представники роботодавців». Відповідно до частини другої зазначеної статті при проведенні колективних переговорів, укладенні або зміні угод, вирішенні колективних трудових спорів щодо їх укладення або зміни, а також при формуванні та здійсненні діяльності комісій із регулювання соціально-трудова відносин інтереси роботодавців представляють відповідні об'єднання роботодавців. У разі відсутності на федеральному, міжрегіональному, регіональному або територіальному рівні соціального партнерства галузевого (міжгалузевого) об'єднання роботодавців, його повноваження може здійснювати відповідно загальноросійське, міжрегіональне, регіональне, територіальне

⁶⁰ Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 года №263-3 //Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 1999. – №80. – Ст.2/70.

⁶¹ Трудовой кодекс Республики Узбекистан от 21 декабря 1995 года //Народное слово. – 30 января 1996 года.

⁶² Трудовой кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 30 декабря 2001 года №97-ФЗ //СЗ РФ. – 2002. – №1 (ч. 1). – Ст.3.

об'єднання роботодавців за умови, що склад членів такого об'єднання відповідає вимогам, установленим федеральним законом для відповідного галузевого (міжгалузевого) об'єднання роботодавців.

Федеральним законом від 24 листопада 2014 року №358-ФЗ із ст. 33 ТК РФ було виключено частини третю-четверту, в яких визначалося поняття об'єднань роботодавців та зазначалося, що особливості правового становища об'єднань роботодавців установлюються федеральним законом(у частині третій даної статті визначалося поняття об'єднання роботодавців як некомерційної організації, що об'єднує на добровільній основі роботодавців для представництва інтересів і захисту прав своїх членів у взаємовідносинах з профспілками, органами державної влади та органами місцевого самоврядування, а у частині четвертій містилося посилення на те, що особливості правового становища об'єднань роботодавців встановлюються федеральним законом). Цей крок російського законодавця вочевидь було зроблено з метою уникнути дублювання норм ТК і Федерального закону «Про об'єднання роботодавців» від 27 листопада 2002 року №156-ФЗ⁶³.

Порядок утворення і припинення діяльності організацій роботодавців, їх об'єднань регламентується Законом України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності». Статтею 10 Закону встановлено, що засновниками організації роботодавців є роботодавці. Рішення про утворення організації роботодавців приймається установчим з'їздом (конференцією) роботодавців, що оформляється протоколом установчого з'їзду (конференції), який підписують головуючий та секретар установчого з'їзду (конференції).

Установчий з'їзд (конференція) затверджує статут організації роботодавців, обирає її органи управління, вирішує інші питання, пов'язані зі створенням організації роботодавців.

⁶³ Федеральный закон «Об объединениях работодателей» от 27.11.2002 №156-ФЗ.

Слід відзначити, що положення частини першої ст. 10 Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» відповідають Конституції України та міжнародним стандартам. Річ у тім, що частина 1 ст. 9 «Створення організацій роботодавців» Закону України «Про організації роботодавців» встановлювала, що засновником організації роботодавців відповідно до цього Закону можуть бути не менш як десять роботодавців. Не викликало сумнівів те, що встановлення мінімальної кількості засновників формально обмежувало права роботодавців. Це обмеження не відповідало національному законодавству та міжнародним стандартам. Аналіз змісту ст. 36 Конституції України та ст. 4 «Обмеження на створення і діяльність об'єднань громадян» Закону України «Про об'єднання громадян» дозволяв дійти висновку, що встановлення кількісних показників обмежує право роботодавців на свободу об'єднання і не відповідав як конституційним положенням про недопущення обмеження, так і деталізованому переліку підстав, передбачених ст. 4. Можливості обмеження права роботодавців на свободу об'єднання за таких підстав не передбачає і Конвенція МОП №87 про свободу асоціації та захист права на організацію (1948 р.), яка є частиною національного законодавства України. Дане положення суперечило б і змісту ст. 4 нового Закону України «Про громадські об'єднання» від 22 березня 2012 року⁶⁴, який набув чинності з 1 січня 2013 року. Відповідно до ст. 4 зазначеного Закону утворення і діяльність громадських об'єднань, мета (цілі) або дії яких спрямовані на ліквідацію незалежності України, зміну конституційного ладу насильницьким шляхом, порушення суверенітету і територіальної цілісності держави, підрив її безпеки, незаконне захоплення державної влади, пропаганду війни, насильства, розпалювання міжетнічної, расової, релігійної ворожнечі, посягання на права і свободи людини, здоров'я населення, забороняється (ч. 1). Частиною третьою зазначеної статті передбачається, що інші обмеження права на свободу

⁶⁴ Про громадські об'єднання: Закон України від 22.03.2012 №4572-VI //Урядовий кур'єр. – 13 червня 2012 року.

об'єднання, у тому числі на утворення і діяльність громадських об'єднань, можуть бути встановлені виключно законом в інтересах національної безпеки та громадського порядку, охорони здоров'я населення або захисту прав і свобод інших людей.

Таким чином, новий Закон України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» усунув недоліки раніше чинного Закону стосовно кількісних обмежень при утворенні організацій роботодавців. Відповідно до частини першої ст. 10 Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» засновниками організації роботодавців є роботодавці. Отже, у такій редакції положення частини першої ст. 10 Закону повністю відповідають Конституції України та міжнародним стандартам права на свободу об'єднання.

Стаття 5 Європейської соціальної хартії (переглянутої)⁶⁵, встановлюючи право на створення організацій, не розділяє вказаний обсяг і зміст на право для працівників та право для роботодавців. Отже, можна вважати, що роз'яснення ЄКСП-КНЕ (Європейського комітету з соціальних прав – комітету незалежних експертів) стосовно незаконності вимог щодо обов'язкової мінімальної кількості членів профспілкової організації працівників для її створення має загальний характер і поширюється також на правила створення організацій роботодавців.

Виходячи з цього застереження ЄКСП-КНЕ, частина перша ст. 9 Закону України «Про організації роботодавців», яка встановлює кількісне обмеження «не менш як десять роботодавців» для створення організації роботодавців, не відповідає вимогам ст. 5 ЄСХп і мала бути скасована. Отже, у новому Законі України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» це положення було вже виключено.

Відповідно до ст. 11 Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» засновниками об'єднання організацій

⁶⁵ Європейська соціальна хартія: прийнята 18 жовтня 1961 р. та переглянута 03 травня 1996 р.: ратифікована Законом України від 14 вересня 2006 р. №137-V //Офіційний вісник України. – 2006. – №40. – Ст. 2660.

роботодавців є організації роботодавців. Рішення про заснування об'єднання організацій роботодавців приймається установчим з'їздом (конференцією) уповноважених представників організацій роботодавців, що оформляється протоколом установчого з'їзду (конференції), який підписують головуючий та секретар установчого з'їзду (конференції). Установчий з'їзд (конференція) затверджує статут об'єднання організацій роботодавців, обирає його керівні органи, вирішує інші питання, пов'язані зі створенням об'єднання.

Статтею 12 Закону передбачено утворення спільного представницького органу організацій роботодавців, їх об'єднань. Організації роботодавців, їх об'єднання, що визнані репрезентативними відповідно до закону, утворюють на відповідному рівні спільний представницький орган організацій роботодавців, їх об'єднань. З ініціативою щодо утворення спільного представницького органу сторони роботодавців відповідного рівня може виступати будь-яка організація роботодавців чи об'єднання організацій роботодавців, що визнана репрезентативною відповідно до закону.

Спільний представницький орган організацій роботодавців, їх об'єднань координує діяльність організацій роботодавців, їх об'єднань; забезпечує проведення заходів у рамках соціального діалогу на відповідному рівні; забезпечує представництво організацій роботодавців, їх об'єднань у засіданнях Кабінету Міністрів України, колегіальних органів міністерств, інших органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування; розглядає проекти нормативно-правових актів, які надійшли від міністерств, інших органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування; забезпечує представництво організацій роботодавців, їх об'єднань у міжнародних заходах.

Основні завдання та функції спільного представницького органу сторони роботодавців відповідного рівня визначаються угодою про його утворення.

Організації роботодавців, їх об'єднання мають право приєднатися до угоди про утворення спільного представницького органу сторони роботодавців відповідного рівня.

Організації роботодавців та їх об'єднання діють на основі статутів, які затверджуються установчим з'їздом (конференцією).

Членство в організаціях роботодавців, їх об'єднаннях визначається статутом організацій роботодавців, об'єднань організацій роботодавців.

Досить важливою частиною юридичного механізму здійснення права роботодавців на об'єднання є порядок їх державної реєстрації. Згідно з частиною першою ст. 12 Закону України «Про громадські об'єднання»⁶⁶, громадське об'єднання, яке має намір здійснювати діяльність зі статусом юридичної особи, підлягає реєстрації в порядку, визначеному Законом України «Про державну реєстрацію юридичних осіб та фізичних осіб-підприємців» з урахуванням особливостей, установлених цим Законом.

Реєстрація громадського об'єднання здійснюється безоплатно органами виконавчої влади, на які відповідно до законодавства покладені повноваження з питань реєстрації громадських об'єднань за місцезнаходженням громадського об'єднання.

Раніше чинним Законом України «Про організації роботодавців» (ст. 13) було встановлено, що для організацій роботодавців та їх об'єднань єдиною можливою формою легалізації є їх державна реєстрація, проте самого порядку такої реєстрації в цьому Законі не було встановлено. Отже, організації роботодавців повинні були в такому разі застосовувати інший закон.

Порядок реєстрації було встановлено Законом України «Про об'єднання громадян» (ст. 15). Відповідно до цього Закону організація громадян подавала заяву про реєстрацію, яка розглядалася у двомісячний строк. Рішення про реєстрацію або відмову в ній заявнику повідомлялося у 10-денний строк. У разі реєстрації, об'єднання громадян набувало статусу юридичної особи. Діяльність об'єднань громадян, які не були легалізовані, вважалася протизаконною. Звідси випливало, що організації роботодавців до моменту їх реєстрації фактично

⁶⁶ Про громадські об'єднання: Закон України від 22 березня 2012 р. 4572-VI //Урядовий кур'єр. – 13 червня 2012 року. .

перебували поза дією Закону України «Про організації роботодавців». Адже згідно з ч. 4 ст. 4 цього Закону, яка визначає сферу його дії, визначення «організація роботодавців», «об'єднання організацій роботодавців» та похідні від них можуть використовувати лише ті організації та їх об'єднання, які створені та діють відповідно до цього Закону.

Отже, порядок реєстрації організацій роботодавців та його наслідки принципово не відрізнявся від порядку реєстрації профспілкових організацій, який був передбачений ст. 16 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» до внесення до цієї статті змін Законом України від 5 червня 2003 р. У чинній на сьогодні редакції ст. 16 передбачено, що профспілки, їх об'єднання легалізуються шляхом повідомлення на відповідність заявленому статусу. Такий підхід, на нашу думку, є цілком виваженим і відповідає вимогам міжнародних стандартів.

У новому Законі України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» на відміну від раніше чинного Закону України «Про організації роботодавців» передбачаються особливості державної реєстрації організацій роботодавців, їх об'єднань (ст. 15). Державна реєстрація всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців здійснюється головним органом у системі центральних органів виконавчої влади з питань реалізації державної політики у сфері державної реєстрації юридичних осіб та фізичних осіб – підприємців, реєстрації (легалізації) об'єднань громадян, інших громадських формувань, інших організацій роботодавців, їх об'єднань – відповідними структурними підрозділами головних управлінь юстиції Міністерства юстиції України в Автономній Республіці Крим, областях, містах Києві та Севастополі, а також районних, районних у містах, міських (міст обласного підпорядкування), міськрайонних, міжрайонних управлінь юстиції.

Відповідно до частини другої ст. 15 Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» для проведення

державної реєстрації організація роботодавців, їх об'єднання подають за місцем державної реєстрації відповідному органу такі документи:

- 1) реєстраційну картку відповідної форми, передбаченої законодавством;
- 2) статут у двох примірниках, який повинен відповідати вимогам ст. 13 Закону;
- 3) протокол установчого з'їзду (конференції) організації роботодавців, їх об'єднання, в якому зазначається інформація про створення організації роботодавців, їх об'єднання, затвердження статуту, обрання керівних органів;
- 4) реєстр осіб, які взяли участь в установчому з'їзді (конференції) організації роботодавців, їх об'єднання;
- 5) документ, який підтверджує сплату збору за державну реєстрацію організації роботодавців, їх об'єднання.

Об'єднання організацій роботодавців також подають:

- 1) рішення виборних органів організацій роботодавців щодо створення відповідного об'єднання;
- 2) копію витягу з Єдиного державного реєстру юридичних осіб та фізичних осіб – підприємців, засвідчену підписом уповноваженої особи організації роботодавців.

Строк проведення державної реєстрації не може перевищувати п'ятнадцяти робочих днів з дня подання документів на державну реєстрацію, крім випадку, передбаченого частиною сьомою ст. 15 Закону.

Організації роботодавців, їх об'єднанню може бути відмовлено в державній реєстрації, якщо їх найменування, статут або інші документи, подані для реєстрації, суперечать вимогам законодавства України. Рішення про відмову в реєстрації повинно містити підстави такої відмови.

Організації роботодавців, їх об'єднання набувають статусу юридичної особи з моменту внесення даних про організацію роботодавців, їх об'єднання до Єдиного державного реєстру юридичних осіб та фізичних осіб-підприємців.

Головний орган у системі органів виконавчої влади з питань реалізації державної політики у сфері державної реєстрації юридичних осіб та фізичних осіб-підприємців, реєстрації (легалізації) об'єднань громадян, інших громадських формувань, структурні підрозділи головних управлінь юстиції Міністерства юстиції України в Автономній Республіці Крим, областях, містах Києві та Севастополі, а також районні, районні у містах, міські (міст обласного підпорядкування), міськрайонні, міжрайонні управління юстиції видають організації роботодавців, їх об'єднанню у встановленому порядку витяг з Єдиного державного реєстру юридичних осіб та фізичних осіб-підприємців.

Інформація про державну реєстрацію підлягає оприлюдненню спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади з питань державної реєстрації, його відповідними територіальними підрозділами.

Таким чином, слід дійти висновку, що 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 досить велику кількість діючих організацій та об'єднань роботодавців, рівень представництва їх інтересів є недостатнім для здійснення ефективного соціального діалогу, оскільки сьогодні кількість організацій роботодавців, їх об'єднань на галузевому та територіальному рівнях, їх активність в укладенні галузевих (міжгалузевих), територіальних угод набагато нижчий порівняно з профспілками.

На думку М.В. Сорочишина, одним з основних недоліків Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» є залишення обов'язкової державної реєстрації для організацій роботодавців та їх об'єднань⁶⁷. При прийнятті Закону України «Про соціальний діалог в Україні» експерти Міжнародної організації праці наголошували на тому, що Законом

⁶⁷ Сорочишин М.В. Правовий статус організацій роботодавців та їх об'єднань //Розвиток законодавства про працю і соціальне забезпечення: здобутки і проблеми : тези доп. та наук. повідомл. учасн. IV Міжнарод. наук.-практ. конф. (Харків, 5-6 жовтня 2012 р.) /за ред.. В.В. Жернакова. – Х.: Право, 2012. – С.279.

передбачалися різні порядки створення представницьких організацій працівників і роботодавців, а саме, професійні спілки підлягають легалізації, а організації роботодавців – реєстрації.

Наявна система реєстрації організацій роботодавців не відповідає також гарантіям, що закріплені в частині п'ятій ст.36 Конституції України: «Усі об'єднання громадян рівні перед законом». Після прийняття Конституційним Судом України згаданого рішення щодо ст. 16 Закону України «Про професійні спілки їх права та гарантії діяльності», а також з урахуванням внесених до неї змін Законом від 13 грудня 2001 р., правове забезпечення права на об'єднання працівників у профспілки і право роботодавців на свободу об'єднання стало нерівнозначним, дискримінаційним щодо роботодавців.

Усунення цих суперечностей вимагають і міжнародні зобов'язання України, зокрема ст. 2 Конвенції МОП №87 (1948 р.). «Трудівники і підприємці без будь-якої різниці мають право створювати на свій вибір організації без попереднього на те дозволу», ст.8 Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права 1966 р., ст. 11 Конвенції про захист прав людини та основних свобод 1950 р., які є частиною національного законодавства України.

Враховуючи Рішення Конституційного Суду України та внесення змін до Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», аналогічні зміни необхідно внести й до Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності».

Припинення організацій роботодавців, їх об'єднань врегульоване ст. 17 Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності». Організації роботодавців, їх об'єднання можуть бути припинені шляхом злиття, приєднання, поділу, перетворення чи ліквідації на підставі відповідного рішення з'їзду (конференції) організації, об'єднання або у примусовому порядку за рішенням суду. Із організації роботодавців, їх об'єднання може бути виділена інша (інші) організації, їх об'єднання.

Організації роботодавців, їх об'єднання, які порушують норми Конституції України та законодавства України, можуть бути примусово розпущені лише за рішенням суду.

Не допускається припинення організацій роботодавців, їх об'єднань за рішенням будь-яких інших органів.

Припинення організацій роботодавців чи їх об'єднання тягне за собою виключення їх з переліку організацій роботодавців, їх об'єднань, зареєстрованих головним органом у системі центральних органів виконавчої влади з питань державної реалізації державної політики у сфері державної реєстрації юридичних осіб та фізичних осіб-підприємців, реєстрації (легалізації) об'єднань громадян, інших громадських формувань, інших організацій роботодавців, їх об'єднань, - відповідними структурними підрозділами головних управлінь юстиції Міністерства юстиції України в Автономній Республіці Крим, областях, містах Києві та Севастополі, а також районних, районних у містах, міських (міст обласного підпорядкування), міськрайонних, міжрайонних управлінь юстиції відповідно до закону, Єдиного державного реєстру юридичних осіб та фізичних осіб – підприємців, з повідомленням про це в засобах масової інформації.

Таким чином, організації роботодавців, їх об'єднання є створеними та набувають статусу юридичної особи з моменту внесення даних про організацію роботодавців, їх об'єднання до Єдиного державного реєстру юридичних осіб та фізичних осіб - підприємців. З метою набуття організаціями роботодавців, їх об'єднаннями особливої здатності виступати у колективних трудових відносинах, особливо як сторона у колективних переговорах з укладення колективних договорів, угод, а також колективних трудових спорах, на національному, галузевому та територіальному рівнях, вони мають бути визнаними репрезентативними.

1.3. Мета, завдання та функції організацій роботодавців, їх об'єднань

Вирішуючи широкий спектр соціально-економічних питань, організації роботодавців та їх об'єднання є суб'єктами не лише трудових, а й цивільних, підприємницьких, господарських, фінансових та інших правовідносин. Отже, необхідно чітко визначити їх роль у соціально-трудої сфері, основні цілі, порядок створення, форми та напрямки діяльності, принципи взаємодії з органами державної влади та місцевого самоврядування, профспілками, їх об'єднаннями, іншими громадськими об'єднаннями.

Новий Закон покликаний оновити мету і завдання організацій роботодавців та їх об'єднань, у тому числі, підвищити конкурентоспроможність національної економіки, сприяти збільшенню обсягів виробництва продукції і послуг, сприяти вирішенню колективних трудових спорів, запобігати страйкам як крайньому засобу вирішення цих конфліктів, контролю за виконанням іншими сторонами соціального діалогу зобов'язань за колективними угодами тощо.

Відповідно до ст. 5 Закону організації роботодавців, їх об'єднання створюються і діють з метою представництва та захисту прав та законних інтересів роботодавців у економічній, соціальній, трудовій та інших сферах, у тому числі в їх відносинах з іншими сторонами соціального діалогу.

Міжнародна організація праці трактує поняття «організації роботодавців» як «профспілки підприємців»⁶⁸, або як, наприклад, у Конвенції МОП №99 про процедуру встановлення мінімальної заробітної плати в сільському господарстві» - «організації роботодавців». Проте деяке термінологічні розбіжності не змінюють мету і завдання зазначених організацій.

⁶⁸ Шамшина І.І. Правовий статус організацій роботодавців як суб'єктів трудового права /І.І. Шамшина //Вісник Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут». Політологія. Соціологія. Право. – 2011. - №1 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://visnyk-psp.kpi.ua/uk/2011-1/11%20-%201_9_%20-%2036.pdf.

Як слушно відзначає Г.А. Трунова, віднесення тієї чи іншої організації та їх об'єднання до категорії організацій роботодавців чи об'єднання організацій роботодавців повинно здійснюватися не за критеріями назви, а за критерієм діяльності даної організації, що визначається її статутом. У статуті організації як цілі повинні вказуватися: участь у системі соціального партнерства, діяльності тристоронніх органів, веденні колективних переговорів для укладення угод відповідних рівнів тощо⁶⁹

Досліджуючи мету організацій роботодавців, їх об'єднань слід зауважити, що її необхідно відмежовувати від завдань, функцій та принципів. Завдання та функції - це поняття, які є взаємопов'язаними, але не тотожними. Завдання організації роботодавців визначають її соціальне призначення та мету, заради досягнення якої створюється організація роботодавців або їх об'єднання. Тим самим, завдання організації є передумовою виникнення її функцій. В свою чергу, функції являють собою засоби реалізації та виконання поставлених завдань.

Відповідно до частини першої ст. 5 Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» організації роботодавців, їх об'єднання створюються і діють з метою представництва та захисту прав та законних інтересів роботодавців у економічній, соціальній, трудовій та інших сферах, у тому числі в їх відносинах з іншими сторонами соціального діалогу. Таким чином, у новому Законі передбачено таку саму мету створення і діяльності організацій роботодавців, їх об'єднань, як і у раніше чинному Законі. Водночас слід відзначити розширення сфер діяльності організацій роботодавців, їх об'єднань. У попередньому Законі йшлося про економічну і соціально-трудова сфери.

Дана мета, заради якої створюються та діють організації роботодавців, їх об'єднання, реалізується через їх завдання, які уточнені у новому Законі «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності».

⁶⁹ Трунова Г.А. Правові аспекти діяльності організацій роботодавців як суб'єктів соціального партнерства //Юридична Україна. – 2007. – №2. – С.65.

Відповідно до частини 1 статті 5 вищевказаного Закону основними завданнями організацій роботодавців, їх об'єднань є:

- 1) забезпечення представництва і захисту прав та законних інтересів роботодавців у відносинах з органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, професійними спілками, іншими громадськими об'єднаннями, підприємствами, установами, організаціями та утвореними ними органами;
- 2) підвищення конкурентоспроможності національної економіки;
- 3) участь у формуванні та реалізації економічної, соціальної політики держави, регулюванні економічних, соціальних, трудових відносин;
- 4) сприяння збільшенню обсягів виробництва продукції і послуг;
- 5) сприяння створенню нових робочих місць;
- 6) співробітництво з органами державної влади, органами влади Автономної Республіки Крим, органами місцевого самоврядування, професійними спілками, їх організаціями та об'єднаннями;
- 7) участь у колективних переговорах з укладення угод на національному, галузевому та територіальному рівнях, координація діяльності роботодавців у виконанні зобов'язань за цими угодами;
- 8) сприяння вирішенню колективних трудових спорів, сприяння максимальному дотриманню інтересів роботодавців при вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів);
- 9) вдосконалення системи підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації працівників, сприяння поширенню професійних знань та досвіду;
- 10) участь у розробленні та реалізації державної політики у сфері освіти, зайнятості, професійної орієнтації;
- 11) розвиток співробітництва з іноземними і міжнародними організаціями роботодавців та їх об'єднаннями.

Порівняно із Законом України «Про організації роботодавців» у ст. 5 Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» передбачено такі нові завдання, як підвищення

конкурентоспроможності національної економіки; сприяння збільшенню обсягів виробництва продукції і послуг; участь у розробленні та реалізації державної політики у сфері освіти, зайнятості, професійної орієнтації. При цьому до нового Закону не увійшли такі завдання, як забезпечення скоординованості дій роботодавців, їх організацій та об'єднань щодо виконання науково-технічних і соціальних програм, спрямованих на збільшення обсягів виробництва продукції і послуг, підвищення їх конкурентоспроможності, врегулювання та поліпшення умов праці; контроль за виконанням іншими сторонами соціального партнерства зобов'язань за генеральною, галузевими (міжгалузевими) і територіальними угодами. Не можна погодитися з виключенням останнього положення з переліку основних завдань організацій роботодавців, їх об'єднань, оскільки таке завдання покладено на них цим самим Законом. Згідно зі ст. 19 Закону від 22 червня 2012 року 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.

Новелою Закону від 22 червня 2012 року є те, що відповідно до частини третьої ст. 5 організації роботодавців, їх об'єднання для максимально ефективного виконання своїх завдань щодо захисту і представництва прав та законних інтересів своїх членів можуть бути визнані саморегулювними організаціями в установленому законодавством порядку. Для реалізації цілей та завдань саморегулювних організацій організації роботодавців, їх об'єднання є непідприємницькими товариствами.

На думку О.А. Хименка, основними завданнями організацій роботодавців мають стати такі: а) ідентифікація, формулювання, представництво та захист спільних інтересів і прав роботодавців у відносинах з органами державної влади та об'єднаннями найманих працівників; б) участь у проведенні переговорів і укладання дво- і тристоронніх угод на всіх рівнях; в) координація дій у виконанні зобов'язань згідно з укладеними угодами; г) сприяння вирішенню колективних

трудових спорів і запобіганню страйків; д) координація діяльності щодо виконання науково-технічних і соціально-економічних програм різних рівнів; е) поширення управлінських знань та досвіду, надання роботодавцям різноманітних послуг; є) відстоювання необхідності довгострокових державних інвестицій у людський капітал і державної підтримки розвитку персоналу на підприємствах; ж) розвиток співробітництва на засадах соціального партнерства з об'єднаннями найманих працівників; з) налагодження постійних контактів із засобами масової інформації й громадськістю, формування позитивного іміджу роботодавця в Україні; і) розвиток співробітництва з міжнародними організаціями роботодавців, поширення позитивного досвіду соціального партнерства та ін.⁷⁰

Оцінюючи запропонований перелік основних завдань організацій роботодавців, слід зауважити, що деякі із названих завдань дублюються з основними функціями та правами організацій роботодавців, що викликає заперечення. Крім того, не можна погодитися з О.А. Хименко із зазначенням про розвиток співробітництва організацій роботодавців лише з «об'єднаннями найманих працівників», що суперечить законам України «Про соціальний діалог в Україні», «Про організацій роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності», «Про професійні спілки, їх об'єднання, права та гарантії їх діяльності». Так, у частині першій ст. 5 Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» зазначений більш широкий перелік суб'єктів, з якими вступають у відносини організації роботодавців, їх об'єднання, а саме: органи виконавчої влади, органи місцевого самоврядування, професійні спілки, інші громадські об'єднання, підприємства, установи, організації та утворені ними органи.

⁷⁰ Хименко О.А. Право роботодавців на свободу об'єднання //Розвиток законодавства про працю і соціальне забезпечення: здобутки і проблеми : тези доп. та наук. повідомл. учасн. IV Міжнар. наук.-практ. конф. (Харків, 5-6 жовтня 2012 р.) /за ред. В.В. Жернакова. – Х.: Право, 2012. – С.371.

Відповідно до ст. 5 Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» організації роботодавців, їх об'єднання створюються і діють з метою представництва та захисту прав та законних інтересів роботодавців у економічній, соціальній, трудовій та інших сферах, у тому числі в їх відносинах з іншими сторонами соціального діалогу.

Із змісту зазначеної статті випливає, що основними функціями організацій роботодавців, їх об'єднань слід вважати представницьку і захисну функції.

І.Я. Кисельов виділяє три головні функції організацій підприємців: функцію захисту членських організацій; функцію представництва інтересів підприємців; інформаційну, освітню й консультативну функцію⁷¹. Останню функцію представники Міжнародної організації праці називають функцією надання послуг членам організацій.

Розкриваючи зміст зазначених функцій, вчений зазначає, що функція захисту членських організацій реалізується як шляхом впливу на уряд (лоббістська діяльність), так і здійсненням діалогу з профспілками.

Функція представництва інтересів роботодавців здійснюється в рамках політичних структур, наприклад, шляхом дачі порад уряду, надання експертної допомоги урядовим органам. При цьому в одних країнах, наприклад, у США, Японії, асоціації роботодавців обмежують свої функції активністю у політичній сфері, а в інших (Скандинавські країни, ФНР, Франція, Бельгія, Італія) організації роботодавців поряд із політичною активністю виступають стороною у колективних переговорах.

Інформаційна, освітня та консультативна функції полягають у тому, що організацій роботодавців проводять обслідування, опити, готують статистичні збірки, видають інформаційні, довідникові матеріали для менеджерів,

⁷¹ Киселев И.Я. Зарубежное трудовое право. Учебник для вузов. – М.: Издательская группа НОРМА – ИНФРА . М, 1998. – С.139; Он же. Сравнительное и международное трудовое право. Учебник для вузов. – М.: Дело, 1999. – С.234-235.

організують навчання бізнесу та менеджменту, провадять консультації та експертизи, надають роботодавцям юридичну допомогу.

Функції представництва та захисту прав та законних інтересів роботодавців поширюються на економічну, соціальну, трудову та інші сфери, у тому числі в їх відносинах з іншими сторонами соціального діалогу (органами державної влади та органами місцевого самоврядування, професійними спілками, їх об'єднаннями та утвореними ними органами, іншими громадськими об'єднаннями, підприємствами, установами, організаціями).

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 зазначені вище функції. 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 контрольну.

Згідно зі ст. 24 Закону організації роботодавців, їх об'єднання беруть участь у вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів), реалізуючи при цьому одночасну і представницьку, і захисну функції.

В літературі вносяться пропозиції відносити до функцій організацій роботодавців, їх об'єднань також такі функції, як реформаторська (економічні реформи), партнерська (як партнер у соціальному діалозі), протекціоністська (захист ринку), навчально-освітня та ін.⁷²

⁷² Трюхан О.А., Ибрагимов Н.И. Право работодателей на свободу объединения /О.А. Трюхан, Н.И. Ибрагимов //Правове забезпечення соціальної сфери : матер. VII Міжнар. наук. конф. студ., аспір. та молод. вчених (м. Одеса, 16 квітня 2016 р.) /за заг. ред. д.ю.н., проф. Г.І. Чанишевої. – Одеса: Фенікс, 2016. – С.184.

Остання пропозиція видається дискусійною, оскільки, по-перше, у даному випадку має місце невиправдане розширення переліку основних функцій організацій роботодавців, їх об'єднань, а, по-друге, деякі із запропонованих функцій, зокрема, партнерська, протекціоністська, є не чим іншим, як представницькою та захисною функціями, про які вже йшлося.

Класифікуючи функції організацій роботодавців у країнах із ринковою економікою, А. Гладстоун виділяє наступні функції:

- 1) обмін думками (консультації) та вироблення спільної політики і позицій;
- 2) представництво роботодавців у відносинах із державою та її установами;
- 3) представництво роботодавців у відносинах із засобами масової інформації й із громадськістю в цілому;
- 4) забезпечення своїх членів спеціалізованими послугами;
- 5) колективні переговори і пов'язана з ними робота;
- 6) врегулювання спірних питань і трудових конфліктів з профспілками⁷³.

Наведена класифікація не є бездоганною. Викликає заперечення включення до зазначеного переліку таких функцій, як обмін думками (консультації), колективні переговори і частково врегулювання спірних питань і трудових конфліктів (у частині, що стосується примирної процедури їх вирішення, передбаченої законом), оскільки в даному випадку йдеться про форми соціального діалогу, а не про основні функції діяльності організацій роботодавців, їх об'єднань.

Погоджуючись із твердженням про те, що основні функції організацій роботодавців впливають або з їх статутів і законів країни, або із практики і традицій, що склались⁷⁴, видається доцільним до основних функцій організацій роботодавців, їх об'єднань віднести представницьку, захисну, контрольну

⁷³ Цит. за: Силин А.А. Предпринимательские организации: основные задачи, функции, структура //Труд за рубежом. – 1994. – №4. – С.33.

⁷⁴ Курс порівняльного трудового права: підручник у 2 томах /Іншин М.І., Мацюк А.Р., Соцький А.М., Щербина В.І. /За ред. акад. А.Р. Мацюка. – 2-ге вид., змін. і доп. – Харків: Діса плюс, 2015. – Т.1. – С.365.

(здійснення контролю за виконанням колективних угод), інформаційну та консультативну.

За чинним законодавством організації роботодавців, їх об'єднання представляють і захищають права та інтереси роботодавців у взаємовідносинах з профспілками, їх об'єднаннями, органами державної влади і органами місцевого самоврядування, іншими об'єднаннями громадян на усіх рівнях соціального діалогу (крім локального) – на національному, галузевому, територіальному.

У ст. 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» передбачені рівні та сторони соціального діалогу. Відповідно до зазначеної статті соціальний діалог здійснюється на національному, галузевому, територіальному та локальному (підприємство, установа, організація) рівнях на тристоронній або двосторонній основі.

До сторін соціального діалогу належать:

на національному рівні – профспілкова сторона, суб'єктами якої є об'єднання професійних спілок, які мають статус всеукраїнських; сторона роботодавців, суб'єктами якої є об'єднання організацій роботодавців, які мають статус всеукраїнських; сторона органів виконавчої влади, суб'єктом якої є Кабінет Міністрів України;

на галузевому рівні – профспілкова сторона, суб'єктами якої є всеукраїнські профспілки та їх об'єднання, що діють у межах певного виду або кількох видів економічної діяльності; сторона роботодавців, суб'єктами якої є всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців, що діють у межах певного виду або кількох видів економічної діяльності; сторона органів виконавчої влади, суб'єктами якої є відповідні органи виконавчої влади;

на територіальному рівні – профспілкова сторона, суб'єктами якої є профспілки відповідного рівня та їх об'єднання, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці; сторона роботодавців, суб'єктами якої є організації роботодавців та їх об'єднання, що діють на

території відповідної адміністративно-територіальної одиниці; сторона органів виконавчої влади, суб'єктами якої є місцеві органи виконавчої влади, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці. На території відповідної адміністративно-територіальної одиниці стороною соціального діалогу можуть бути органи місцевого самоврядування в межах повноважень, визначених законодавством;

на локальному рівні – сторона працівників, суб'єктами якої є первинні профспілкові організації, а в разі їх відсутності – вільно обрані для ведення колективних переговорів представники (представник) працівників; сторона роботодавця, суб'єктами якої є роботодавець та/або уповноважені представники роботодавця.

Організації роботодавців, їх об'єднання беруть участь у соціальному діалозі, роботі органів соціального діалогу в порядку і на умовах, визначених законодавством, угодою на національному, галузевому і територіальному рівнях. При цьому 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».

9 листопада 2010 року було підписано Генеральну угоду про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2010-2012 роки ⁷⁵. Генеральну угоду укладено між Стороною власників в особі Кабінету Міністрів України та Спільного представницького органу сторони роботодавців на національному рівні, з однієї сторони, та Стороною профспілок в особі Спільного представницького органу всеукраїнських профспілок та профспілкових об'єднань для ведення колективних переговорів та соціального діалогу на національному рівні, з другої сторони. Перелік суб'єктів Сторони власників Генеральної угоди на 2010-2012

⁷⁵ Генеральна угода про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2010-2012 роки //Урядовий кур'єр. – 24 листопада 2010 року.

роки міститься у Додатку 1 до Угоди. Йдеться про Перелік всеукраїнських організацій та об'єднань роботодавців, які відповідно до Угоди про утворення Єдиного представницького органу сторони роботодавців для ведення колективних переговорів і укладення угод від 15 жовтня 2009 р. делегують відповідні повноваження Спільному представницькому органу сторони роботодавців на національному рівні, а також Перелік бізнес-асоціацій/організацій, які є партнерами та/або асоційованими членами відповідних об'єднань, що входять до складу Спільного представницького органу сторони роботодавців на національному рівні. У першому Переліку – Федерація роботодавців України, Всеукраїнська асоціація роботодавців, Всеукраїнське об'єднання організацій роботодавців «Конфедерація роботодавців України» та ін. У другому Переліку – Український союз промисловців і підприємців, Всеукраїнська громадська організація «Українська ліга молодих підприємців», Спілка підприємців малих, середніх і приватизованих підприємств України та ін.

Генеральну угоду на 2010-2012 роки підписали 21 всеукраїнські організації та об'єднання роботодавців, які відповідно до Угоди про утворення Єдиного представницького органу сторони роботодавців для ведення колективних переговорів і укладення угод від 15 жовтня 2009 р. делегували відповідні повноваження Спільному представницькому органу сторони роботодавців на національному рівні, та 24 бізнес-асоціацій/організацій, які є партнерами та/або асоційованими членами відповідних об'єднань, що входять до складу Спільного представницького органу сторони роботодавців на національному рівні⁷⁶.

Представники організацій роботодавців, їх об'єднань включаються до складу та беруть участь у роботі примирних комісій, трудових арбітражів та інших органів, які розглядають колективні трудові спори (конфлікти).

⁷⁶ Перелік суб'єктів Сторони власників Генеральної угоди на 2010-2012 роки //Урядовий кур'єр. – 24 листопада 2010 року.

Згідно з частиною першою ст. 9 Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» для ведення соціального діалогу на національному і територіальному рівнях з рівного числа представників сторін соціального діалогу відповідного рівня у порядку, визначеному статтями 11 та 17 цього Закону, утворюється Національна тристороння соціально-економічна рада та територіальні тристоронні соціально-економічні ради.

За ініціативою сторін можуть утворюватися галузеві (міжгалузеві) тристоронні або двосторонні соціально-економічні ради та інші тристоронні органи соціального діалогу (комітети, комісії тощо).

Організації роботодавців, їх об'єднання мають право на паритетних засадах брати участь в управлінні фондами соціального страхування.

Відповідно до частини першої ст. 21 Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» організації роботодавців, їх об'єднання мають право представляти та захищати інтереси своїх членів під час здійснення відповідними контролюючими органами заходів із державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності.

Законом України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» врегульовані відносини організацій роботодавців, їх об'єднань з органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, професійними спілками, іншими громадськими об'єднаннями, підприємствами, установами, організаціями.

Організації роботодавців, їх об'єднання, спільні представницькі органи сторони роботодавців співпрацюють з Кабінетом Міністрів України, іншими центральними органами виконавчої влади, державними колегіальними органами, місцевими державними адміністраціями, органами влади Автономної Республіки Крим та органами місцевого самоврядування.

За пропозицією Кабінету Міністрів України у засіданні Кабінету Міністрів України під час розгляду питань, що стосуються формування та реалізації

державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин, бере участь уповноважений представник спільного представницького органу сторони роботодавців національного рівня.

Організації роботодавців, їх об'єднання взаємодіють з профспілками, їх об'єднаннями на принципах соціального діалогу. Спори (конфлікти), які виникають між ними, вирішуються в порядку, передбаченому законом.

Організаціям роботодавців та їх об'єднанням забороняється втручатися у діяльність професійних спілок, їх об'єднань, перешкоджати у будь-якій формі та будь-якими засобами працівникам об'єднуватися у професійні спілки, їх об'єднання.

Організації роботодавців, їх об'єднання співпрацюють з організаціями, що представляють інтереси підприємців та інших суб'єктів господарювання, їх об'єднаннями. Організації роботодавців, їх об'єднання можуть брати на себе зобов'язання представляти та захищати права та законні інтереси підприємців та інших суб'єктів господарювання на всіх рівнях ведення соціального діалогу.

Взаємовідносини організацій роботодавців, їх об'єднань та організацій, що представляють інтереси підприємців та інших суб'єктів господарювання, їх об'єднань, можуть регулюватися окремими угодами.

Функції представництва та захисту прав і законних інтересів роботодавців доповнюються функцією з контролю за виконанням колективних договорів та угод. Відповідно до ст. 15 Закону України «Про колективні договори і угоди» від 1 липня 1993 року⁷⁷ контроль за виконанням колективного договору, угоди проводиться безпосередньо сторонами, що їх уклали, чи уповноваженими ними представниками. Сторони, що підписали колективний договір, угоду, щорічно в строки, передбачені колективним договором, угодою, звітують про їх виконання. Для ведення колективних переговорів всіх рівнів створюються комісії із рівної кількості представників сторін. Як правило, на ці комісії після укладення

⁷⁷ Про колективні договори і угоди: Закон України від 01.07.1993 №3356-ХІІ //Відомості Верховної Ради України. – 1993. – №36. – Ст.361.

колективного договору, угоди і покладаються функції контролю за її виконанням. Чинний Закон України «Про колективні договори і угоди» встановлює відповідальність за порушення і невиконання колективного договору, угоди осіб, які представляють власника або уповноважений ним орган (ст. 18). Законом «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» не визначений механізм реалізації відповідальності цих організацій за невиконання колективних угод, а відтак норма, якою встановлюється відповідальність, залишається декларативною⁷⁸.

В деяких країнах існують організації роботодавців двох типів: одні діють лише в економічній сфері, а інші – у соціально-трудої (наприклад, ФРН, Швейцарія та ін.). У Великобританії, Франції, Італії, Бельгії організації роботодавців виконують економічні й соціально-трудої функції⁷⁹.

У США, Японії діяльність асоціацій роботодавців пов'язана зі сферою політики, а у ФРН, Франції, Італії, скандинавських країнах ці організації разом з тим беруть участь у колективно-договірному процесі. В Японії діють чотири союзи підприємців: Ніккерейн, Кейданрен, Комітет з питань економічного розвитку, Японська торгово-промислова палата (Ниссьо). До складу Ніккерейн входять 54 виробничих асоціацій, 47 регіональних асоціацій, які представляють майже всі приватні підприємства, за винятком сільськогосподарських та лісових. Кількість корпорацій, які є членами цих регіональних і промислових асоціацій, становить близько 30 тис. і охоплює приблизно 1/3 загальної кількості підприємців Японії. Ключовими завданнями є зближення і координація діяльності асоціацій щодо забезпечення гармонійного розвитку і зняття суперечностей між працею та управлінням (капіталом), зміцнення солідарності та підвищення етичних норм роботодавців, встановлення законних людських

⁷⁸ Ніколайченко Г. М. Проблеми представництва інтересів роботодавців в Україні /Г.М. Ніколайченко //Форум права. – 2008. - №3. – С. 390 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2008-3/08ngmrvu.pdf>.

⁷⁹ Основные направления и формы деятельности предпринимательских организаций в странах Запада //Труд за рубежом. – 1991. - №1; Силин А.А. Предпринимательские организации: основные задачи, функции, структура //Труд за рубежом. – 1994. - №4.

відносин всередині корпорацій та сприяння соціальному прогресу через діяльність корпорацій⁸⁰.

Потрібно відзначити, що у законах про організації (об'єднання) роботодавців окремих зарубіжних країн чітко окреслюється соціальна спрямованість їхньої діяльності. Так, у ст.3 Федерального закону «Про об'єднання роботодавців» від 27 листопада 2002 року об'єднання роботодавців визначається як вид асоціації (спілки), заснованої на добровільному членстві роботодавців (юридичних та (або) фізичних осіб) і (або) об'єднань роботодавців, і зазначається, що об'єднання роботодавців є соціально орієнтованою некомерційною організацією.

Особливістю об'єднань роботодавців - соціальних партнерів, як відзначають англійські дослідники Д. Віндмюллер і А. Гладстон, є саме різноманітність їх функцій. Вони відповідають, з одного боку, за прийняття рішень організаціями виробництва, з іншого – за їх реалізацію. Оскільки ці функції вони можуть виконувати за рахунок власних засобів виробництва, а також власних або запозичених капіталів, то у відносинах із профспілками вони стикаються з проблемою їх ефективного використання. Оскільки функція реалізації капіталу тягне за собою необхідність створення робочих місць і купівлі робочої сили, то підприємці виступають не стільки розпорядниками капіталів, скільки роботодавцями, які вирішують проблеми зайнятості, умов і оплати праці, якими займаються профспілки.⁸¹

На початку XXI ст. відмічається процес певної децентралізації асоціацій роботодавців, змінюються їх функції. Це викликано відмовою від моделі укладення загальнонаціональних колективних угод і переходом до галузевих колективних угод і колективних договорів в окремих компаніях⁸².

⁸⁰ Волгин Н.А. Японский опыт решения экономических и социально-трудовых проблем. – М.: Экономика, 1998. – С.153-157.

⁸¹ Windmuller J., Gladstone A. Employers associations and industrial relations. – Oxford., 1984. - P.38.

⁸² Вишневская Н.Т. Реформирование системы представительства интересов бизнеса //Труд за рубежом. – 2008. - №1. – С.23-43.

Світовий досвід свідчить, що у низці країн організації роботодавців стали надавати послуги у сфері бізнесу неформальним та малим підприємствам (обмін інформацією, розширення доступу до фінансування, страхуванню, технологіям, а також підприємницьким навичкам⁸³. Організації роботодавців повинні забезпечувати захист як корпоративних економічних інтересів роботодавців у відносинах з органами державної влади, так і представництво і захист інтересів членів організацій роботодавців у соціальній і трудовій сферах у рамках соціального діалогу.

Висновки до розділу 1

В Україні на цей час створено нормативну основу діяльності організацій роботодавців, їх об'єднань, яку складають Конституція України, міжнародно-правові акти, ратифіковані України, закони України, інші нормативно-правові акти, акти соціального діалогу. Законодавство України про організації роботодавців, їх об'єднань у цілому відповідає міжнародним та європейським стандартам права на об'єднання як одного з основоположних прав у сфері праці.

Правові засади створення і діяльності організацій роботодавців, їх об'єднань в економічній, соціальній, трудовій сферах закріплені у Конституції України, міжнародно-правових актах, ратифікованих Україною, законах України «Про соціальний діалог в Україні», «Про громадські об'єднання», «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності», «Про колективні договори і угоди», «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», законодавстві про загальнообов'язкове державне соціальне страхування та ін.

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

⁸³ Свобода объединения: на практике: извлеченные уроки. – Женева, 2008. – С.62.

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 правового статусу організацій роботодавців, їх об'єднань як суб'єктів трудових відносин, представників інтересів роботодавців необхідно закріпити в новому кодифікованому законодавчому акті.

Функції організацій роботодавців, їх об'єднань є основними напрямками їх діяльності, в яких виявляється їх сутність і роль у формуванні та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулюванні трудових, соціальних, економічних відносин, участі у соціальному діалозі.

Із ст. 5 Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» впливають дві основні функції організацій роботодавців, їх об'єднань – представництво та захист прав і законних інтересів роботодавців, які відповідно до наданих законом повноважень реалізується у правовідносинах, що виникають у рамках соціального діалогу. До зазначених основних функцій слід додати функцію контролю за виконанням колективних угод та колективних договорів, інформаційну та консультативну функції.

Будучи суб'єктами трудового права, організації роботодавців, їх об'єднання виступають суб'єктами таких видів колективних трудових правовідносин, як правовідносини щодо утворення та діяльності організацій роботодавців, їх об'єднань як представників інтересів роботодавців у трудових,

соціальних, економічних відносинах; правовідносини з ведення колективних переговорів з укладення колективних угод на національному, галузевому, територіальному рівнях та колективних договорів; правовідносини з вирішення колективних трудових спорів (конфліктів).

РОЗДІЛ 2

ЕЛЕМЕНТИ ПРАВОВОГО СТАТУСУ ОРГАНІЗАЦІЙ РОБОТОДАВЦІВ, ЇХ ОБ'ЄДНАНЬ ЯК СУБ'ЄКТІВ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН

2.1. Трудова правосуб'єктність організацій роботодавців, їх об'єднань як суб'єктів трудових правовідносин

Трудова правосуб'єктність розглядається науковцями як один із елементів правового статусу суб'єкта трудових правовідносин. Проте у науці трудового права відсутнє єдине розуміння правового статусу як юридичної категорії та його структури. Так, О.С. Пашков ототожнював зміст правового статусу суб'єктів трудового права з правосуб'єктністю, яка, на його думку, і визначається закріпленими за ними законодавством правами та обов'язками, гарантіями цих прав і обов'язків, відповідальністю за невиконання покладених на них обов'язків⁸⁴.

Існуючі в науці трудового права точки зору щодо цієї правової категорії можна поділити на три групи: представники першої групи додержуються широкого розуміння правового статусу; представники другої групи виходять із його вузького розуміння; представники третьої групи виділяють у змісті правового статусу чотири елементи: трудову правосуб'єктність; основні права і обов'язки; юридичні гарантії; передбачену законодавством відповідальність за порушення трудових обов'язків.

Так, В.В. Федін належить до першої групи дослідників і виокремлює у змісті юридичного статусу суб'єкта трудового права п'ять елементів: 1) трудову правосуб'єктність; 2) основні трудові права, свободи і обов'язки; 3) законні інтереси; 4) юридичні гарантії здійснення основних трудових прав, свобод і законних інтересів; 5) відповідальність за виконання чи невиконання своїх

⁸⁴ Трудовое право России: Учебник /Под ред. А.С. Пашкова. – СПб., 1994. – С.56.

обов'язків⁸⁵. При цьому вчений розуміє юридичний статус суб'єктів трудового права як базову, основну характеристику, що визначається нормами трудового законодавства, розкриває становище суб'єкта трудового права і дозволяє йому брати участь у правовідносинах у сфері несамостійної праці⁸⁶.

Прибічниками вузького розуміння правового статусу є Б.К. Бегічев, Л.Я. Гінцбург, Л.О. Сироватська, С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко, В.М. Лебедев, А.М. Лушніков, М.В. Лушнікова, С.П. Маврін, Є.Б. Хохлов та інші вчені. Так, Б.К. Бегічев⁸⁷, Л.Я. Гінцбург⁸⁸, Л.О. Сироватська у структурі правового статусу виокремлювали трудову правоздатність і основні права та обов'язки. Що стосується гарантій і відповідальності, то, на думку Л.О. Сироватської, вони є самостійними правовими категоріями, які забезпечують реалізацію не тільки основних прав і обов'язків, але й принципів та звичайних норм, тому об'єднання їх в одну правову категорію позбавляє їх своєї специфіки⁸⁹. При цьому Л.О. Сироватська запропонувала новий термін, іменуючи правовий статус суб'єкта трудового права «трудоправовим статусом».

С.М. Прилипко і О.М. Ярошенко визначають правовий статус як визначений нормами права стан суб'єкта права, що відображує його становище у взаємовідносинах з іншими суб'єктами права. Вчені виділяють у змісті правового статусу правосуб'єктність і юридичні права та обов'язки⁹⁰.

Деякі вчені під правовим статусом суб'єкта трудового права розуміють тільки сукупність його суб'єктивних прав і обов'язків⁹¹.

⁸⁵ Федін В.В. Юридический статус работника как субъекта трудового права. – М., 2005. – С.64.

⁸⁶ Трудовое право: учебник для бакалавров/отв. ред. К.Н. Гусов (автор главы 5 «Субъекты трудового права» В.В. Федін). – Москва: Проспект, 2015. – С. 101.

⁸⁷ Бегичев Б.К. Рабочие и служащие как субъекты советского трудового права: автореф. дисс.: д-ра юрид. наук: 12.00.05. – М., 1975. – С.10.

⁸⁸ Гинцбург Л.Я. Социалистическое трудовое правоотношение. – М.: Наука, 1977. – С. 208.

⁸⁹ Сыроватская Л.А. Трудовое право: Учебник. – М., 1995. – С.62.

⁹⁰ Прилипко С.М., Ярошенко О.М. Трудове право України: Підручник. – 4-те вид., переробл. і доп. – Харків: Видавництво «ФІНН», 2011. – С.119.

⁹¹ Крутова Л.А. Работодатель как субъект трудового права: автореф. дисс. ...канд. юрид. наук: 12.00.05. – М., 2000. – С.12; Трудовое право России: учебник /под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. – М.: Юристъ, 2002. – С.102.

На думку В.М. Лебедева, статус суб'єкта трудового права включає наступні елементи: 1) трудову правосуб'єктність; 2) основні трудові права, свободи і обов'язки, що закріплені в законі (Конституція РФ, ТК РФ); 3) правосвідомість, правову культуру суб'єкта трудового права⁹².

У дисертації підтримується точка зору вчених-трудоників, які у змісті правового статусу суб'єктів трудового права виокремлюють наступні елементи: 1) трудову правосуб'єктність; 2) основні трудові права і обов'язки; 3) юридичні гарантії трудових прав і обов'язків; 4) відповідальність за порушення трудових прав і обов'язків⁹³. Саме зазначені елементи розглядаються як складові елементи правового статусу організацій роботодавців, їх об'єднань як суб'єктів трудових правовідносин. Як видається, названі елементи дають найбільш повне уявлення про правове становище організацій роботодавців, їх суб'єктів.

Обов'язковою умовою визнання організацій роботодавців, їх об'єднань суб'єктами колективних трудових правовідносин є наявність трудової правосуб'єктності.

Трудова правосуб'єктність належить до достатньо досліджених категорій у науці трудового права. Підкреслюючи значення цієї важливої правової категорії, О.Б. Зайцева слушно зауважує, що трудова правосуб'єктність відіграє важливу роль у реалізації конституційного принципу свободи праці, а також у правовому регулюванні відносин у сфері праці⁹⁴.

Проте, точки зору вчених щодо сутності цієї правової категорії певною мірою відрізняються. Так, Б.К. Бегічев визначав правосуб'єктність як здатність

⁹² Лебедев В.М. Современное трудовое право (Опыт трудового компаративизма). Книга первая /В.М. Лебедев, Е.Р. Воронкова, В.Г. Мельникова; под ред. заслуженного юриста РФ, чл.-кор. АН ВШ РФ, докт. юрид. наук, проф. В.М. Лебедева. – М.: Статут, 2007. – С. 218.

⁹³ Трудове право України: Підручник /За ред. Н.Б. Болотіної, Г.І. Чанишевої. – К.: Т-во «Знання», КОО, 2001. – С.94; Болотіна Н.Б. Трудове право України: Підручник. – 5-те вид., переробл. і доп. – К.: Знання, 2008. – С.144-149; Чанишева Г.І., Римар І.А. Правове регулювання індивідуальних трудових відносин: монографія. – Одеса: Фенікс, 2016. – С.102; Трудовое право: учеб. /Н.А. Бриллиантова и др.; под ред. О.В. Смирнова, И.О. Смигиревой. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: ТК Велби; Изд-во Проспект, 2007. – С.78-86; Молодцов М.В., Крапивин О.М., Власов В.И. Трудовое право России: Учебник для вузов /Под общ. ред. М.В. Молодцова. – М.: Издательство НОРМА (Издательская группа НОРМА–ИНФРА.М), 2001. – С. 60-61 та ін.

⁹⁴ Зайцева О.Б. Трудовая правосубъектность как юридическая категория и ее значение в правовом регулировании трудовых отношений: автореф. дисс. ...д-ра юрид. наук: 12.00.05. – М., 2008. – С.5.

тих або інших суб'єктів бути носіями прав і обов'язків⁹⁵. Трудова правосуб'єктність як правове поняття, на думку Б.К. Бегічева, виражає здатність громадян мати трудові права та обов'язки, а також володіння конкретними трудовими правами і обов'язками, що безпосередньо впливають із закону⁹⁶.

На думку С.О. Іванова, Р.З. Лівшиця, Ю.П. Орловського, трудова правосуб'єктність є правовою категорією, що виражає собою наявність прав і обов'язків, які безпосередньо впливають із закону, здатність громадян бути суб'єктами трудових правовідносин, набуваючи своїми діями права і створюючи для себе обов'язки, пов'язані зі вступом у ці правовідносини⁹⁷.

Втім, у наведених визначеннях йдеться виключно про трудову правосуб'єктність громадян, а відтак зазначені формулювання не можуть бути визнані універсальними для всіх суб'єктів трудового права.

Заслужують на увагу точки зору сучасних дослідників про трудову правосуб'єктність. Вчені кафедри соціального права Львівського національного університету ім. Івана Франка розглядають правосуб'єктність переважно як поєднання трьох компонентів – правоздатності, дієздатності та правового статусу, які і є тими властивостями, що ними має володіти кожен з учасників, у тому числі й трудових правовідносин⁹⁸.

С.М. Прилипко і О.М. Ярошенко зазначають, що правосуб'єктність об'єднує два компоненти – правоздатність як передбачену нормами права здатність мати суб'єктивні права та юридичні обов'язки (тобто здатність до правоволодіння) та дієздатність як передбачену нормами права здатність та юридичну можливість своїми діями набувати права та обов'язки, здійснювати та виконувати їх (тобто здатність до правореалізації). Трудова правосуб'єктність –

⁹⁵ Бегічев Б.К. Материальная основа и юридическое содержание трудовой правосубъектности рабочих и служащих //Сборник ученых трудов Свердловского юридического института. Вып. 3. – Свердловск, 1964. – С.109.

⁹⁶ Бегічев Б.К. Трудовая правоспособность советских граждан. – М.: Юрид. лит-ра, 1972. – С.64.

⁹⁷ Иванов С.А., Лившиц Р.З., Орловский Ю.П. Советское трудовое право: вопросы теории. – М.: Изд-во «Наука», 1978. – С.157.

⁹⁸ Трудове право України: Академічний курс: Підруч. для студ. юрид. вищ. навч. закл. /П.Д. Пилипенко, В.Я. Бурак, З.Я. Козак та ін.; За ред. П.Д. Пилипенка. – К.: Концерн «Видавничий Дім «Ін Юре», 2004. – С. 67.

це правова категорія, що виражає здатність суб'єкта бути учасником трудових та пов'язаних з ними правовідносин⁹⁹.

В.Л. Костюк пропонує розглядати трудову правосуб'єктність в об'єктивному і суб'єктивному значеннях. В об'єктивному значенні трудова правосуб'єктність – це система норм трудового права, які регламентують правове становище суб'єктів трудового права. У суб'єктивному значенні трудова правосуб'єктність – передбачена нормами трудового права здатність особи (інших уповноважених суб'єктів) мати, володіти, а також здійснювати (набувати, реалізовувати, виконувати) трудові права та обов'язки, а в окремих випадках – відповідно до закону здійснювати трудові (трудова) повноваження, а також нести юридичну відповідальність за їх невиконання чи неналежне виконання¹⁰⁰.

Останнє розуміння трудової правосуб'єктності, на нашу думку, найбільш повно розкриває сутність цієї правової категорії.

У науці трудового права трудова правосуб'єктність організацій роботодавців, їх об'єднань докладно не досліджувалася. Сучасні вітчизняні науковці основну увагу приділяють дослідженню правосуб'єктності профспілок¹⁰¹.

Ю.М. Щотова розуміє трудову правосуб'єктність професійної спілки як її правоздатність, дієздатність та деліктоздатність¹⁰².

В.Л. Костюк вважає, що трудову правосуб'єктність професійної спілки необхідно розглядати як визначену нормами трудового права властивість професійної спілки володіти та здійснювати трудові повноваження, а

⁹⁹ Прилипка С.М., Ярошенко О.М. Трудове право України: Підручник. – 4-те вид., переробл.і доп. – Харків: Видавництво «ФІНН», 2011. – С. 120.

¹⁰⁰ Костюк В.Л. С. Правосуб'єктність у трудовому праві: проблеми теорії та практики: Монографія. – К.: Видавець Карпенко В.М., 2012. – 115.

¹⁰¹ Щотова Ю.М. Професійні спілки як особливий суб'єкт трудового права України: монографія. – К.: «Генеза», 2013. – 360 с.; Циганчук Н.А. Професійні спілки як суб'єкт трудового права: автореф. дис. ...канд. юрид. наук: 12.00.05. – Х., 2004. – 18 с.; Костюк В.Л. Правосуб'єктність у трудовому праві: проблеми теорії та практики: Монографія. – К.: Видавець Карпенко В.М., 2012. – С.277-308; Гетьманцева Н., Козуб І. Праводієздатність професійних спілок //Право України. – 2010. – №12. – С.122 та ін.

¹⁰² Щотова Ю.М. Зазн. роб. – С.97.

також пов'язані з ними трудові права, обов'язки, а також нести юридичну відповідальність за їх невиконання чи неналежне виконання¹⁰³

Так, на думку В.Л. Костюка, основними конструктивними елементами трудової правосуб'єктності професійної спілки є: трудова правоздатність; трудова дієздатність; трудові повноваження та пов'язані з ними трудові права, обов'язки, а також трудова деліктоздатність¹⁰⁴.

В.Л. Костюк визначає трудову деліктоздатність професійної спілки як визначену нормами трудового права властивість професійної спілки нести юридичну відповідальність за невиконання чи неналежне виконання своїх трудових повноважень¹⁰⁵. Водночас вчений зазначає, що трудове законодавство України не регламентує трудової відповідальності професійної спілки за невиконання чи неналежне виконання своїх обов'язків, що є однією з ключових передумов послаблення захисту трудових прав працівників.

У зв'язку з цим видається дискусійним виокремлення трудової деліктоздатності професійної спілки, що, на думку В.Л. Костюка, доповнює її трудову правосуб'єктність.

Г.І. Чанишева розглядає трудову правосуб'єктність організацій роботодавців, їх об'єднань як їх правоздатність, дієздатність та деліктоздатність¹⁰⁶.

На нашу думку, не можна погодитися з включенням до трудової правосуб'єктності організацій роботодавців, їх об'єднань останнього елементу – деліктоздатності. Це можна пояснити тим, що чинним законодавством не передбачена відповідальність організацій роботодавців, їх об'єднань за невиконання або неналежне виконання покладених на них трудових обов'язків.

¹⁰³ Костюк В.Л. Зазн. роб. – С.292.

¹⁰⁴ Костюк В.Л. Зазн. роб. – С.294-295.

¹⁰⁵ Костюк В.Л. Зазн. роб. – С.305.

¹⁰⁶ Чанишева Г.І. Організації роботодавців, їх об'єднання як суб'єкти колективних трудових правовідносин //Правове регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення: проблеми і перспективи розвитку: тези доповідей і наук. повідомлень учасників VII Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 3-4 жовтня 2014 р.) /за ред. В.В. Жернакова. – Х.: Право, 2014. – С.43-44.

Такої норми немає у Законі України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» (ст. 35 Закону передбачена тільки відповідальність за порушення законодавства про організації роботодавців), що значно знижує ефективність виконання укладених колективних угод і перетворює їх окремі положення в декларації про намір.

Для національного законодавства представляє інтерес законодавчий досвід зарубіжних країн щодо регулювання відповідальності організацій (об'єднань) роботодавців. Так, відповідно до ст. 15 «Відповідальність об'єднання роботодавців» Федерального закону «Про об'єднання роботодавців» від 27 листопада 2002 року об'єднання роботодавців несе відповідальність за порушення або невиконання укладених ними угод у частині, що стосується зобов'язань цього об'єднання, в порядку, передбаченому законодавством Російської Федерації, зазначеними угодами.

Відсутність норм про відповідальність організацій роботодавців, їх об'єднань у Законі України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» не узгоджується зі ст. 6 цього ж Закону, в якій одним із принципів утворення і діяльності організацій роботодавців, їх об'єднань закріплюється принцип відповідальності за виконання взятих зобов'язань.

Отже, враховуючи норми чинного національного законодавства, трудову правосуб'єктність організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців доцільно розглядати як їх трудову правоздатність і дієздатність.

Передусім слід відзначити, що трудова правосуб'єктність організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців тісно пов'язана з основною метою їх створення і діяльності— здійсненням представництва та захисту прав та законних інтересів роботодавців у економічній, соціальній, трудовій та інших сферах, у тому числі в їх відносинах з іншими сторонами соціального діалогу.

Для визначення трудової правоздатності організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців звернемося до визначення аналогічного поняття стосовно професійних спілок. В літературі зазначається, що професійна

спілка має правоздатність як передбачену нормами права здатність мати суб'єктивні права та юридичні обов'язки¹⁰⁷.

В.Л. Костюк визначає трудову правоздатність професійної спілки як визначену нормами трудового права властивість професійної спілки в особі уповноважених представницьких органів мати (володіти) трудові повноваження та пов'язані з ними трудові права і обов'язки¹⁰⁸.

Н. Гетьманцева та І. Козуб відзначають, що трудова правоздатність виникає з моменту створення професійної спілки і вказує на її здатність мати права і обов'язки¹⁰⁹. Відповідно трудова правоздатність організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців виникає з моменту їх створення. Останній момент пов'язаний із набуттям ними статусу юридичної особи.

Згідно зі ст. 80 Цивільного кодексу України юридичною особою є організація, створена і зареєстрована у встановленому порядку. У зв'язку з цим у літературі відзначається, що однією з основних ознак юридичної особи є створення та реєстрація у встановленому законом порядку¹¹⁰.

Державна реєстрація юридичних осіб здійснюється відповідно до Закону України «Про державну реєстрацію юридичних осіб, фізичних осіб-підприємців та громадських формувань»¹¹¹, дія якого поширюється на державну реєстрацію всіх юридичних осіб незалежно від організаційно-правової форми, форми власності та підпорядкування, їхньої символіки (у випадках, передбачених законом), громадських формувань, що не мають статусу юридичної особи, та фізичних осіб – підприємців (частина перша ст. 3).

¹⁰⁷ Прокопенко В.И. О субъектах правовых отношений комитета профсоюза с администрацией предприятия. – М.: ИГП АН СССР, 1975. – С.35-41.

¹⁰⁸ Костюк В.Л. Зазн. роб. – С.296.

¹⁰⁹ Гетьманцева Н., Козуб І. Праводієздатність професійних спілок //Право України. – 2010. – №12. – С.122.

¹¹⁰ Цивільний кодекс України: науково-практичний коментар: у 2 ч. /За заг. ред. Я.М. Шевченко. – К.: Концерн «Видавничий дім «Ін-Юре», 2004. – Ч.1. С.103.

¹¹¹ Про державну реєстрацію юридичних осіб, фізичних осіб-підприємців та громадських формувань: Закон України від 15.05.2003 №755-IV //Відомості Верховної Ради України. – 2003. – №31-32. – Ст.263.

Відповідно до частини десятої ст. 15 Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» організації роботодавців, їх об'єднання набувають статусу юридичної особи з моменту внесення даних про організацію роботодавців, їх об'єднання до Єдиного державного реєстру юридичних осіб та фізичних осіб-підприємців.

Отже, трудова правоздатність організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців означає їх здатність мати трудові права та обов'язки, встановлені актами чинного трудового законодавства, актами соціального діалогу, локальними нормативно-правовими актами, їх статутами.

З трудовою правоздатністю організації роботодавців, об'єднання організації роботодавців нерозривно пов'язана їх трудова дієздатність.

У науці трудового права зазначається, що професійна спілка набуває трудової дієздатності як передбаченої нормами права здатності та юридичної можливості своїми діями набувати прав та обов'язків, здійснювати та виконувати їх¹¹².

В.Л. Костюк визначає трудову дієздатність професійної спілки як визначену нормами трудового права властивість професійної спілки через уповноважені представницькі органи здійснювати (набувати, реалізовувати, виконувати) трудові повноваження та пов'язані з ними трудові права та обов'язки¹¹³.

Трудову дієздатність організації роботодавців, об'єднання організації роботодавців видається можливим визначити як передбачену нормами трудового права здатність організації роботодавців, об'єднання організації роботодавців набувати трудових прав та обов'язків і здійснювати їх через свої органи, які діють відповідно до установчих документів і закону.

Таким чином, трудова правоздатність і дієздатність як складові трудової правосуб'єктності організації роботодавців, об'єднання організації роботодавців

¹¹² Снигирева І.О. Профсоюзы и трудовое право. – М.: Юрид. лит., 1983. – С.93-94.

¹¹³ Костюк В.Л. Зазн. роб. – С. 297.

виникають з моменту державної реєстрації в Єдиному державному реєстрі юридичних осіб та фізичних осіб-підприємців та припиняються з дня внесення до Єдиного державного реєстру запису про їх припинення.

Розуміння трудової правосуб'єктності організацій роботодавців, їх об'єднань, так само як і трудової правосуб'єктності професійних спілок, нерозривно пов'язане з умовами її набуття.

Як вважає Г.І. Чанишева, умовами набуття трудової правосуб'єктності організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців слід вважати такі умови, як 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 законодавства¹¹⁴. Оскільки вчений не характеризує зазначені умови, а лише обмежується визначенням їх переліку, умови набуття трудової правосуб'єктності організацією роботодавців, об'єднанням організацій роботодавців потребують докладного аналізу.

Першою умовою набуття трудової правосуб'єктності організацією роботодавців, об'єднанням організацій роботодавців є вольова умова. Зазначена умова ґрунтується на конституційній нормі, закріпленій у ст. 36 Конституції України, міжнародних трудових стандартах, актах чинного законодавства України. Йдеться про право роботодавців об'єднуватися в організації роботодавців без будь-якого дозволу, вільно вступати до таких організації та виходити з них, брати участь в їх діяльності на умовах і в порядку, визначених їх статутами. Організації роботодавців, їх об'єднання можуть виключно на основі добровільності створювати об'єднання організацій роботодавців,

¹¹⁴ Чанишева Г.І. Організації роботодавців, їх об'єднання як суб'єкти колективних трудових правовідносин //Наукові записки Міжнародного гуманітарного університету: [збірник]. – Одеса: Міжнародний гуманітарний університет, 2014. – Вип. 21. – Ч.ІІ. – С. 71.

вступати до таких об'єднань та виходити з них, брати участь в їх діяльності на умовах та в порядку, визначених статутами об'єднань організацій роботодавців.

Вольова умова набуття трудової правосуб'єктності організацією роботодавців, об'єднанням організацій роботодавців ґрунтується на закріплених у ст. 6 Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» принципах законності, свободи об'єднання, незалежності та рівноправності членів, відкритості та гласності.

Наступною умовою набуття організацією роботодавців, об'єднанням організацій роботодавців трудової правосуб'єктності є організаційно-статутна умова. Це означає, що організація роботодавців, об'єднання організацій роботодавців є структурованими громадськими організаціями, які діють на підставі статутів, затверджених установчим з'їздом (конференцією).

Відповідно до ст. 13 Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» статут організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців повинен містити:

повне найменування організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців, відмінну від існуючих, заявлений статус організації, об'єднання та місцезнаходження постійно діючого виконавчого органу; мету створення та напрями діяльності організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців;

умови членства, порядок прийому в члени організації роботодавців, об'єднання та виходу з організації (об'єднання);

права та обов'язки членів організації роботодавців, об'єднання;

положення про обов'язок виконання зобов'язань членами організації роботодавців, їх об'єднань у сфері соціально-трудових відносин;

порядок утворення, повноваження керівних органів організації роботодавців, об'єднання та порядок прийняття ними рішень;

джерела формування і порядок використання коштів та майна організації роботодавців, об'єднання, порядок здійснення господарської та іншої діяльності, необхідної для виконання статутних завдань;

порядок сплати вступних, членських та цільових внесків;

порядок внесення змін до статуту організації роботодавців, об'єднання;

порядок припинення організації роботодавців, об'єднання і вирішення майнових питань.

У статуті можуть бути передбачені й інші положення щодо особливостей створення і діяльності організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців.

Статут організації роботодавців, об'єднання не повинен суперечити законодавству України.

Організація роботодавців, об'єднання організацій роботодавців мають свою внутрішню структуру, закріплену статутом. Так, відповідно до Статуту Всеукраїнської громадської організації «Український союз промисловців і підприємців» вищим керівним органом УСПП є З'їзд, який скликається один раз на 5 років Правлінням або за вимогою не менше 12 регіональних відділень УСПП.

Керівництво діяльністю УСПП у період між З'їздами здійснює Правління, яке формується З'їздом УСПП строком на 5 років. До складу Правління входять:

- по одному представнику кожного регіонального відділення та представництва УСПП, а також кожної громадської організації із всеукраїнським статусом, яка є членом УСПП;
- Президент, Перший віце-президент, віце-президенти УСПП та виконавчий директор УСПП;
- по одному представнику членів УСПП, стосовно яких ухвалено відповідне рішення З'їзду.

Вищою посадовою особою УСПП є Президент УСПП, який обирається З'їздом строком на 5 років, підзвітний йому та несе перед ним персональну відповідальність за виконання покладених на нього завдань та функцій.

Для виконання поточних завдань, вирішення питань матеріально-технічного та інформаційного забезпечення УСПП діє Апарат Правління УСПП, структура якого та форми роботи визначаються Положенням, яке як кошторис витрат на утримання, затверджується Правлінням УСПП.

Третьою умовою набуття трудової правосуб'єктності організацією роботодавців, об'єднанням організацій роботодавців є реєстраційно-правова умова. Слід звернути увагу на відмінності у найменуванні зазначеної умови для професійних спілок і організацій роботодавців, їх об'єднань. Для професійних умов дана умова іменується «легалізаційно-правова», а для організацій роботодавців, їх об'єднань, виходячи із положень Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» – «реєстраційно-правова».

Річ у тім, Законом України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» передбачена легалізація профспілок, їх об'єднань. Відповідно до частини першої ст. 16 зазначеного Закону профспілки, їх об'єднання легалізуються шляхом повідомлення на відповідність заявленому статусу.

Таким чином, легалізаційно-правова умова є необхідною умовою набуття трудової правосуб'єктності професійними спілками, їх об'єднаннями, а не організаціями роботодавців, їх об'єднаннями.

Для набуття трудової правосуб'єктності організацією роботодавців, об'єднанням організацій роботодавців необхідною умовою є їх державна реєстрація, особливості якої передбачені ст. 15 Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» і які було проаналізовано у підрозділі 1.2 дисертації.

Останньою умовою набуття організацією роботодавців, об'єднанням організацій роботодавців трудової правосуб'єктності є репрезентативна умова,

що означає відповідність зазначених організацій, їх об'єднань критеріям репрезентативності, встановленим для визначеного рівня соціального діалогу, та підтвердження їх репрезентативності відповідно до чинного законодавства.

Законом України «Про соціальний діалог в Україні» вперше передбачені критерії репрезентативності для суб'єктів профспілкової сторони та сторони роботодавців. Відповідно до частини третьої ст. 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» для участі у колективних переговорах з укладення колективних договорів і угод, тристоронніх або двосторонніх органах та у міжнародних заходах склад суб'єктів профспілкової сторони та сторони роботодавців визначається за критеріями репрезентативності.

Закріплений у ст. 3 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» принцип репрезентативності і правоможності сторін та їх представників є однією з базових умов для досягнення моделі урівноваження інтересів, які забезпечують соціальну стабільність у державі. Питання репрезентативності набуває особливої актуальності, коли на одному рівні ведення соціального діалогу існує декілька організацій і необхідно визначити із них таку, яка оптимально підходить для ведення соціального діалогу у формі участі в колективних переговорах з укладення колективних договорів і угод, тристоронніх або двосторонніх органах і у міжнародних заходах.

У Законі України «Про соціальний діалог в Україні» відсутнє визначення поняття репрезентативності сторін соціального діалогу, замість цього закріплюється принцип репрезентативності та правоможності сторін (ст. 3), установлюються загальні критерії репрезентативності для сторін соціального діалогу (ст. 5), порядок визначення критеріїв репрезентативності на рівнях соціального діалогу (ст. 6), оцінки відповідності критеріям репрезентативності та їх підтвердження (ст. 7).

М.В. Сорочишин визначає репрезентативність профспілок або організацій роботодавців як їх особливу здатність виступати з визначених питань у

соціальному діалозі, особливо як сторона в колективних переговорах, а також колективних трудових спорах¹¹⁵.

Д.В. Приміч розглядає критерії репрезентативності для сторін колективних переговорів та угод як сукупність вимог, виконання яких дозволяє стороні брати участь у колективних переговорах з укладення колективних договорів, угод або делегувати своїх представників до національних тристоронніх органів, що базуються на принципах об'єктивності, неупередженості і рівності¹¹⁶.

Як видається, наведені визначення потребують доповнення та уточнення. Виходячи зі змісту частини третьої ст. 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні», репрезентативність суб'єктів профспілкової сторони і сторони роботодавців можна визначити як їх особливу здатність брати участь у колективних переговорах з укладення колективних договорів і угод, тристоронніх або двосторонніх органах та у міжнародних заходах у разі відповідності визначеним законом критеріям.

Крім того, репрезентативність слід розглядати як один із основних принципів соціального діалогу, передбачений ст. 3 Закону України «Про соціальний діалог в Україні». Принцип репрезентативності може застосовуватися тільки щодо колективних прав та інтересів працівників і роботодавців. Відносно індивідуальних прав, то ані організації роботодавців, їх об'єднання, ані професійні спілки, їх об'єднання не можуть бути позбавлені права представляти інтереси своїх членів або осіб, які звернулися до них із таким проханням.

Організаціям роботодавців, їх об'єднанням, що не відповідають критеріям репрезентативності, ст. 6 Законом України «Про соціальний діалог в Україні» надане право за рішенням своїх виборних органів надавати повноваження

¹¹⁵ Сорочишин М.В. Оцінка відповідності критеріям репрезентативності та їх підтвердження //Правове забезпечення соціальної сфери: зб. матер. III Міжнар. наук. конф. студ., аспір. та молод. вчених /за заг. ред. д.ю.н., проф. В.М. Дрьоміна. – Одеса: Фенікс, 2012. – С. 349.

¹¹⁶ Приміч Д.В. Критерії репрезентативності для сторін колективних переговорів з укладення колективних договорів, угод //Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія: Юриспруденція: Зб. наукових праць. – 2014. – Вип.8. – С. 205.

репрезентативним організаціям та об'єднанням відповідного рівня для представлення своїх інтересів або вносити на розгляд відповідних органів соціального діалогу свої пропозиції. Ці пропозиції є обов'язковими для розгляду сторонами під час формування узгодженої позиції та прийняття рішень.

Підкреслюючи значення рівності усіх профспілок і організацій роботодавців, Ю.С. Даниліна водночас слушно зауважує, що найголовнішим є те, щоб в конкретних ситуаціях використати ці повноваження у якнайкращий спосіб для працівників і роботодавців. Для досягнення цієї мети й існують критерії репрезентативності, що дозволяють у визначених ситуаціях представляти інтереси працівників тій профспілці, а інтереси роботодавців – тій організації, які можуть ці інтереси представити найкраще¹¹⁷

Передбачені Законом України «Про соціальний діалог в Україні» критерії репрезентативності суб'єктів сторони роботодавців поділяються на загальні та спеціальні.

Загальні критерії репрезентативності визначені у ст. 5 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» та поширюються на всіх суб'єктів сторони роботодавців. Йдеться про такі критерії, як:

- реєстрація організацій роботодавців, їх об'єднань та їх статус;
- загальна чисельність працівників, які працюють на підприємствах-членах відповідних організацій роботодавців;
- галузева та територіальна розгалуженість.

Спеціальні критерії передбачені ст. 6 Закону і поширюються на суб'єктів профспілкової сторони та сторони роботодавців відповідного рівня соціального діалогу (національного, галузевого, територіального, локального).

Відповідно до ст. 6 Закону на національному рівні для участі у колективних переговорах з укладення генеральної угоди, для делегування

¹¹⁷ Даниліна Ю.Є. Особливості визначення критеріїв репрезентативності для суб'єктів профспілкової сторони та сторони роботодавців в Україні /Ю.С. Даниліна //Ученые записки Таврического национального университета им. В.И. Вернадского. Серия «Юридические науки». – 2013. – Т.26 (65). – №2-1 (Ч.1). – С.361.

представників до Національної тристоронньої соціально-економічної ради, до органів управління фондами загальнообов'язкового державного соціального страхування та інших тристоронніх органів соціального діалогу, участі у міжнародних заходах репрезентативними є об'єднання профспілок та об'єднання організацій роботодавців, які:

- легалізовані (зареєстровані) відповідно до закону;
- є всеукраїнськими об'єднаннями профспілок, що налічують не менш як сто п'ятдесят тисяч членів;
- є всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців, на підприємствах яких працюють не менш як двісті тисяч працівників;
- мають у своєму складі профспілки, їх організації та об'єднання організацій роботодавців у більшості адміністративно-територіальних одиниць України, визначених ч. 2 ст. 133 Конституції України, а також не менш як три всеукраїнські профспілки та не менш як три всеукраїнські об'єднання організації роботодавців.

На галузевому рівні для участі у колективних переговорах з укладення галузевих (міжгалузевих) угод та для делегування представників до органів соціального діалогу на відповідному рівні репрезентативними є професійні спілки та їх об'єднання, організації роботодавців та їх об'єднання, які:

- легалізовані (зареєстровані) відповідно до закону;
- є всеукраїнськими профспілками, членами яких є не менш як три відсотки працівників, зайнятих у відповідній галузі;
- всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців, створеними за галузевою ознакою, на підприємствах членів яких працюють не менш як п'ять відсотків працівників, зайнятих у відповідному виді (видах) економічної діяльності.

На територіальному рівні для участі у колективних переговорах з укладення територіальних угод та для делегування представників до органів

соціального діалогу репрезентативними є професійні спілки та їх об'єднання і організації роботодавців та їх об'єднання, які:

- легалізовані (zareєстровані) відповідно до закону;
- є обласними, місцевими профспілками, їх організаціями та об'єднаннями, створеними за територіальною ознакою, членами яких є не менш двох відсотків зайнятого населення у відповідній адміністративно-територіальній одиниці;
- є організаціями роботодавців, їх об'єднаннями, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці, на підприємствах членів яких працюють не менш п'яти відсотків зайнятого населення у відповідній адміністративно-територіальній одиниці.

Для визначення репрезентативності застосовуються кількісні та якісні критерії. Кількісний критерій означає визнання репрезентативними таких профспілок і 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.

Закон України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» на відміну від раніше чинного Закону України «Про організації роботодавців» більше відповідає Конституції України та міжнародним стандартам права на об'єднання, так як його положення про кількісні критерії для визначення статусу організацій роботодавців не обмежують їх право на об'єднання, а є лише одними із загальних критеріїв репрезентативності, що встановлені для суб'єктів сторони роботодавців виключно для досягнення трьох цілей, передбачених частиною четвертою ст. 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні».

Оцінка відповідності критеріям репрезентативності та її підтвердження для суб'єктів сторони роботодавців проводиться на рівнях: національному – для

участі у колективних переговорах і укладення генеральної угоди, для делегування представників до Національної тристоронньої соціально-економічної ради, до органів управління фондами загальнообов'язкового державного соціального страхування та інших тристоронніх органів соціального діалогу, участі у міжнародних заходах; галузевому – для участі у колективних переговорах з укладення галузевих (міжгалузевих) угод та для делегування представників до відповідних органів соціального діалогу; територіальному – для участі у колективних переговорах з укладення територіальних угод та для делегування представників до відповідних органів соціального діалогу.

Оцінка відповідності критеріям репрезентативності та підтвердження репрезентативності організацій роботодавців, їх об'єднань здійснюється: Національною службою посередництва і примирення (далі – НСПП) – на національному і галузевому рівнях; відділеннями НСПП в Автономній Республіці Крим, областях, містах Києві та Севастополі – на територіальному рівні відповідно до Порядку оцінки відповідності критеріям репрезентативності та підтвердження репрезентативності суб'єктів сторін профспілок та організацій роботодавців, затвердженого наказом НСПП від 21 липня 2011 року №73¹¹⁸, яким визначено процедуру проведення оцінки відповідності критеріям репрезентативності та підтвердження репрезентативності профспілок, їх організацій та об'єднань, організацій роботодавців та їх об'єднань на національному, галузевому та територіальному рівнях.

НСПП та її відділення за результатами оцінки відповідності критеріям репрезентативності і підтвердження репрезентативності приймають відповідні рішення згідно із Законом України «Про соціальний діалог в Україні» і ведуть реєстр суб'єктів сторони роботодавців.

¹¹⁸ Порядок оцінки відповідності критеріям репрезентативності та підтвердження репрезентативності суб'єктів сторін профспілок і організацій роботодавців: Затв. наказом Національної служби посередництва і примирення 21.07.2011 №73 //Бюлетень Національної служби посередництва і примирення. - 2011. --№7-8. – С.28.

Підтвердження репрезентативності суб'єктів сторони профспілок та сторони роботодавців здійснюється відповідно Національною службою посередництва і примирення та її відділеннями один раз на п'ять років. Організації роботодавців та їх об'єднання, у тому числі новоутворені, мають право звертатися до Національної служби посередництва і примирення та відповідних її відділень для оцінки відповідності критеріям репрезентативності за наявності для цього фактичних підстав, але не частіше одного разу на рік.

З дати прийняття рішення та видання Свідоцтва про підтвердження репрезентативності суб'єкт сторони профспілок або сторони роботодавців вважається репрезентативним і не потребує додаткового визнання з боку інших сторін соціального діалогу.

Слід відзначити, що МОП не встановлює жодних спеціальних критеріїв для використання країнами-членами щодо визначення репрезентативності організацій працівників та роботодавців для їхньої участі у колективних переговорах та тристоронніх консультаціях з органами влади, оскільки не існує універсальних критеріїв визначення такої репрезентативності. Розроблення власних систем покладено на країни-члени.

Рішення повинні опрацьовуватися на національному рівні, виходячи з національних умов соціально-трудових відносин та у консультаціях між урядом та соціальними партнерами. Національні рішення повинні, однак, відповідати положенням основоположних конвенцій, зокрема таких, як Конвенція про свободу асоціації та захист права на організацію, 1948 (№. 87) та Конвенція про свободу асоціації та ведення колективних переговорів, 1949 (№98), а також принципам, розробленим контрольними органами МОП на основі цих конвенцій.

Д.В. Приміч звернув увагу на проблеми, що виникають у практиці, при здійсненні процедури підтвердження репрезентативності профспілок і організацій роботодавців відповідно до Закону України «Про соціальний діалог

в Україні»¹¹⁹. Так, на територіальному рівні кількісний критерій для суб'єктів профспілкової сторони і сторони роботодавців встановлено у відсотках до зайнятого населення, а не до кількості найманих працівників підприємств, установ, організацій. Йдеться про рівень зайнятості, який визначається за методологією МОП, і дані про який відсутні на рівні районів і міст. Крім того, спостерігається стійка тенденція до збільшення співвідношення кількості найманих працівників та зайнятого населення.

Оскільки на рівні районів і міст відсутня статистика щодо зайнятого населення, то це унеможлиблює здійснення процедур підтвердження репрезентативності суб'єктів з відповідним статусом, які діють у межах відповідної адміністративно-територіальної одиниці, якщо вони ініціюють проведення колективних переговорів з укладення колективних угод на цьому рівні. У зв'язку з цим слід погодитися з пропозицією Д.В. Приміча про внесення змін до частини третьої ст. 6 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» щодо встановлення кількісного критерію у відсотках не від зайнятого населення, а від кількості найманих працівників підприємств, установ, організацій.

У літературі звертається увага на інші проблеми визначення репрезентативності. Зокрема, Т. Бабіч відзначає, крім необхідності чіткого визначення поняття репрезентативності в законах України, також необхідність визначення таких процедур, як встановлення репрезентативності, апеляції, принципів репрезентативності, врахування рівня, стосовно якого потрібно встановити репрезентативність та ін.¹²⁰

Норма Закону України «Про соціальний діалог в Україні» про здійснення оцінки відповідності критеріям репрезентативності та підтвердження репрезентативності суб'єктів сторони профспілок і сторони роботодавців Національною службою посередництва і примирення неоднозначно

¹¹⁹ Приміч Д.В. Критерії репрезентативності для сторін колективних переговорів з укладення колективних договорів, угод //Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія: Юриспруденція: збірник наукових праць. – 2014. – Вип. 8. – С.203-204.

¹²⁰ Бабіч Т. Проблеми репрезентативності організацій соціальних партнерів //Віче. – 2010. – №8. – С.4.

сприймається науковцями. Так, М.В. Сорочишин приєднується до висловленої в літературі точки зору про те, що зазначене положення Закону суперечить Конституції України, конвенціям Міжнародної організації праці та Європейській соціальній хартії (переглянутій), що забороняють втручання у внутрішню діяльність профспілок і організацій роботодавців з боку один одного і з боку держави, а також порушує принцип рівноправності за ознакою належності до тієї чи іншої профспілки. Враховуючи ці обставини, вчений пропонує у ст. 5 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» встановити можливість суб'єктів соціального діалогу самостійно визначати репрезентативність один одного шляхом прийняття індивідуальних актів органами соціального діалогу (Національною тристоронньою соціально-економічною радою, територіальними тристоронніми соціально-економічними радами)¹²¹.

Проте, у даному випадку науковець не враховує норму, закріплену в частині третій ст. 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні», про те, що для участі у тристоронніх або двосторонніх органах склад суб'єктів профспілкової сторони та сторони роботодавців визначається за критеріями репрезентативності. Тобто сама Національна тристороння соціально-економічна рада та територіальні тристоронні соціально-економічні ради можуть бути створені профспілками та організаціями роботодавців, які мають відповідати критеріям репрезентативності. Тобто йдеться про спеціальний орган, який буде здійснювати оцінку відповідності критеріям репрезентативності та підтвердження репрезентативності суб'єктів сторони профспілок та сторони роботодавців. У даному випадку покладення зазначених повноважень на Національну службу посередництва і примирення є виправданим і таким, що не суперечить міжнародно-правовим актам, зокрема, Конвенції МОП №154 про

¹²¹ Сорочишин М.В. Правові аспекти соціального діалогу у сфері праці: автореф. дис. ...канд. юрид. наук: 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. – Одеса, 2012. – С.16.

сприяння колективним переговорам 1981 року¹²² та Рекомендації МОП №163 щодо сприяння колективним переговорам 1981 року¹²³, якими передбачено визнання представницьких організацій працівників і роботодавців для участі в колективних переговорах. Параграфом 3 Рекомендації МОП №163 передбачено, що наскільки це доцільно й потрібно, слід вживати відповідних до національних умов заходів, щоб:

а) для цілей колективних переговорів визнавались представницькі організації роботодавців і працівників;

б) у країнах, де компетентні органи застосовують процедури визнання для визначення організацій, котрі мають право на ведення колективних переговорів, таке визначення ґрунтувалося на заздалегідь встановлених і об'єктивних критеріях представництва цих організацій, визначених після консультацій з представницькими організаціями роботодавців і працівників.

Установлення на законодавчому рівні критеріїв репрезентативності організацій роботодавців, їх об'єднань не суперечить Конституції України і міжнародним стандартам та являє собою сукупність вимог, які дозволяють суб'єктам сторін соціального діалогу, в тому числі й організаціям роботодавців, їх об'єднанням, брати активну участь у соціальному діалозі у сфері праці на національному, галузевому, територіальному рівнях, більш ефективно використовувати механізм колективно-договірного регулювання трудових, економічних і соціальних відносин.

Таким чином, для набуття трудової правосуб'єктності організацією роботодавців, об'єднанням організацій роботодавців необхідною є наявність усіх чотирьох розглянутих умов.

¹²² Конвенція МОП №154 про сприяння колективним переговорам 1981 року //Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1965-1999. Т.ІІ. – Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. – С.1180-1183.

¹²³ Рекомендація МОП №163 щодо сприяння колективним переговорам 1981 р. //Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1965-1999. Т.2. – Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. – С.1184-1185.

2.2. Основні трудові права та обов'язки організацій роботодавців, їх об'єднань

Одним із елементів правового статусу організацій роботодавців, їх об'єднань як суб'єктів трудових правовідносин є основні трудові права та обов'язки.

Основні трудові права належать до основних прав людини, які досить докладно досліджені представниками загальної теорії права. Так, на думку О.Ф. Скакун, основні права людини є гарантованою законом мірою свободи (можливості) особи, яка відповідно до досягнутого рівня еволюції людства в змозі забезпечити її існування і розвиток та закріплена у вигляді міжнародного стандарту як загальна і рівна для усіх людей¹²⁴.

П.Р. Рабінович розуміє основні права людини як певні можливості людини, котрі необхідні їй для її існування та розвитку в конкретно-історичних умовах, об'єктивно визначаються досягнутим рівнем розвитку людства (економічним, духовним, соціальним) і можуть бути загальними і рівними для всіх людей.¹²⁵

У вітчизняній науці трудового права основні трудові права досліджуються у роботах В.М. Андріїва¹²⁶ і Є.В. Краснова¹²⁷. В.М. Андріїв визначив місце основних трудових прав у системі трудових прав працівників і дослідив юридичний механізм їх забезпечення. Є.В. Краснов проаналізував відповідність актів національного законодавства міжнародним стандартам основних трудових прав.

В.М. Андріїв визначає основні трудові права як підсистему природних, невідчужуваних від особи можливостей, необхідних їй для задоволення своїх потреб та інтересів у сфері праці, що визнані та закріплені як міжнародно-правові

¹²⁴ Скакун О.Ф. Теорія держави і права: Підручник /Пер. з рос. – Харків: Консум, 2009. – С. 172.

¹²⁵ Рабінович П.М. Основи загальної теорії права та держави. Видання 5-те, зі змінами: Навчальний посібник. – К.: Атіка, 2001. – С.9.

¹²⁶ Андріїв В.М. Система трудових прав працівників та механізм їх забезпечення: автореф. дис. ...д-ра юрид. наук: 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. – Одеса, 2012. – 40 с.

¹²⁷ Краснов Є.В. Основні трудові права: міжнародні стандарти і законодавство України: монографія. – Одеса: Фенікс, 2012. – 178 с.

стандарти міжнародною спільнотою та відображені в національному законодавстві як самостійні, незведені до інших прав мінімальні стандарти в цій сфері¹²⁸.

Є.В. Краснов розглядає основні трудові права як можливості людини у сфері праці, закріплені у міжнародних актах, Конституції, законах України і необхідні для її гідного існування й розвитку та забезпечення якості трудового життя¹²⁹.

Зрозуміло, що зазначені формулювання стосуються основних (у тому числі трудових) прав людини, але вони слугують підґрунтям для визначення основних трудових прав організацій роботодавців, їх об'єднань. Останні видається можливим визначити як закріплені у міжнародних актах, Конституції та законах України певні можливості організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців, необхідні для досягнення мети їх створення і діяльності та виконання основних завдань у сфері праці.

У свою чергу основні трудові обов'язки організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців слід розглядати як закріплену у міжнародних актах, Конституції та законах України міру необхідної поведінки, спрямованої на досягнення мети і виконання основних завдань у сфері праці.

Основні трудові права і обов'язки організацій роботодавців, їх об'єднань належать до категорії статутних та є елементом їх правового статусу як суб'єктів трудових правовідносин. Зазначені права та обов'язки є основою всіх інших трудових прав організацій роботодавців, їх об'єднань, закріплених у законодавстві (актах соціального діалогу, статутах, інших локальних нормативно-правових актах).

Основні права і обов'язки організацій роботодавців, їх об'єднань як колективних суб'єктів трудового права, суб'єктів правовідносин із соціального

¹²⁸ Андріїв В.М. Зазн. роб. – С.27.

¹²⁹ Краснов Є.В. Основні трудові права: міжнародні стандарти і законодавство України: автореф. дис. ...канд. юрид. наук: 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. – Одеса, 2008. – С.9.

діалогу на стороні роботодавців визначаються у міжнародних актах, ратифікованих Україною, законах України: «Про соціальний діалог в Україні», «Про громадські об'єднання», «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності», «Про колективні договори і угоди», «Про порядок вирішення колективних трудових спорів, конфліктів», законодавстві про загальнообов'язкове державне соціальне страхування.

У розділі V Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» закріплені повноваження організацій роботодавців, їх об'єднань. При цьому аналогічний розділ (розділ II) Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» іменується «Права та обов'язки профспілок, їх об'єднань», хоча у даному розділі, як і в розділі V Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності», застосовуються обидва терміни – «права» і «повноваження». У даному випадку законодавцю слід було врахувати відмінності між зазначеними термінами і більш уважно поставитися до їх застосування у названих законах. Крім того, слід враховувати і те, що юридичний зміст будь-яких правовідносин складають суб'єктивні трудові права та кореспондуючі їм юридичні обов'язки, а не повноваження сторін. Тому якщо розділ V Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» іменується «Повноваження організацій роботодавців, їх об'єднань», то у даному розділі слід чітко сформулювати їх конкретні права і обов'язки, що складатимуть зміст відповідних правовідносин, суб'єктами яких будуть зазначені організації, їх об'єднання.

Повноваження організацій роботодавців, їх об'єднань – це сукупність прав і обов'язків зазначених організацій, їх об'єднань. Зокрема, визначення повноважень як сукупності прав і обов'язків дається у Словнику законодавчих термінів¹³⁰, в якому, зокрема, повноваження органу виконавчої влади

¹³⁰ Словник законодавчих термінів. – К.: Вид. «Основа», 2000. – С.391.

розглядаються як закріплені за органом виконавчої влади права і обов'язки (в тому числі обов'язки нести відповідальність за наслідки виконання повноважень – так звані «юрисдикційні» обов'язки).

Повноваження організацій роботодавців, їх об'єднань являють собою юридичний спосіб реалізації їх функцій.

Для реалізації основних функцій організації роботодавців, їх об'єднання Законом України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» наділяються широким колом прав. Ці права є досить різноманітними і стосуються різних сфер – соціального діалогу, праці, зайнятості населення, державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності, загальнообов'язкового державного соціального страхування, вищої, професійно-технічної освіти, навчання на виробництві. Юридичне забезпечення зазначених прав здійснюється нормами різних галузей права – трудового, цивільного, адміністративного, господарського, освітянського, права соціального забезпечення та ін., оскільки організації роботодавців, їх об'єднання є суб'єктами різних видів правовідносин. Серед закріплених у розділі V Закону прав слід виокремити права, які є універсальними, оскільки здійснюються у всіх вище названих сферах, і права, здійснення яких пов'язане з конкретною сферою.

До першої групи прав слід віднести передусім закріплене у ст. 18 Закону право організацій роботодавців, їх об'єднань представляти і захищати права та законні інтереси своїх членів. Відповідно до частини першої зазначеної статті організації роботодавців, їх об'єднання мають право у порядку, передбаченому законодавством та їх статутами, представляти і захищати свої права та законні інтереси, права та інтереси своїх членів у відносинах з органами державної влади, органами влади Автономної Республіки Крим та органами місцевого самоврядування, професійними спілками, їх об'єднаннями та утвореними ними органами, іншими громадськими об'єднаннями, підприємствами, установами, організаціями.

Формулювання даного права як права представляти і захищати права та законні інтереси своїх членів має переваги порівняно із формулюванням аналогічного права у раніше чинному Законі України «Про організації роботодавців», у ст. 15 якого йшлося тільки про право організацій роботодавців, їх об'єднань захищати права і законні інтереси своїх членів.

Право представництва є найважливішим елементом правового статусу організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців, який можна розглядати як юридичну основу для наділення усіма іншими конкретними правами і обов'язками із здійснення даними організаціями, їх об'єднаннями захисної функції.

Далі у частині другій ст. 18 Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності закріплені право вносити до органів державної влади, органів влади Автономної Республіки Крим та органів місцевого самоврядування пропозиції з питань, пов'язаних з їх статутною діяльністю (п. 1 частини другої ст. 18), і право проводити експертизу проектів законів та інших нормативно-правових актів з питань, що стосуються прав та інтересів їх членів (п. 2 частини другої 2 ст. 18). Зазначені права також є універсальними, оскільки їх здійснення пов'язане з різними сферами діяльності організацій роботодавців, їх об'єднань.

Закріплене у ст. 19 Закону право організацій роботодавців, їх об'єднань брати участь у веденні переговорів з укладення колективних договорів і угод та у межах своїх повноважень укладати колективні договори і угоди належить до основних трудових прав зазначених організацій, їх об'єднань як елементу їх правового статусу як суб'єктів колективних трудових правовідносин. Втім, слід звернути увагу на невдале формулювання зазначеного права, оскільки в назві статті та її змісті йдеться про «участь у веденні переговорів з укладення колективних договорів і угод», а не про «право на ведення колективних переговорів і укладення колективних договорів, угод», як воно сформульовано у ст. 4 Закону України «Про колективні договори і угоди».

Крім того, слід звернути увагу на те, що зміст ст. 19 Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» є більш широким порівняно з її назвою, оскільки у зазначеній статті йдеться не тільки про участь у веденні переговорів з укладення колективних договорів і угод, а й про укладення колективних договорів і угод, здійснення контролю та забезпечення їх виконання. Останнє право вже є самостійним трудовим правом, оскільки колективні переговори завершилися з підписанням уповноваженими сторонами колективного договору, угоди.

У зв'язку з цим пропонується змінити назву ст. 19 зазначеного Закону та іменувати її як «Право організацій роботодавців, їх об'єднань на ведення переговорів і укладення колективних договорів, угод», а в окремій статті розділу V даного Закону закріпити право організацій роботодавців, їх об'єднань на здійснення контролю за виконанням укладених колективних договорів і угод. Необхідно також виключити із ст. 19 Закону слова «забезпечувати їх виконання», оскільки у даному випадку йдеться не про суб'єктивне право, а про юридичний обов'язок організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців як суб'єктів трудових правовідносин, який необхідно, поряд з іншими обов'язками, закріпити в окремій статті Закону.

До основних трудових прав відноситься закріплене у ст. 20 Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» право організацій роботодавців, їх об'єднань брати участь у соціальному діалозі, роботі органів соціального діалогу в порядку і на умовах, визначених законодавством, угодами на національному, галузевому і територіальному рівнях.

Беручи участь у системі соціального діалогу, колективно-договірному регулюванні трудових, соціальних, економічних відносин організації роботодавців, їх об'єднання виконують зобов'язання, які виникають з колективного договору, угоди, створюють умови для функціонування в

організації представницьких органів працівників, проводять з ними консультації, надають необхідну інформацію тощо.

Право організацій роботодавців, їх об'єднань на участь у соціальному діалозі, закріплене на законодавчому рівні, одержує конкретизацію в генеральній, галузевих (міжгалузевих) і територіальних колективних угодах. Так, до Генеральної угоди про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2010-2012 роки включено окремий Розділ VI «Соціальний діалог».

Зокрема, Сторони Угоди домовилися: соціальний діалог здійснювати у формі обміну інформацією, консультацій, переговорів, узгоджувальних нарад, робочих зустрічей, засідань за круглим столом, громадських слухань з питань здійснення державної соціальної та економічної політики у тому числі проектів законів України, конвенцій МОП, які подаються на ратифікацію Верховній Раді України, проектів інших нормативно-правових актів; здійснювати соціальний діалог у процесі розроблення проектів законів України та інших нормативно-правових актів у сфері соціальних, економічних, трудових відносин, а також соціального захисту та досягати узгодження інтересів і позицій Сторін у порядку, визначеному в додатку 4; забезпечувати участь уповноважених представників від СПО профспілок і СПО роботодавців, які є Сторонами Угоди, на засіданнях урядових комітетів та Кабінету Міністрів України під час розгляду нормативно-правових актів у сфері соціальних, економічних і трудових відносин та надавати їм можливість представляти позицію сторін при їх обговоренні та прийнятті рішення; у разі необхідності попереднього обговорення та оперативного вирішення питань у сфері соціальних, економічних і трудових відносин та соціального захисту проводити консультації у порядку, визначеному у додатку 5; здійснювати обмін інформацією, що визначена цією Угодою, для здійснення взаємного контролю за виконанням узятих на себе зобов'язань і т.ін.

З метою вдосконалення соціального діалогу сторони домовились запроваджувати трипартизм у практику укладення колективних угод, в першу

чергу на національному рівні (п.4.2). Профспілки, їх об'єднання та організації роботодавців, їх об'єднання наполягають на проведенні колективних переговорів з укладення колективних угод на тристоронній основі. Це відповідає Конвенції МОП №144 про тристоронні консультації для сприяння застосуванню міжнародних трудових норм 1976 р.¹³¹ (ратифікована Україною 17.12.93) і принципу трипартизму.

Передбачаючи вдосконалення чинного законодавства, розробку нових нормативно-правових актів Сторони Генеральної угоди визначили порядок розроблення та погодження проектів законів України, актів Президента України та Кабінету Міністрів України з питань, що є предметом Генеральної угоди. Визначений порядок погодження цих актів з профспілковою стороною, зі стороною власників, порядок залучення представників Сторін до розроблення проектів законодавчих актів.

У липні 2011 року було підписано Галузеву угоду між Міністерством освіти і науки, молоді та спорту України та ЦК Профспілки працівників освіти і науки України на 2011-2015 роки¹³². На підставі Угоди, яка є нормативним актом соціального діалогу, здійснюється регулювання трудових відносин у галузі та соціально-економічних питань, що стосуються інтересів працівників, осіб, які навчаються, та власників (уповноважених ними органів) (п. 1.2.). Положення Угоди діють безпосередньо та поширюються на працівників закладів освіти, науки та осіб, які навчаються, та які перебувають у сфері дії сторін Угоди, і є обов'язковими для включення до колективних договорів, угод нижчого рівня.

Питання участі організацій роботодавців, їх об'єднань у соціальному діалозі у сфері праці докладно розглядатимуться у розділі 3 даної роботи. У цьому ж підрозділі буде розглянуто участь організацій роботодавців, їх об'єднань у роботі органів соціального діалогу.

¹³¹ Конвенція МОП №144 про тристоронні консультації для сприяння застосуванню міжнародних трудових норм 1976 року //Відомості Верховної Ради України. – 1993. – №52. – Ст.494.

¹³² Галузева угода між Міністерством освіти і науки, молоді та спорту України та ЦК Профспілки працівників освіти і науки України на 2011-2015 роки. – Київ, 2011.

Представники об'єднань роботодавців входили до складу Національної ради соціального партнерства згідно з Положенням про Національну раду соціального партнерства, затвердженого Указом Президента України від 27 квітня 1993 р. №151/93. Із набранням чинності Законом України «Про соціальний діалог в Україні» зазначене Положення втратило чинність. Питання про порядок створення та склад, завдання, функції та права, організацію діяльності Національної тристоронньої соціально-економічної ради та інші питання регулюються цим Законом. Згідно з частиною першою ст. 9 Закону для ведення соціального діалогу на національному і територіальному рівнях з рівного числа представників сторін соціального діалогу відповідного рівня у порядку, визначеному статтями 11 та 17 цього Закону, утворюється Національна тристороння соціально-економічна рада та територіальні тристоронні соціально-економічні ради.

З метою забезпечення ведення соціального діалогу в Україні, відповідно до Закону України «Про соціальний діалог в Україні» Указом Президента України від 2 квітня 2011 року¹³³ було утворено Національну тристоронню соціально-економічну раду як постійно діючий орган.

За ініціативою сторін можуть утворюватися галузеві (міжгалузеві) тристоронні або двосторонні соціально-економічні ради та інші тристоронні органи соціального діалогу (комітети, комісії тощо).

Тристоронні або двосторонні органи соціального діалогу утворюються за спільним рішенням сторін відповідного рівня за ініціативою будь-якої сторони соціального діалогу відповідного рівня.

Після прийняття сторонами рішення про утворення тристороннього або двостороннього органу соціального діалогу та його кількісний склад кожна сторона соціального діалогу самостійно призначає (делегує) для участі в його роботі своїх повноважних представників.

¹³³ Про Національну тристоронню соціально-економічну раду: Указ Президента України від 2 квітня 2011 року №347/2011 //Урядовий кур'єр. – 7 квітня 2011 року.

Профспілкова сторона та сторона роботодавців, суб'єкти яких підтвердили свою репрезентативність, самостійно визначають порядок обрання (делегування) представників профспілок та їх об'єднань і організацій роботодавців та їх об'єднань до органів соціального діалогу на зібранні повноважних представників організацій та їх об'єднань, що мають право участі в соціальному діалозі відповідного рівня.

Згідно зі ст. 11 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» Національна тристороння соціально-економічна рада – постійно діючий орган, що утворюється Президентом України для ведення соціального діалогу.

Національна рада складається з рівної кількості повноважних представників сторін соціального діалогу національного рівня і об'єднує 60 членів, які здійснюють свої повноваження на громадських засадах:

20 членів профспілкової сторони, які делегуються репрезентативними об'єднаннями профспілок, які мають статус всеукраїнських;

20 членів сторони роботодавців, які делегуються репрезентативними об'єднаннями організацій роботодавців, які мають статус всеукраїнських;

20 членів органів виконавчої влади, які призначаються Кабінетом Міністрів України.

Кожна сторона Національної ради із свого складу визначає співголову та його заступників.

Строк повноважень членів Національної ради становить шість років. Питання позбавлення повноважень члена Національної ради у зв'язку з неналежним виконанням ним обов'язків або з інших причин належить до компетенції кожної із сторін.

До основних завдань Національної ради належать:

1) вироблення консолідованої позиції сторін соціального діалогу щодо стратегії економічного і соціального розвитку України та шляхів вирішення існуючих проблем у цій сфері;

2) підготовка та надання узгоджених рекомендацій і пропозицій Президентові України, Верховній Раді України та Кабінету Міністрів України з питань формування і реалізації державної економічної та соціальної політики, регулювання трудових, економічних, соціальних відносин.

Національна рада відповідно до покладених на неї завдань виконує дорадчі, консультативні та узгоджувальні функції шляхом вироблення спільної позиції та надання рекомендацій і пропозицій сторін соціального діалогу щодо:

формування і реалізації державної економічної та соціальної політики, регулювання трудових, економічних, соціальних відносин;

проектів законодавчих та інших нормативно-правових актів з питань соціальної та економічної політики і трудових відносин, державних програм економічного та соціального розвитку, інших державних цільових програм;

державних соціальних стандартів та рівня оплати праці;

основних економічних і соціальних показників проекту Державного бюджету України на відповідний рік;

ратифікації Україною конвенцій Міжнародної організації праці, міждержавних угод та нормативних актів ЄС з питань, що стосуються прав працівників і роботодавців;

створення сприятливого середовища для розвитку соціального діалогу, ефективної діяльності суб'єктів господарювання, професійних спілок, організацій роботодавців та їх взаємодії з іншими інститутами громадянського суспільства;

впровадження міжнародного і вітчизняного досвіду з організації та ведення соціального діалогу;

інших питань, які сторони вважають значущими для забезпечення конституційних прав і гарантій громадян, суспільної злагоди, соціально-економічного розвитку держави.

Пропозиції та рекомендації, прийняті в межах компетенції Національної ради та схвалені її рішенням, є обов'язковими для розгляду органами державної

влади та органами місцевого самоврядування, яким вони адресовані. Для участі у розгляді цих рішень можуть запрошуватися члени Національної ради.

Національна рада має право:

звертатися з пропозиціями щодо регулювання відносин в економічній та соціально-трудовій сферах, схваленими її рішеннями, до Президента України, Верховної Ради України, Кабінету Міністрів України, центральних та місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, роботодавців, професійних спілок, їх організацій та об'єднань;

делегувати своїх представників для участі у розгляді органами виконавчої влади, професійними спілками, організаціями роботодавців та їх об'єднаннями питань соціальної та економічної політики і трудових відносин;

одержувати в установленому порядку від органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування, роботодавців, професійних спілок, їх організацій та об'єднань, підприємств, установ, організацій інформацію, необхідну для виконання покладених на неї завдань;

співпрацювати з органами соціального діалогу інших держав, міжнародними організаціями.

Організації роботодавців відповідно до Закону України «Про соціальний діалог в Україні» входитимуть до складу галузевої (міжгалузевої) тристоронньої або двосторонньої соціально-економічної ради. Рішення про утворення галузевої (міжгалузевої) ради та кількість її членів приймається сторонами соціального діалогу.

Галузева (міжгалузева) рада об'єднує представників сторін соціального діалогу в рівній кількості. Персональний склад галузевої (міжгалузевої) ради визначає кожна сторона самостійно. Строк повноважень членів ради становить шість років.

Законом України «Про соціальний діалог в Україні» передбачено також можливість створення територіальної тристоронньої соціально-економічної ради. Рішення про утворення територіальної ради та кількість її членів

приймається сторонами соціального діалогу відповідного рівня та затверджується розпорядженням відповідно Ради міністрів Автономної Республіки Крим, обласних, Київської та Севастопольської міських державних адміністрацій.

Територіальна рада об'єднує представників сторін соціального діалогу в рівній кількості. Персональний склад територіальної ради визначає кожна сторона самостійно. Строк повноважень членів ради становить шість років.

Законом України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» передбачені повноваження організацій роботодавців, їх об'єднань щодо представництва та захисту інтересів своїх членів під час здійснення державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності. Відповідно до частини 1 ст. 21 Закону організації роботодавців, їх об'єднання мають право представляти та захищати інтереси своїх членів під час здійснення відповідними контролюючими органами заходів із державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності.

За запрошенням роботодавця організації роботодавців, їх об'єднання визначають уповноваженого представника, який бере участь у процесі здійснення державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності.

Уповноважений представник має право робити заяви та повідомлення щодо дій відповідних контролюючих органів, вчинених ними під час здійснення державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності, обов'язкові для розгляду відповідними контролюючими органами.

Зазначене право забезпечується нормами трудового права в тій частині, що стосується здійснення державного нагляду (контролю) за участю уповноваженого представника за додержанням законодавства про працю.

Відповідно до частини першої ст. 22 Закону України «Про організації роботодавців, права і гарантії їх діяльності» організації роботодавців, їх об'єднання в порядку, встановленому законодавством, беруть участь у формуванні та реалізації державної політики зайнятості населення.

Організації роботодавців, їх об'єднання під час розроблення державних та регіональних програм зайнятості разом з профспілками, їх об'єднаннями, іншими установами і організаціями беруть участь у спільних консультаціях з цих питань, що проводяться відповідними органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування.

Організації роботодавців, їх об'єднання, які підтвердили свою репрезентативність на відповідному рівні, на паритетних засадах з професійними спілками, їх об'єднаннями, які підтвердили свою репрезентативність на відповідному рівні, органами державної влади та органами місцевого самоврядування беруть участь у створенні та діяльності координаційних комітетів сприяння зайнятості населення на відповідному рівні.

Права і обов'язки організацій роботодавців, їх об'єднань у забезпеченні зайнятості населення закріплені також у розділі IX «Соціальний діалог на ринку праці» Закону України «Про зайнятість населення»¹³⁴, інших нормативно-правових актах, колективних угодах, укладених на національному, галузевому і територіальному рівнях. Відповідно до частини шостої ст. 50 зазначеного Закону організації роботодавців, їх об'єднання беруть участь у:

- 1) формуванні та реалізації державної і регіональної політики зайнятості та здійсненні заходів щодо забезпечення зайнятості населення;
- 2) розробленні проектів актів законодавства з питань зайнятості населення та трудової міграції;
- 3) управлінні загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням відповідно до законодавства;
- 4) розробленні та оновленні професійних стандартів (кваліфікаційних характеристик), сприянні розвитку системи підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації працівників, забезпеченні їх належної якості;

¹³⁴ Про зайнятість населення : Закон України від 05.07.2012 №5067-VI //Відомості Верховної Ради України. – 2013. – №24. – Ст.243.

5) організації та проведенні досліджень з проблем поточної та перспективної потреби ринку праці.

У частині сьомій ст. 50 Закону України «Про зайнятість населення» передбачено право організацій роботодавців вносити органам виконавчої влади та органам місцевого самоврядування обов'язкові для розгляду пропозиції щодо зайнятості населення.

Слід звернути увагу на необхідність внесення змін до ст. 50 Закону України «Про зайнятість населення» з метою приведення її змісту у відповідність до положень Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності». У частині першій зазначеної статті міститься посилання на Закон України «Про організації роботодавців», який втратив чинність.

Відповідно до частини першої ст. 23 Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» організації роботодавців, їх об'єднання мають право на паритетних засадах брати участь в управлінні фондами соціального страхування та нагляді за їх діяльністю відповідно до закону.

До складу правлінь та наглядових рад фондів загальнообов'язкового державного соціального страхування представники роботодавців обираються (делегуються) репрезентативними на відповідному рівні організаціями роботодавців, їх об'єднаннями.

Законом України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 23 вересня 1999 року (в редакції Закону України від 28 грудня 2014 року)¹³⁵ передбачена структура, функції Фонду соціального страхування України. Відповідно до частини другої ст. 4 Закону Фонд є некомерційною самоврядною організацією, що діє на підставі статуту, який затверджується його правлінням.

¹³⁵ Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Закон України від 23.09.1999 (в ред. Закону від 28.12.2014 №77-VIII //Відомості Верховної Ради України. – 2015. – №11. – Ст. 75.

Управління Фондом здійснюється на паритетній основі державою, представниками застрахованих осіб і роботодавців. Безпосереднє управління Фондом здійснюють його правління та виконавча дирекція.

Згідно з частиною першою ст. 6 Закону до складу правління Фонду входять по сім представників держави, застрахованих осіб та роботодавців, які виконують свої обов'язки на громадських засадах.

Представники держави призначаються Кабінетом Міністрів України, представники застрахованих осіб обираються (делегуються) репрезентативними на національному рівні всеукраїнськими об'єднаннями профспілок, а представники роботодавців - репрезентативними на національному рівні всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців. Порядок обрання (делегування) таких представників визначається сторонами соціального діалогу.

Частиною першою ст. 8 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» від 2 березня 2000 року¹³⁶ передбачено, що Фонд загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття є цільовим централізованим страховим фондом, некомерційною самоврядною організацією.

Управління Фондом загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття здійснюється на паритетній основі державою, представниками застрахованих осіб та роботодавців (частина перша ст. 10).

До складу правління Фонду входять по 5 представників від держави, застрахованих осіб та роботодавців, які виконують свої обов'язки на громадських засадах.

Представники держави призначаються Кабінетом Міністрів України. Представники застрахованих осіб і роботодавців обираються (делегуються) репрезентативними на національному рівні всеукраїнськими об'єднаннями

¹³⁶ Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття: Закон України від 2 березня 2000 року //Відомості Верховної Ради України. – 2000. – №22. – Ст. 171.

профспілок та репрезентативними на національному рівні всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців. Порядок обрання (делегування) таких представників визначається сторонами соціального діалогу самостійно.

Водночас право організацій роботодавців, їх об'єднань на участь в управлінні фондами загальнообов'язкового державного соціального страхування та нагляді за їх діяльністю за своєю юридичною природою не є трудовим. Воно належить до основних прав організацій роботодавців, їх об'єднань у сфері соціального забезпечення. Здійснення зазначеного права забезпечується нормами не трудового права, а права соціального забезпечення.

До основних трудових прав організацій роботодавців, їх об'єднань відноситься закріплене у ст. 24 Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» право на участь у вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів). Відповідно до частини першої зазначеної статті організації роботодавців, їх об'єднання у випадку та в порядку, визначених законом, виступають стороною колективного трудового спору (конфлікту).

Відповідно до ст. 3 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)»¹³⁷ сторонами колективного трудового спору (конфлікту) є:

на виробничому рівні – наймані працівники (окремі категорії найманих працівників) підприємства, установи, організації чи їх структурних підрозділів або первинна профспілкова чи інша уповноважена найманими працівниками організація та роботодавець. За дорученням інтереси роботодавця у колективному трудовому спорі (конфлікті) може представляти інша особа, організація роботодавців, об'єднання організацій роботодавців;

на галузевому, територіальному рівнях – наймані працівники підприємств, установ, організацій однієї або декількох галузей (професій) або

¹³⁷ Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 0303.1998 №137/98-ВР //Відомості Верховної Ради України. – 1998. – №34. – Ст.227.

адміністративно-територіальних одиниць чи профспілки, їх об'єднання або інші уповноважені цими найманими працівниками органи та організації роботодавців, їх об'єднання або центральні органи виконавчої влади, або місцеві органи виконавчої влади, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці;

на національному рівні – наймані працівники однієї або декількох галузей (професій) чи профспілки або їх об'єднання чи інші уповноважені найманими працівниками органи та всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців або Кабінет Міністрів України.

Представники організацій роботодавців, їх об'єднань включаються до складу та беруть участь у роботі примирних комісій, трудових арбітражів та інших органів, які розглядають колективні трудові спори (конфлікти) (частина друга ст. 24 Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності».

До основних трудових прав належить і закріплене ст. 25 Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» право організацій роботодавців, їх об'єднань на інформацію.

Відповідно до частини першої зазначеної статті організації роботодавців, їх об'єднання в установленому законодавством порядку, мають право:

1) одержувати від органів державної влади, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності інформацію, необхідну для виконання своїх статутних завдань;

2) одержувати статистичні дані з питань праці, соціальних та економічних питань, а також виробничого та невиробничого травматизму, профзахворювань;

3) поширювати інформацію щодо своєї діяльності й пропагувати свої ідеї та мету;

4) висвітлювати свою діяльність у засобах масової інформації;

5) виступати засновниками засобів масової інформації відповідно до закону;

б) проводити соціологічні дослідження, створювати наукові, інформаційні, експертно-аналітичні та навчально-дослідницькі центри.

У вітчизняній науці трудового права докладне дослідження права на інформацію за трудовим законодавством України здійснив Р.І. Чанишев¹³⁸. Вчений визначив поняття, юридичну природу, суб'єкти, зміст права на інформацію, дослідив його реалізацію в індивідуальних і колективних трудових правовідносинах. Р.І. Чанишев сформулював поняття права на інформацію як суб'єктивного трудового права як гарантовану державою можливість працівників і роботодавців та їх представників, інших суб'єктів трудових правовідносин вільно одержувати, використовувати, поширювати, зберігати та захищати інформацію, необхідну їм для реалізації індивідуальних і колективних трудових прав¹³⁹.

Вчений також дійшов висновку, що право на інформацію за трудовим законодавством України є одночасно індивідуальним і колективним трудовим правом. Суб'єктами індивідуального трудового права на інформацію є працівник і роботодавець, а суб'єктами колективного трудового права на інформацію – трудовий колектив, представники працівників (за чинним законодавством – профспілки, їх об'єднання, первинні профспілкові організації, а у разі їх відсутності – представники працівників), роботодавець, представники роботодавця (організації роботодавців, їх об'єднання), органи соціального діалогу, органи з розгляду трудових спорів, органи нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю, органи виконавчої влади, органи місцевого управління¹⁴⁰.

¹³⁸ Чанишев Р.І. Право на інформацію за трудовим законодавством України: автореф. дис. ...канд. юрид. наук: 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. – К., 2012. – 20 с.; Чанишева Г.І., Чанишев Р.І. Право на інформацію за трудовим законодавством України: монографія. – Одеса: Фенікс, 2012. – 196 с.

¹³⁹ Чанишев Р.І. Зазн. роб. – С.10.

¹⁴⁰ Чанишев Р.І. Зазн. роб. – С.16.

Таким чином, право на інформацію організацій роботодавців, їх об'єднань належить до основних трудових прав, а за суб'єктним критерієм є колективним трудовим правом.

У ст. 26 Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» закріплені права зазначених організацій, їх об'єднань у сфері вищої, професійно-технічної освіти, навчання на виробництві. До основних трудових прав слід віднести права організацій роботодавців, їх об'єднань у сфері навчання на виробництві.

У ст. 1 Закону України «Про професійний розвиток працівників»¹⁴¹ професійне навчання працівників визначається як процес цілеспрямованого формування у працівників спеціальних знань, розвиток необхідних навичок та вмінь, що дають змогу підвищувати продуктивність праці, максимально якісно виконувати функціональні обов'язки, освоювати нові види професійної діяльності, що включає первинну професійну підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації працівників відповідно до потреб виробництва.

Професійне навчання працівників є складовою системи професійного розвитку працівників. Статтею 5 зазначеного Закону передбачається участь організацій роботодавців, їх об'єднань у забезпеченні професійного розвитку працівників. Відповідно до зазначеної статті організації роботодавців, їх об'єднання:

беруть участь у формуванні та реалізації державної політики у сфері професійного розвитку працівників, здійсненні заходів, передбачених колективними договорами і угодами;

здійснюють громадський контроль за дотриманням вимог нормативно-правових актів у сфері професійного розвитку працівників;

¹⁴¹ Про професійний розвиток працівників: Закон України від 12.01.2012 №4312-VI //Відомості Верховної Ради України. – 2012. – №39. – Ст.462.

спільно з органами державної влади беруть участь у моніторингу ринку праці та прогнозуванні його розвитку, формуванні державного замовлення на підготовку фахівців.

Згідно з частиною третьою ст. 26 Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» організації роботодавців, їх об'єднання для вирішення актуальних проблем підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників мають право:

- 1) створювати галузеві та міжгалузеві ради, навчальні заклади, науково-дослідні установи, центри незалежних експертиз;
- 2) брати участь у роботі спеціально уповноваженого органу у сфері регулювання кваліфікацій, органів стандартизованого оцінювання та підтвердження професійних кваліфікацій;
- 3) вносити в установленому порядку пропозиції щодо змін до Національного класифікатора України «Класифікатор професій» та Переліку напрямів та спеціальностей, за якими здійснюється підготовка фахівців у вищих навчальних закладах за відповідними освітньо-кваліфікаційними рівнями;
- 4) розробляти та направляти до центрального органу виконавчої влади у галузі освіти і науки критерії ефективності системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації фахівців з вищою освітою та робітничих кадрів;
- 5) брати участь у визначенні пріоритетних напрямів наукових досліджень навчальних закладів, наукових проектах і програмах;
- 6) розширювати форми організації навчання працівників на виробництві з провадженням сучасних інноваційних методик.

Основні трудові права організацій роботодавців, їх об'єднань можуть бути класифіковані за різними підставами.

У вітчизняній науці трудового права докладну класифікацію основних трудових прав за різними критеріями здійснив Є.В. Краснов¹⁴². За суб'єктною

¹⁴² Краснов Є.В. Основні трудові права: міжнародні стандарти і законодавство України: автореф. дис. ...канд. юрид. наук: 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. – Одеса, 2008. – С.9.

ознакою вчений виокремлює індивідуальні та колективні трудові права. Перші здійснюються працівником індивідуально, другі – у складі колективу працівників. Залежно від суб'єктів індивідуальних і колективних трудових правовідносин, у рамках яких здійснюються індивідуальні та колективні трудові права, основні трудові права поділяються на права найманих працівників, права організацій працівників, права працівників-мігрантів, права жінок, права дітей та підлітків, права працівників із сімейними обов'язками, права інвалідів, права представників працівників, права роботодавців, права організацій роботодавців, їх об'єднань. За способом закріплення виділяються основні трудові права, які проголошені у міжнародних актах про права людини, та основні трудові права, що закріплені в актах національного законодавства (конституціях, трудових кодексах, інших законах). За змістовним компонентом основні трудові права класифікуються як такі, що передбачають та регулюють умови праці, захисні процедури, професійну орієнтацію та підготовку, повноваження у сфері працевлаштування та зайнятості, рівність прав і можливостей та заборону дискримінації, заборону примусової праці, соціальний діалог. За способом формулювання вчений вирізняє основні трудові права, сформульовані як рекомендаційні, оціночні базові положення, і права, пов'язані з певними матеріальними (нематеріальними) благами.

А.Ф. Нуртдінова пропонує поділяти права об'єднань роботодавців на 2 групи: 1) права загального характеру, пов'язані з представництвом роботодавців у системі соціального партнерства; 2) права, що визначають ступінь участі об'єднання роботодавців у кожній формі соціального партнерства ¹⁴³.

Г.М. Ніколайченко здійснює наступну класифікацію повноважень організацій роботодавців: 1) повноваження, що мають дорадчий (рекомендаційний) характер, наприклад, право вносити до органів державної влади, органів влади Автономної Республіки Крим та органів місцевого

¹⁴³ Нуртдінова А.Ф. Объединения работодателей: их права и обязанности в системе социального партнерства //Хозяйство и право. - 2003. - №10. - С. 8.

самоврядування пропозиції з питань, пов'язаних із статутною діяльністю;
2) повноваження, що мають паритетний характер, наприклад, право на участь в управлінні фондами соціального страхування та нагляді за їх діяльністю;
3) контрольні повноваження, що доповнюють повноваження, які мають дорадчий та паритетний характер, наприклад, контроль за виконанням положень колективних угод, сторонами яких вони є ¹⁴⁴.

Наведені класифікації видається доцільним доповнити ще декількома. Залежно від змісту і сфери застосовування можна виокремити такі основні трудові права організацій роботодавців, їх об'єднань:

1) права на участь у правотворчій діяльності (згідно з п.2 частини другої ст. 18 Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» організації роботодавців, їх об'єднання мають право проводити експертизу проектів законів та інших нормативно-правових актів з питань, що стосуються прав та інтересів їх членів. Проекти законів з питань формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин подаються відповідними центральними органами виконавчої влади з урахуванням пропозицій всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців);

2) права на участь у соціальному діалозі (ст.ст. 19, 20 Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності», ст.ст. 4, 8, 9 Закону України «Про соціальний діалог в Україні», ст. ст. 3, 4 Закону України «Про колективні договори і угоди» та ін.);

3) права на участь у формуванні та реалізації державної політики зайнятості населення (ст. 22 Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності», ст. 50 Закону України «Про зайнятість населення»);

¹⁴⁴ Ніколайченко Г. М. Проблеми представництва інтересів роботодавців в Україні /Г.М. Ніколайченко //Форум права. – 2008. - №3. – С. 390 (Електронний ресурс). – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2008-3/08ngmrvu.pdf>.

4) права на участь у вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів) (ст. 24 Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності», ст. 3 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)»);

5) права в інформаційній сфері (ст. 25 Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності»);

6) права у сфері професійного навчання працівників на виробництві (ст. 26 Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності», ст. 5 Закону України «Про професійний розвиток працівників»);

7) наглядово-контрольні права у сфері праці (ст. 21 Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності», ст. 15 Закону України «Про колективні договори і угоди»).

Видається також можливим здійснити класифікацію основних трудових прав організацій роботодавців, їх об'єднань залежно від функціональної спрямованості їх діяльності: права, пов'язані зі здійсненням представницької функції, та права, пов'язані зі здійсненням захисної функції.

Законом України «Про організації роботодавців» передбачалися й обов'язки організацій роботодавців та їх об'єднань: сприяти ефективному розвитку вітчизняного ринку праці шляхом його збалансування; попереджувати зловживання монопольним становищем на ринку та виникнення недобросовісної конкуренції у підприємницькій діяльності; неухильно дотримуватися вимог законодавства України та свого статуту; використовувати не заборонені законом засоби захисту прав і законних інтересів роботодавців; брати участь у переговорах, консультаціях з укладання колективних договорів (угод), вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів) відповідно до закону. У новому Законі України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» обов'язки організацій роботодавців, їх об'єднань не передбачаються.

У Законі України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» окремо не передбачені основні обов'язки організацій роботодавців, їх об'єднань, на відміну від раніше чинного Закону України «Про організації роботодавців» від 24.05.2001 р. (ст. 23). Тобто у новому Законі повноваження організацій роботодавців, їх об'єднань ототожнені з правами даних організацій, їх об'єднань, з чим не можна погодитись.

Основні трудові обов'язки організацій роботодавців, їх об'єднань передбачені іншими законодавчими актами, хоча часто зазначені обов'язки чітко не сформульовані, а впливають зі змісту тієї чи іншої норми. Наприклад, відповідно до частини третьої ст. 51 Закону України «Про зайнятість населення» професійні спілки та їх об'єднання мають право вносити органам державної влади, органам місцевого самоврядування, роботодавцям та їх об'єднанням обов'язкові для розгляду пропозиції щодо вдосконалення механізму забезпечення зайнятості населення. У зв'язку з чим можна до основних обов'язків організацій роботодавців, їх об'єднань віднести обов'язок розглядати пропозиції профспілок, їх об'єднань щодо вдосконалення механізму забезпечення зайнятості населення.

Досить докладний перелік обов'язків об'єднання роботодавців закріплений у ст. 14 Федерального закону «Про об'єднання роботодавців». Відповідно до зазначеної статті об'єднання роботодавців зобов'язано:

вести в порядку, встановленому федеральними законами, колективні переговори, укладати на погоджених умовах угоди, що регулюють соціально-трудові відносини та пов'язані з ними економічні відносини;

виконувати укладені угоди в частині, що стосується обов'язків об'єднання роботодавців;

надавати своїм членам інформацію про укладені об'єднанням роботодавців угоди і тексти цих угод;

надавати професійним спілками та їх об'єднанням, органам виконавчої влади, органами місцевого самоврядування інформацію, яку має об'єднання

роботодавців, із соціально-трудових питань, необхідну для ведення колективних переговорів з метою підготовки, укладення і зміни угод, контролю за їх виконанням;

здійснювати контроль за виконанням членами об'єднання роботодавців угод, які укладені об'єднанням роботодавців і регулюють соціально-трудові відносини та пов'язані з ними економічні відносини, в тому числі регіональних угод про мінімальну заробітну плату;

сприяти виконанню членами об'єднання роботодавців зобов'язань, передбачених угодами, а також колективних договорів, укладених роботодавцями- членами об'єднання роботодавців;

вести реєстр членів об'єднання роботодавців, який містить відомості про роботодавців, включаючи вид (види) економічної діяльності, що ними здійснюється, про об'єднання роботодавців та інші некомерційні організації, які входять до об'єднання роботодавців. Об'єднання роботодавців, яке входить до загальноросійського, загальноросійського галузевого (міжгалузевого), міжрегіонального (галузевого, міжгалузевого), регіонального, регіонального галузевого (міжгалузевого), територіального об'єднання роботодавців, надає зазначеним об'єднанням відомості про своїх членів, що містяться в реєстрі членів об'єднання роботодавців;

виконує інші передбачені статутом об'єднання роботодавців обов'язки.

На нашу думку, перелік основних трудових обов'язків організацій роботодавців, їх об'єднань, що є складовою правового статусу даних організацій, їх об'єднань як суб'єктів трудових правовідносин, має бути чітко визначеним у Законі України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності». У зв'язку з цим пропонується 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.

2.3. Юридичні гарантії трудових прав і обов'язків організацій роботодавців, їх об'єднань

Елементом правового статусу організацій роботодавців, їх об'єднань як суб'єктів трудових правовідносин є юридичні гарантії трудових прав і обов'язків.

В юридичній науці під правовими гарантіями розуміються передбачені законом спеціальні засоби, способи, умови, які забезпечують здійснення в повному обсязі та всебічну охорону прав і свобод людини. Поняття «гарантії» охоплює всю сукупність об'єктивних і суб'єктивних чинників, спрямованих на практичну реалізацію прав та свобод, на усунення можливих перешкод їх повного або належного здійснення¹⁴⁵.

У науці трудового права гарантії визначаються як засоби, способи та умови, за допомогою яких у суспільстві забезпечується фактичне здійснення демократичних прав і свобод, наданих громадянам¹⁴⁶.

Як відзначає Л.В. Котова, гарантія – це те, що захищає, охороняє від чого-небудь (порушень, посягань) та є основою, яка забезпечує що-небудь (реалізацію та захист прав і законних інтересів суб'єктів трудових відносин¹⁴⁷.

¹⁴⁵ Великий енциклопедичний юридичний словник /За редакцією акад. НАН України Ю.С. Шемшученка. – К.: ТОВ «Видавництво «Юридична думка», 2007. – С.124.

¹⁴⁶ Скобелкин В.Н. Юридические гарантии трудовых прав рабочих и служащих. – М.: Юрид. лит-ра, 1969. – С.48.

¹⁴⁷ Котова Л.В. Юридические гарантии как составной элемент трудового правового статуса работника //Актуальні проблеми права: теорія і практика: збірник наукових праць. – Луганськ: Вид-во СЛУ ім. В.Даля. – 2003. – №6. – С. 124.

Н.В. Кохан вважає, що юридичні гарантії відіграють службову роль щодо прав і обов'язків, які складають ядро правового статусу особи. Таким чином, вони забезпечують ефективне їх функціонування, впливають на їх обсяг. Сутність гарантій полягає у забезпеченні здійснення прав і виконання обов'язків та встановлення ефективного механізму їх захисту і охорони¹⁴⁸.

Вітчизняні науковці досліджують юридичні гарантії трудових прав працівників¹⁴⁹, не приділяючи належної уваги юридичним гарантіям трудових прав колективних суб'єктів трудового права. Ці питання лише поверхово розглянуті у докторській дисертації І.І. Шамшиної¹⁵⁰. Однак юридичні гарантії трудових прав організацій роботодавців, їх об'єднань є не менш важливим елементом правового статусу зазначених організацій, їх об'єднань і потребує ґрунтовного наукового дослідження.

Передусім необхідно визначити поняття юридичних гарантій трудових прав організацій роботодавців, їх об'єднань. Для цього звернемося до аналізу визначення поняття юридичних гарантій трудових прав працівників.

Серед науковців немає єдності у визначенні поняття цієї правової категорії. Так, на думку О.А. Ситницької, юридичні гарантії – це система правових норм, передбачених трудовим законодавством, що спрямовані на забезпечення безперешкодної реалізації та захисту трудових прав¹⁵¹.

¹⁴⁸ Кохан Н.В. Гарантії трудових прав працівників та шляхи їх удосконалення: Дис. ...канд. юрид. наук: 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення/Одеська національна юридична академія. – Одеса, 2008. – С.14.

¹⁴⁹ Андріїв В.М. Система трудових прав працівників та механізм їх забезпечення: автореф. дис. ...д-ра юрид. наук: 12.00.05. – Одеса, 2012. – 40 с.; Кохан Н.В. Гарантії трудових прав працівників та шляхи їх удосконалення: автореф. дис. ...канд. юрид. наук: 12.00.05. – Одеса, 2008. – 20 с.; Ситницька О.А. Юридичні гарантії права на працю та права на відпочинок за трудовим законодавством України: автореф. дис. ...канд. юрид. наук: 12.00.05. – Львів, 2009. – 16 с.; Малихіна Я.А. Юридичні гарантії реалізації права на працю особами віком до 18 років: автореф. дис. ...канд. юрид. наук: 12.00.05. – Харків, 2000. – 18 с.; Римар І.А. Правове регулювання індивідуальних трудових відносин: автореф. дис. ...канд. юрид. наук: 12.00.05. – Одеса, 2015. – 20 с.

¹⁵⁰ Шамшина І.І. Механізм регулювання відносин із застосування найманої праці: суб'єктно-правовий аспект: Дис. ...докт. юрид. наук: 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. – Луганськ, 2012. – 438 с.

¹⁵¹ Ситницька О.А. Зазн. роб. – С.10.

Г.І. Чанишева та І.А. Римар зауважують, що юридичні гарантії не можна визначати серед систему правових норм, правильно говорити про те, що вони передбачені нормами трудового права¹⁵².

Із даним твердженням вчених можна не погодитися, оскільки юридичні гарантії, як буде відзначено далі, поділяються на дві основні групи: нормативно-правова та організаційно-правові. Якщо йдеться про нормативно-правові юридичні гарантії, то їх слід розглядати саме як сукупність правових норм. Однак дане визначення все одно не може бути визнане повним, оскільки не охоплює другу групу юридичних гарантій – організаційно-правові гарантії.

Г.І. Чанишева та І.А. Римар розуміють під юридичними гарантіями встановлені чинним законодавством організаційно-правові засоби, за допомогою яких забезпечення здійснення трудових прав працівників¹⁵³. Будучи вираженими в правових нормах, юридичні гарантії або сприяють оптимальній свободі дій працівників із здійснення своїх правомочностей, або впливають на роботодавців (шляхом загрози санкціями) у напрямку визнання вимог працівника.

Це визначення також слід визнати неповним, оскільки в ньому, навпаки, не згадуються нормативно-правові гарантії. Крім того, у наведених визначеннях йдеться про забезпечення трудових прав організацій роботодавців, їх об'єднань і не враховуються їх законні інтереси, що також мають бути забезпечені юридичними гарантіями.

Враховуючи вище зазначене, видається доцільним визначити юридичні гарантії трудових прав і законних інтересів організацій роботодавців, їх об'єднань як закріплену законодавством систему правових норм і організаційно-правових засобів, спрямованих на безперешкодне здійснення та охорону зазначених прав та інтересів.

¹⁵² Чанишева Г.І., Римар І.А. Правове регулювання індивідуальних трудових відносин: монографія. – Одеса: Фенікс. 2016. – С.112.

¹⁵³ Чанишева Г.І., Римар І.А. Зазн. роб. – С.112.

До юридичних гарантій прав і обов'язків організацій роботодавців, їх об'єднань слід відноситися передусім гарантії, закріплені у ст. 36 Конституції України. У частині п'ятій зазначеної статті закріплюється, що усі об'єднання рівні перед законом. Як зазначають автори Науково-практичного коментаря Конституції України, ця рівність полягає у рівних прав та обов'язках однакових громадських об'єднань, рівному захисті їх прав з боку держави та рівній відповідальності за порушення законодавства¹⁵⁴.

Законом України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» встановлені гарантії діяльності організацій роботодавців, їх об'єднань (ст.7). Держава гарантує додержання прав та законних інтересів організацій роботодавців, об'єднань організацій роботодавців і забезпечує їх реалізацію в установленому законом порядку.

Держава визнає створені відповідно до цього Закону організації роботодавців, їх об'єднання повноважними представниками їх членів, захисниками їх прав та законних інтересів, співпрацює з організаціями роботодавців, їх об'єднаннями в реалізації їх прав, сприяє встановленню з ними ділових партнерських взаємовідносин.

Організації роботодавців, їх об'єднання самостійно організовують свою діяльність, проводять збори, конференції, з'їзди, засідання утворених ними органів, проводять інші заходи, які не суперечать законодавству.

Організації роботодавців та їх об'єднання у своїй діяльності незалежні від органів державної влади, органів влади Автономної Республіки Крим та органів місцевого самоврядування, професійних спілок, їх об'єднань, інших організацій найманих працівників, політичних партій та інших об'єднань громадян, їм не підзвітні і не підконтрольні, крім випадків, передбачених законом.

¹⁵⁴ Конституція України. Науково-практичний коментар /редкол. : В.Я. Тацій (голова редкол.), О.В. Петришин (відп. секретар), Ю.Г. Барабаш та ін.; Нац. акад. прав. наук України. – 2-ге вид., переробл. і допов. – Х.: Право, 2011. – С. 277.

Забороняється втручання у статутну діяльність організацій роботодавців, їх об'єднань з боку органів державної влади, органів влади Автономної Республіки Крим та органів місцевого самоврядування, професійних спілок, їх організацій та об'єднань, політичних партій та інших громадських об'єднань.

Держава не несе відповідальності за зобов'язаннями організацій роботодавців та їх об'єднань, організації роботодавців та їх об'єднання не несуть відповідальності за зобов'язаннями держави, крім випадків, прямо передбачених законом.

У цих положеннях Закону реалізовані такі принципи свободи об'єднання, як незалежність і автономність організацій працівників і роботодавців.

В юридичній науці правові гарантії за своїм призначенням поділяються на дві основні групи: нормативно-правові та організаційно-правові гарантії¹⁵⁵. Нормативно-правові гарантії – це система норм, пов'язаних зі створенням умов для реалізації прав і свобод особи. До них належать Конституція України, міжнародно-правові договори, кодекси, закони і підзаконні акти. Організаційно-правові гарантії – це врегульована нормами права систематична організаторська діяльність держави та відповідних її органів, посадових осіб, громадських організацій у сфері правотворчості з метою створення сприятливих умов для реального користування громадянами своїми правами і свободами.

Г.І. Чанишева та І.А. Римар поділяють гарантії трудових прав працівників за змістом та способом здійснення на матеріально-правові та процесуальні; за цільовим призначенням – на гарантії реалізації трудових прав і гарантії охорони цих прав. Вчені відзначають, що гарантії в одних випадках попереджають порушення роботодавцем трудових прав, а в інших – установлюють межі дій роботодавця, в третіх – забезпечують можливість своєчасного оскарження дій,

¹⁵⁵ Великий енциклопедичний юридичний словник /За редакцією акад. НАН України Ю.С. Шемшученка. – К.: ТОВ «Видавництво «Юридична думка», 2007. – С.124.

що порушують зазначені права, у четвертих – забезпечують компенсацію шкоди, заподіяної їх порушенням, за рахунок роботодавця¹⁵⁶.

Враховуючи зазначене вище, юридичні гарантії трудових прав організацій роботодавців, їх об'єднань слід поділити на нормативно-правові та організаційно-правові. Придатною для зазначених гарантій є їх класифікація на матеріально-правові та процесуальні, а також на гарантії реалізації трудових прав та законних інтересів організацій роботодавців, їх об'єднань і гарантії охорони цих прав та інтересів.

Видається також доцільним виокремити наступні групи юридичних гарантій трудових прав і законних інтересів організацій роботодавців, їх об'єднань:

1) превентивні гарантії. Йдеться, наприклад, про заборону втручання у статутну діяльність організацій роботодавців, їх об'єднань з боку органів державної влади, органів влади Автономної Республіки Крим та органів місцевого самоврядування, професійних спілок, їх організацій та об'єднань, політичних партій та інших громадських об'єднань (частина четверта ст.7 Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності»). Відповідно до частини четвертої ст.13-1 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» професійним спілкам, їх об'єднанням забороняється втручатися у діяльність організацій роботодавців, їх об'єднань;

2) гарантії, що сприяють реалізації трудових прав організацій роботодавців, їх об'єднань. Так, держава гарантує додержання прав та законних інтересів організацій роботодавців, об'єднань організацій роботодавців і забезпечує їх реалізацію в установленому законом порядку (частина перша ст. 7 Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності»);

¹⁵⁶ Чанишева Г.І., Римар І.А. Правове регулювання індивідуальних трудових відносин: монографія. – Одеса: Фенікс, 2016. – С. 113.

3) гарантії-санкції. Особи, які перешкоджають здійсненню роботодавцями права на об'єднання в організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців, а також посадові та інші особи, винні в порушенні законодавства про організації роботодавців, які своїми діями або бездіяльністю перешкоджають законній діяльності організацій роботодавців, їх об'єднань, несуть відповідальність згідно із законом (ст. 35 Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності»).

Потрібно відзначити, що аналогічна норма про відповідальність за порушення законодавства про профспілки, закріплена в ст. 46 Закону України «Про професійні спілки, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» сформульована більш конкретно. Відповідно до зазначеної статті особи, які чинять перешкоду здійсненню права громадян на об'єднання в профспілки, а також посадові та інші особи, винні в порушенні законодавства про профспілки, які своїми діями або бездіяльністю перешкоджають законній діяльності профспілок, їх об'єднань, несуть дисциплінарну, адміністративну або кримінальну відповідальність відповідно до закону. Тобто у ст. 46 Закону передбачені конкретні види юридичної відповідальності винних осіб за порушення законодавства про профспілки.

Норма, закріплена у ст. 35 Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності», є бланкетною. Конкретні норми про відповідальність за порушення законодавства про організації роботодавців, їх об'єднання слід шукати в інших законах.

Проте, звернення до інших законодавчих актів не дає чіткої відповіді на поставлене питання. У частині першій ст. 31 «Відповідальність за порушення законодавства» також закріплено бланкетну норму, якою передбачається, посадові особи органів державної влади, органів влади Автономної Республіки Крим, органів місцевого самоврядування, громадяни, іноземці, особи без громадянства за порушення законодавства про громадські об'єднання несуть відповідальність у порядку, встановленому законом.

Конкретна норма про відповідальність за перешкодження законній діяльності професійних спілок, політичних партій, громадських організацій закріплена у ст. 170 Кримінального кодексу України¹⁵⁷, відповідно до якої умисне перешкодження законній діяльності професійних спілок, політичних партій, громадських організацій або їх органів карається виправними роботами на строк до двох років або позбавленням волі на строк до трьох років, з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до трьох років.

З метою конкретизації зазначеної норми видається доцільним доповнити ст. 170 КК України після слів «професійних спілок» словами «їх об'єднань, організацій роботодавців, їх об'єднань».

У Кодексі України про адміністративні правопорушення¹⁵⁸ (далі – КУпАП) ст. 186-5 передбачена відповідальність за порушення законодавства про об'єднання громадян, однак у ній не встановлена відповідальність за перешкодження діяльності громадських об'єднань, у тому числі організацій роботодавців, їх об'єднань. Зазначеною статтею закріплено, що керівництво об'єднанням громадян, яке не легалізувалося у встановленому законом порядку чи якому відмовлено у легалізації, або яке примусово розпущено за рішенням суду, але продовжує діяти, а так само участь у діяльності таких об'єднань –

тягнуть за собою накладення штрафу від двадцяти п'яти до ста тридцяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

Тобто чинним КУпАП адміністративна відповідальність за порушення законодавства про профспілки та організації роботодавців (перешкодження законній діяльності тощо) не передбачена. Як слушно відзначає М.В. Сорочишин, аналіз приписів ст. ст. 41-1, 41-2, 41-3 КУпАП, якими

¹⁵⁷ Кримінальний кодекс України від 5 квітня 2001 р. №2341-III //Відомості Верховної Ради України. – 2001. – №25-26. – Ст.131.

¹⁵⁸ Кодекс України про адміністративні правопорушення від 7 грудня 1984 р. №8073-X //Відомості Верховної Ради Української РСР. – 1984. – Додаток до №51. – Ст.1122.

встановлюється адміністративна відповідальність за ухилення від участі в переговорах щодо укладення, зміни чи доповнення колективного договору, угоди, порушення або невиконання колективного договору, угоди, ненадання інформації для ведення колективних переговорів і здійснення контролю за виконанням колективних договорів, угод, дає підстави зробити висновок, що зазначеними нормами встановлюється відповідальність не за порушення прав професійних спілок чи організацій роботодавців, а за порушення порядку здійснення окремих організаційно-правових форм соціального діалогу у сфері праці: колективних переговорів, обміну інформацією. Така позиція підтверджується також тим, що положення ст.ст. 41-1, 41-2, 41-3 КУпАП фактично дублюють норми ст.ст. 17–19 Закону України «Про колективні договори і угоди», якими регулюються аспекти відповідальності за порушення порядку ведення колективних переговорів, невиконання положень колективних договорів і колективних угод¹⁵⁹. Вчений робить висновок про те, що особи, винні в перешкоджанні законній діяльності професійних спілок та організацій роботодавців, відповідно до приписів чинного законодавства можуть нести винятково дисциплінарну відповідальність та кримінальну відповідальність згідно зі ст. 170 КК України.

Як видається, з таким висновком вченого можна погодитися тільки частково. Проблемним, а фактично неможливим, є притягнення до дисциплінарної відповідальності осіб, винних у порушенні законодавства про організації роботодавців, їх об'єднання. Як відомо, підставою дисциплінарної відповідальності є дисциплінарний проступок, під яким розуміється винне невиконання або неналежне виконання працівником своїх трудових обов'язків. Для притягнення до дисциплінарної відповідальності, зокрема застосування дисциплінарних стягнень, передбачених частиною першою ст. 147 КЗпП

¹⁵⁹ Сорочишин М.В. Юридична відповідальність за порушення законодавства про соціальний діалог у сфері праці //Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Юриспруденція». – 2015. – Вип.5. Т.2. – С. 60.

(догана, звільнення), необхідною є наявність складу дисциплінарного проступку, в у разі звільнення – ще і передбачена законом підстава припинення трудового договору. Чинним КЗпП така підстава не передбачена.

Загалом слід звернути увагу на недосконалість чинних нормативно-правових актів у частині регулювання відповідальності за порушення законодавства про соціальний діалог. У цей час зазначена відповідальність встановлена Кримінальним кодексом України, Кодексом України про адміністративні правопорушення, законами України «Про соціальний діалог в Україні», «Про колективні договори і угоди», «Про зайнятість населення», «Про порядок вирішення колективних трудових спорів», «Про професійні спілки, їх права і гарантії діяльності», «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності».

М.В. Сорочишин вважає, що розгляд питання про юридичну відповідальність за порушення законодавства про соціальний діалог у сфері праці доцільно проводити з позиції існування двох груп підстав притягнення до відповідальності за порушення законодавства про соціальний діалог у сфері праці: порушення прав суб'єктів соціального діалогу у сфері праці та порушення порядку здійснення організаційно-правових форм соціального діалогу у сфері праці. Видами відповідальності за порушення законодавства про соціальний діалог у сфері праці є дисциплінарна, адміністративна, кримінальна, цивільно-правова, а також адміністративно-господарські санкції¹⁶⁰.

Водночас звернення до зазначених вище законодавчих актів дозволяє дійти висновку про те, що більшість із них містять бланкетні норми про відповідальність за порушення законодавства про соціальний діалог. Так, відповідно до ст. 19 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» особи,

¹⁶⁰ Сорочишин М.В. Сорочишин М.В. Юридична відповідальність за порушення законодавства про соціальний діалог у сфері праці //Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Юриспруденція». – 2015. – Вип.5. Т.2. – С. 60.

винні в порушенні законодавства про соціальний діалог, несуть відповідальність згідно із законом.

Чинним законодавством визначено лише відповідальність за порушення порядку ведення колективних переговорів, невиконання колективного договору, порушення порядку обміну інформацією, порядку вирішення колективних трудових спорів (конфліктів). У зв'язку з цим закріплена у ст. 19 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» є значною мірою декларативною, оскільки Законом не передбачена відповідальність за порушення порядку здійснення усіх форм соціального діалогу, закріплених ст. 8 зазначеного Закону.

Відсутність у Законі України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» спеціальних норм про відповідальність за порушення законодавства про організації роботодавців спричинює неефективність даної відповідальності, не забезпечує поновлення порушених прав і законних інтересів зазначених організацій, їх об'єднань.

Організації роботодавців, їх об'єднання мають право на відшкодування за рахунок держави чи органів місцевого самоврядування матеріальної шкоди, завданої організаціям роботодавців, їх об'єднанням незаконними рішеннями, діями чи бездіяльністю органів державної влади, органів влади Автономної Республіки Крим та органів місцевого самоврядування, їх посадових і службових осіб при здійсненні ними своїх повноважень (частина друга ст. 34 Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності»). У даному випадку відшкодування заподіяної шкоди здійснюється за нормами Цивільного кодексу України.

Потрібно відзначити, що чинним законодавством не передбачена відповідальність профспілок, їх об'єднань. Зокрема, у разі невиконання ними зобов'язань за колективними договорами, угодами профспілки за законодавством України відповідальності не несуть.

Для національного законодавця представляє інтерес законодавчий досвід регулювання відповідальності профспілок у деяких зарубіжних країнах. У

законодавстві країн Європи, США, де профспілковий рух набув визнання, передбачаються обов'язки профспілок, а також майнова відповідальність за рахунок коштів профспілкових органів. Крім того, передбачається також адміністративна і кримінальна відповідальність профспілкових функціонерів¹⁶¹.

У Федеральному законі «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 12 січня 1996 року №10-ФЗ міститься окрема глава V «Відповідальність профспілок». Згідно зі ст. 31 за невиконання своїх зобов'язань за колективним договором, угодою, за організацію і проведення страйку, визнаного судом незаконним, профспілки і особи, які входять до їх керівних органів, несуть відповідальність відповідно до федеральних законів.

Таким чином, за законодавством РФ відповідальність профспілок може бути як договірною, так і деліктною. Відповідальність профспілок може мати й майновий характер, наприклад, у випадку, коли проведеним профспілкою незаконним страйком роботодавцеві заподіюється шкода і він пред'являє до профспілки позов про відшкодування шкоди згідно з правилом, сформульованим у ст. 417 ТК РФ.

Отже, 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».

Законом України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» не встановлено право зареєстрованих організацій роботодавців, їх об'єднань на судовий захист. Право на судовий захист

¹⁶¹ Болотіна Н.Б. Трудове право України: Підручник. – 5-те вид., переробл. і доп. – К.: Знання, 2008. – С.747.

легалізованих (зареєстрованих) громадських об'єднань громадян не передбачено і Законом України «Про громадські об'єднання»¹⁶². Як видається, ця прогалина звужує коло гарантій для захисту прав організацій, їх об'єднань.

У зв'язку з цим пропонується у законах України «Про громадські об'єднання» та «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» в окремих статтях закріпити право зареєстрованих організацій роботодавців, їх об'єднань на судовий захист.

Висновки до розділу 2

Трудову правосуб'єктність організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців доцільно розглядати як їх трудову правоздатність і дієздатність.

Трудову правоздатність організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців видається можливим визначити як передбачену нормами трудового права властивість організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців мати трудові права та обов'язки.

Трудову дієздатність організації роботодавців, об'єднання організації роботодавців пропонується визначити як передбачену нормами трудового права здатність організації роботодавців, об'єднання організації роботодавців набувати трудових прав та обов'язків і здійснювати їх через свої органи, які діють відповідно до установчих документів і закону.

Трудова правоздатність і дієздатність як складові трудової правосуб'єктності організації роботодавців, об'єднання організації роботодавців виникають з моменту державної реєстрації в Єдиному державному реєстрі юридичних осіб та фізичних осіб-підприємців та припиняються з дня внесення до Єдиного державного реєстру запису про їх припинення.

¹⁶² Про громадські об'єднання: Закон України від 22.03.2012 №4572-VI //Урядовий кур'єр. – 13 червня 2012 року.

Основні трудові права організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців видається можливим визначити як закріплені у міжнародних актах, Конституції та законах України певні можливості організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців, необхідні для досягнення мети їх створення і діяльності та виконання основних завдань у сфері праці.

Основні трудові обов'язки організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців слід розглядати як закріплену у міжнародних актах, Конституції та законах України міру необхідної поведінки, спрямованої на досягнення мети і виконання основних завдань у сфері праці.

Основні трудові права і обов'язків організацій роботодавців, їх об'єднань належать до категорії статутних та є елементом їх правового статусу як суб'єктів трудових правовідносин. Зазначені права та обов'язки є основою усіх інших трудових прав організацій роботодавців, їх об'єднань, закріплених у законодавстві (актах соціального діалогу, статутах, інших локальних нормативно-правових актах).

Законом України «Про соціальний діалог в Україні» від 23 грудня 2010 року організації роботодавців, їх об'єднання визнані суб'єктами сторони роботодавців у соціальному діалозі на національному, галузевому і територіальному рівнях. При цьому не будь-яка організація роботодавців, їх об'єднання можуть представляти та захищати права і законні інтереси роботодавців, а лише ті, які відповідають загальним критеріям репрезентативності, вперше закріплених зазначеним Законом.

Необхідно уточнити назву ст. 19 «Участь організацій роботодавців, їх об'єднань у веденні переговорів з укладення колективних договорів, угод» Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» та сформулювати її як «Право організацій роботодавців, їх об'єднань на ведення переговорів і укладення колективних договорів, угод» з метою приведення її у відповідність із формулюванням відповідного права у ст. 4

«Право на ведення переговорів і укладення колективних договорів, угод» Закону України «Про колективні переговори і угоди».

В окремій статті розділу V Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» слід закріпити самостійне право організацій роботодавців, їх об'єднань на здійснення контролю за виконанням укладених колективних договорів і угод. Необхідно також виключити із ст. 19 Закону слова «забезпечувати їх виконання», оскільки у даному випадку йдеться не про суб'єктивне право, а про юридичний обов'язок організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців як суб'єктів трудових правовідносин, які необхідно, поряд з іншими обов'язками, закріпити в окремій статті Закону.

Основні трудові права організацій роботодавців, їх об'єднань, закріплені в Законі України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності», інших законах України видається доцільним класифікувати за наступними підставами: за ступенем участі в соціальному діалозі у сфері праці; за способом здійснення; за змістом та сферою діяльності; за функціональною спрямованістю діяльності організацій роботодавців, їх об'єднань. Зокрема, залежно від змісту і сфери застосовування можна виокремити такі основні трудові права організацій роботодавців, їх об'єднань:

1) права на участь у правотворчій діяльності (п.2 частини другої ст. 18 Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності»);

2) права на участь у соціальному діалозі (ст.ст. 19, 20 Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності», ст.ст. 4, 8, 9 Закону України «Про соціальний діалог в Україні», ст. ст. 3, 4 Закону України «Про колективні договори і угоди» та ін.);

3) права на участь у формуванні та реалізації державної політики зайнятості населення (ст. 22 Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності», ст. 50 Закону України «Про зайнятість населення»);

4) права на участь у вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів) (ст. 24 Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності», ст. 3 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)»);

5) права в інформаційній сфері (ст. 25 Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності»);

6) права у сфері професійного навчання працівників на виробництві (ст. 26 Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності», ст. 5 Закону України «Про професійний розвиток працівників»);

7) наглядово-контрольні права у сфері праці (ст. 21 Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності», ст. 15 Закону України «Про колективні договори і угоди»).

Основні трудові права організацій роботодавців, їх об'єднань залежно від функціональної спрямованості їх діяльності видається можливим класифікувати на права, пов'язані зі здійсненням представницької функції, та права, пов'язані зі здійсненням захисної функції.

Перелік основних трудових обов'язків організацій роботодавців, їх об'єднань, що є складовою правового статусу даних організацій, їх об'єднань як суб'єктів трудових правовідносин, має бути чітко визначеним у Законі України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності». У зв'язку з цим пропонується 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.

Юридичні гарантії трудових прав і законних інтересів організацій роботодавців, їх об'єднань доцільно розглядати як закріплену законодавством систему правових норм і організаційно-правових засобів, спрямованих на безперешкодне здійснення та охорону зазначених прав та інтересів.

Юридичні гарантії трудових прав та законних інтересів організацій роботодавців, їх об'єднань пропонується класифікувати на превентивні гарантії, гарантії, що сприяють реалізації трудових прав організацій роботодавців, їх об'єднань, та гарантії-санкції.

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. Аналіз чинного законодавства свідчить про те, що у цей час в аспекті ст. 35 Закону можливим є застосування тільки кримінальної відповідальності за перешкоджання законній діяльності професійних спілок, політичних партій, громадських організацій згідно зі ст. 170 Кримінального кодексу України. В Кодексі України про адміністративну відповідальність і Кодексі законів про працю України відповідні норми відсутні.

Недосконалість інституту відповідальності за порушення законодавства про соціальний діалог, складовою якого є і норми про відповідальність законодавства про організації роботодавців, знижує ефективність зазначеної відповідальності, а також не дозволяє реалізувати один з основних принципів здійснення соціального діалогу – принцип відповідальності за виконання прийнятих зобов'язань, закріплений у ст. 3 Закону України «Про соціальний діалог в Україні».

РОЗДІЛ 3

ФОРМИ УЧАСТІ ОРГАНІЗАЦІЙ РОБОТОДАВЦІВ, ЇХ ОБ'ЄДНАНЬ У СОЦІАЛЬНОМУ ДІАЛОЗІ У СФЕРІ ПРАЦІ

3.1. Участь організацій роботодавців, їх об'єднань у колективних переговорах з укладення колективних договорів і угод

Актуальним питанням науки трудового права залишається питання про вдосконалення та розвиток організаційно-правових форм соціального діалогу та їх здійснення організаціями роботодавців, їх об'єднаннями, оскільки у чинному законодавстві існує низка прогалин та колізій.

Організаційно-правові форми соціального діалогу у сфері праці докладно досліджуються сучасними науковцями. Так, Г.А. Трунова розуміє форми соціального партнерства у широкому та вузькому сенсі. У широкому сенсі форми соціального партнерства розкриваються у всьому механізмі взаємодії сторін і учасників соціального партнерства. У вузькому сенсі форми соціального партнерства – це конкретні результати взаємодії сторін соціально-партнерських відносин, оформлені у вигляді колективних договорів і угод¹⁶³.

О.А. Трюхан розглядає організаційно-правові форми соціального діалогу як конкретні види взаємодії суб'єктів соціального діалогу з метою забезпечення їх соціально-економічних прав та інтересів і узгодженого регулювання відносин у сфері застосування найманої праці¹⁶⁴.

Більш досконалим слід вважати визначення, сформульоване М.В. Сорочишиним, в якому враховані норми Закону України «Про соціальний діалог в Україні», на відміну від попередніх визначень. М.В. Сорочишин визначає організаційно-правові форми соціального діалогу у сфері праці як

¹⁶³ Трунова Г.А. Правове регулювання соціального партнерства в Україні: автореф. дис. ...канд. юрид. наук: 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. – Харків, 2008. – С.7.

¹⁶⁴ Трюхан О.А. Організаційно-правові форми соціального діалогу у сфері праці: автореф. дис. ...канд. юрид. наук: 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. – Одеса, 2006. – 20 с.

встановлений законодавством або актом сторін механізм реалізації колективних трудових прав сторін соціального діалогу у сфері праці з метою формування економічної та соціальної політики, регулювання трудових, соціальних та економічних відносин¹⁶⁵.

У даному визначенні цілком слушно зроблено акцент на реалізацію колективних трудових прав сторонами соціального діалогу і його мету.

Г.І. Чанишева пропонує розглядати форми здійснення соціального діалогу у сфері праці як способи реалізації колективних трудових прав його сторонами (їх представниками)¹⁶⁶.

На нашу думку, організаційно-правові форми соціального діалогу у сфері праці доцільно визначити як передбачені законом та актами соціального діалогу способи здійснення колективних трудових прав його сторонами.

Статтею 8 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» закріплені наступні форми здійснення соціального діалогу: обмін інформацією; консультації; узгоджувальні процедури; колективні переговори з укладення колективних договорів і угод.

В літературі відзначається, що передбачений Законом України «Про соціальний діалог в Україні» перелік форм здійснення соціального діалогу є неповним. Так, І.Я. Кисельов виокремлював такі форми здійснення соціального партнерства, як колективні переговори з підготовки проектів колективних договорів, угод та їх укладення; взаємні консультації (переговори) з питань регулювання трудових відносин; забезпечення гарантій трудових прав працівників та удосконалення трудового законодавства; участь працівників, їх

¹⁶⁵ Сорочишин М.В. Правові аспекти соціального діалогу у сфері праці: монографія. – Одеса: Юридична література, 2014. – С.183.

¹⁶⁶ Чанишева Г.І. Форми соціального діалогу у сфері праці //Правове життя сучасної України: матер. Міжнар. наук. конф. проф.-викл. складу (Одеса, 20-21 квітня 2012 р.). Т.3 /відп. за випуск д.ю.н., проф. В.М. Дрьомін /Націон. ун-т «Одеська юридична академія». – Одеса: Фенікс, 2012. – С.303-305.

представників в управлінні організацією; участь представників працівників і роботодавців у досудовому вирішенні трудових спорів¹⁶⁷.

Враховуючи наявність й інших форм соціального діалогу, Г.І. Чанишева слушно пропонує доповнити частину першу ст. 8 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» окремим реченням наступного змісту: «Соціальний діалог може здійснюватися в інших формах, передбачених колективними договорами і угодами». У зв'язку з чим пропонується ст.8 іменувати «Основні форми здійснення соціального діалогу»¹⁶⁸.

Таким чином, організації роботодавців, їх об'єднання з метою представництва та захисту прав та законних інтересів роботодавців можуть здійснювати передбачені ст. 8 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» форми соціального діалогу. Законодавець надав рівні можливості для цього як профспілковій стороні, так і стороні роботодавців.

Водночас на практиці мають місце й інші організаційно-правові форми соціального діалогу у сфері праці. 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.

Закріплені у ст. 8 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» форми здійснення соціального діалогу відрізняються метою, порядком здійснення,

¹⁶⁷ Киселев И.Я. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда: Учебник. – Изд. 2-е, испр. и доп. – М.: Эксмо, 2006. – С.251.

¹⁶⁸ Чанишева Г.І. Форми соціального діалогу у сфері праці //Правове життя сучасної України: матер. Міжнар. наук. конф. проф.-викл. складу (Одеса, 20-21 квітня 2012 р.). Т.3 /відп. за випуск д.ю.н., проф. В.М. Дрьомін /Націон. ун-т «Одеська юридична академія». – Одеса: Фенікс, 2012. – С.304.

строками, правовими наслідками. Так, метою обміну інформацією є з'ясування позицій, досягнення домовленостей, пошук компромісів і прийняття спільних рішень з питань економічної та соціальної політики. Консультації проводяться з метою визначення і зближення позицій сторін при прийнятті ними рішень, що належать до їх компетенції. Метою узгоджувальних процедур є врахування позицій сторін, вироблення компромісних узгоджених рішень під час розроблення проектів нормативно-правових актів. Колективні переговори проводяться з метою укладення колективних договорів і угод.

Різним є і спосіб визначення порядку їх здійснення. Так, порядок обміну інформацією визначається сторонами соціального діалогу. Порядок проведення узгоджувальних процедур визначається сторонами соціального діалогу відповідного рівня, якщо інше не передбачено законодавством або колективною угодою. Порядок проведення колективних переговорів визначається законом.

Зміст частин другої – п'ятої ст. 8 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» свідчить про намагання законодавця визначити самостійну мету кожної із форм здійснення соціального діалогу. Як видається, це не зовсім вдалося законодавцеві, оскільки зазначені вище положення суттєво не відрізняються. Також має місце дублювання зазначених положень із поняттям соціального діалогу, закріпленого у ст. 1 Закону. У даному випадку доцільно було більше уваги приділити регламентації порядку здійснення зазначених форм соціального діалогу, які, крім колективних переговорів з укладення колективних договорів і угод, залишаються недостатньо врегульованими на законодавчому рівні.

МОП розглядає колективні переговори як одну з основних форм соціального діалогу. Відповідно до ст. 2 Конвенції МОП №154 про сприяння колективним переговорам 1981 року¹⁶⁹ термін «колективні переговори» означає всі переговори, що проводяться між роботодавцем, групою роботодавців або

¹⁶⁹ Конвенція МОП №154 про сприяння колективним переговорам 1981 р. //Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1965-1999. Т.ІІ. – Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. – С.1180.1183.

однією чи кількома організаціями роботодавців, з одного боку, та однією чи кількома організаціями працівників з іншого, з метою:

- а) визначення умов праці й зайнятості, та/або
- б) регулювання відносин між роботодавцями й працівниками; та/або
- с) регулювання відносин між роботодавцями чи їхніми організаціями та організацією чи організаціями працівників.

У чинному законодавстві України поняття колективних переговорів з укладення колективних договорів, угод не визначається.

У вітчизняній науці трудового права колективні переговори як форма соціального діалогу у сфері праці досліджуються Г.І. Чанишевою¹⁷⁰, М.В. Сорочишиним¹⁷¹, Д.В. Примічем¹⁷².

Д.В. Приміч пропонує розглядати поняття колективних переговорів з укладення колективних договорів, угод у декількох значеннях: 1) як процес переговорної взаємодії між сторонами соціального діалогу; 2) як одну з основних форм соціального діалогу у сфері праці; 3) як спосіб підготовки і укладення правових актів соціального діалогу¹⁷³. Таке розуміння колективних переговорів найбільш повно відображує сутність даної правової категорії.

Відповідно до частини першої ст. 4 Закону України «Про колективні договори і угоди» право на ведення переговорів і укладення колективних договорів, угод надається сторонам соціального діалогу, склад яких визначається відповідно до законодавства про соціальний діалог.

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

¹⁷⁰ Чанишева Г.І. Колективні відносини у сфері праці: теоретико-правовий аспект: Монографія. – Одеса: Юридична література, 2001. – 328 с.

¹⁷¹ Сорочишин М.В. Правові аспекти соціального діалогу у сфері праці: монографія. – Одеса: Юридична література, 2014. – С.142-159.

¹⁷² Приміч Д.В. Право на колективні переговори і укладення колективних договорів: міжнародні стандарти та законодавство України: автореф. дис. ...канд. юрид. наук: 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. – Одеса, 2013. – 20 с.

¹⁷³ Приміч Д.В. Зазн. роб. – С.14.

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.

Слід звернути увагу 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».

Згідно з частиною другою ст. 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» до сторін соціального діалогу на локальному рівні належить сторона роботодавця, суб'єктами якої є роботодавець та/або уповноважені представники роботодавця. У даному випадку організації роботодавців, їх об'єднання виступатимуть уповноваженими (Законом – О.Б.) представниками роботодавця.

За наявності на національному, галузевому, територіальному рівнях кількох репрезентативних відповідно до законодавства України про соціальний діалог суб'єктів сторони роботодавців для ведення переговорів і укладення угоди відповідного рівня вони повинні сформувати спільний представницький орган.

У такому випадку укладається угода про утворення спільного представницького органу. Ініціювати укладення угоди про утворення спільного представницького органу суб'єктів сторони роботодавців відповідного рівня може будь-який репрезентативний відповідно до законодавства України про соціальний діалог суб'єкт сторони роботодавців.

Організації роботодавців та їх об'єднання, що не відповідають критеріям репрезентативності, не позбавлені права бути представленими під час ведення колективних переговорів з укладення колективних угод. За рішенням своїх виборних органів вони можуть надавати повноваження репрезентативним організаціям та об'єднанням відповідного рівня для представлення своїх інтересів під час ведення колективних переговорів та укладення угод відповідного рівня.

Спільний представницький орган сторони роботодавців може вести переговори і укладати колективні угоди відповідного рівня за дорученням його членів, які є репрезентативними відповідно до законодавства України про соціальний діалог.

Слід звернути увагу на деякі відмінності у змісті норми про участь організацій роботодавців, їх об'єднань у веденні колективних переговорів з укладення колективних договорів, угод, що містилася в Законі України «Про організації роботодавців від 24 травня 2001 року, та норми, закріпленої в чинному Законі України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності». Статтею 16 раніше чинного Закону передбачалося, що організації роботодавців та їх об'єднання зобов'язані брати участь у веденні колективних переговорів з розроблення та укладення колективних угод на відповідному рівні.

Відповідно до ст. 19 Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» організації роботодавців, їх об'єднання 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.

Отже, у раніше чинному Законі участь організацій роботодавців та їх об'єднань у веденні колективних переговорів була закріплена тільки у вигляді обов'язку, що суперечило міжнародним трудовим стандартам права на колективні переговори і укладення колективних договорів. Зміст ст. 19 Закону

України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» дозволяє стверджувати про те, що в ній фактично йдеться як про право, так і про обов'язок організацій роботодавців, їх об'єднань брати участь у веденні переговорів з укладення колективних договорів і угод. Крім того, на відміну від Закону 2001 року у новому Законі організаціям роботодавців, їх об'єднань надане право брати участь у веденні переговорів з укладення не тільки колективних угод, а й колективних договорів, і відповідно право укладати такі договори.

Втім, норму, закріплену у ст. 19 Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності», доцільно було б сформулювати більш чітко. Річ у тім, що у ст. 20 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» закріплено право профспілок, їх об'єднань на ведення колективних переговорів та укладання колективних договорів, угод. У зв'язку з цим доцільно було у ст. 19 Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» закріпити не просто участь, а суб'єктивне трудове право організацій роботодавців, їх об'єднань на ведення колективних переговорів і укладення колективних договорів і угод.

Водночас участь організацій роботодавців, їх об'єднань у веденні переговорів з укладення колективних договорів і угод слід розглядати як їх юридичний обов'язок у разі, коли інша сторона соціального діалогу виступила з ініціативою їх проведення.

Порядок ведення колективних переговорів з укладення колективних договорів, угод регулюється ст. 14 КЗпП, ст. 10 Закону України «Про колективні договори і угоди». Статтею 11 Закону України «Про колективні договори і угоди», Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» встановлений порядок вирішення розбіжностей під час ведення колективних переговорів. Як справедливо відзначають Г.Ч. Чанишева і Д.В. Приміч, зміст статей 10, 11 Закону України «Про колективні договори і

угоди» є занадто стислим і не розкриває правової природи і сутності колективних переговорів, оскільки в широкому розумінні колективні переговори повинні розглядатися не тільки як процес, що веде до укладання колективних договорів, угод, а й як процес, що веде до вирішення всіх інших питань стосовно прав і обов'язків працівників, не передбачених в колективному договорі, або коли колективний договір взагалі відсутній на підприємстві¹⁷⁴.

Частина перша ст. 14 КЗпП і частина перша ст. 10 Закону України «Про колективні договори і угоди» співпадають за змістом – в них закріплено норму про те, що укладенню колективного договору, угоди передують колективні переговори. Далі у частині другій ст. 14 КЗпП міститься бланкетна норма про те, що 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 України «Про колективні договори і угоди».

Потрібно відзначити, що нормативна основа колективних переговорів, беручи до уваги акти чинного трудового законодавства, залишається недосконалою. Як слушно відзначає Г.І. Чанишева, колективні переговори є важливою формою соціального партнерства і потребують більш виваженого підходу з боку законодавця, вивчення світового досвіду, врахування міжнародних стандартів¹⁷⁵.

На жаль, у проекті ТК України цей недолік не усунений. 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». Відповідно до зазначеної статті порядок розробки, укладення та

¹⁷⁴ Чанишева Г.І. Приміч Д.В. Право на колективні переговори і укладення колективних договорів: міжнародні стандарти та законодавство України: монографія. – Одеса: Фенікс, 2014. – С.63.

¹⁷⁵ Чанишева Г.І. Колективні відносини у сфері праці: теоретико-правовий аспект: Монографія. – Одеса: Юридична література, 2001. – С.358.

виконання колективних договорів і угод з метою сприяння регулюванню трудових відносин та соціально-економічних інтересів працівників і роботодавців визначаються законом.

Отже, 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. Враховуючи зазначене, 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».

Г.І. Чанишева і Д.В. Приміч у реалізації права на ведення переговорів і укладення колективних договорів, угод виділяють наступні етапи: ініціювання переговорів однією із сторін; початок колективних переговорів; визначення строків, місця і порядку ведення колективних переговорів; утворення робочої

комісії з представників сторін для ведення колективних переговорів і підготовки проектів колективного договору, угоди; проведення консультацій і експертиз; розробка проекту колективного договору, угоди; узгодження розбіжностей (у разі їх виникнення); проведення примирних процедур з вирішення колективних трудових спорів (конфліктів); завершення переговорів і підписання колективної угоди, підписання і схвалення колективного договору та їх реєстрація¹⁷⁶.

Для початку колективних переговорів необхідною є ініціатива в їх проведенні. Відповідно до частини другої ст. 10 Закону України «Про колективні договори і угоди» будь-яка із сторін не раніш як за три місяці до закінчення строку дії колективного договору, угоди або у строки, визначені цими документами, письмово повідомляє інші сторони про початок переговорів.

На цьому етапі роботодавець, організація роботодавців, об'єднання організації роботодавців мають такі ж права, як і профспілкова сторона щодо ініціювання переговорів. Згідно з частиною другою ст. 10 Закону України «Про колективні договори і угоди» друга сторона протягом семи днів повинна розпочати переговори.

В.Г. Ротань, І.В. Зуб і О.Є. Сонін слушно звертають увагу на те, що у ст. 10 Закону України «Про колективні договори і угоди» говориться не «вправі повідомити», а «повідомляє». «Повідомляє» – таке формулювання звичайно означає не тільки право, а й обов'язок повідомити. Однак з цим останнім формулюванням не цілком узгоджуються слова «будь-яка сторона». Безумовно, обов'язок повідомити про початок переговорів до закінчення строку дії колективного договору чи в строк, визначений таким договором, лежить на ній стороні колективного договору, що точно визначена¹⁷⁷.

Як видається, у даному випадку слід говорити не про повідомлення іншої сторони (інших сторін) про початок переговорів, а про право однієї зі сторін

¹⁷⁶ Чанишева Г.І., Приміч Д.В. Право на колективні переговори і укладення колективних договорів: міжнародні стандарти та законодавство України: монографія. – Одеса: Фенікс, 2014. – С.180.

¹⁷⁷ Ротань В.Г., Зуб І.В., Сонін О.Є. Науково-практичний коментар законодавства України про працю /15-те вид., допов та переробл. – К.: Алерта, 2013. – С.65.

виступити з ініціативою проведення колективних переговорів і про обов'язок іншої сторони (інших сторін) вступити в такі переговори.

У колективно-договірній практиці з ініціативою ведення колективних переговорів з укладення генеральної, галузевих (міжгалузевих), територіальних угод у більшості випадків виступають 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.

Етапи проведення колективних переговорів і укладання колективних угод і договорів досить докладно досліджені у сучасній науці трудового права¹⁷⁸. На кожному з етапів проведення колективних переговорів організації роботодавців, їх об'єднання мають однакові права і обов'язки з іншими сторонами.

У разі отримання письмового повідомлення від іншої сторони організація роботодавців, об'єднання організацій роботодавців зобов'язані вступити в колективні переговори протягом семи днів. Вони повинні відправити ініціатору переговорів відповідь із зазначенням представників, які включаються до складу робочої комісії з ведення переговорів, та їх повноважень. Доцільним є зазначення у відповіді пропозицій про дату, місце і час початку переговорів, якщо ця інформація відсутня в письмовому повідомленні з пропозицією розпочати переговори.

Організації роботодавців, їх об'єднання зобов'язані надавати учасникам переговорів всю необхідну інформацію щодо змісту колективного договору, угоди. Представники організацій роботодавців, їх об'єднання як учасники

¹⁷⁸ Чанишева Г.І., Приміч Д.В. Право на колективні переговори і укладення колективних договорів: міжнародні стандарти та законодавство України: монографія. – Одеса: Юридична література, 2014. – С.139-170; Сорочишин М.В. Правові аспекти соціального діалогу у сфері праці: монографія. – Одеса: Юридична література, 2014. – С.142-159.

переговорів не мають права розголошувати дані, що є державною або комерційною таємницею, і підписують відповідні зобов'язання.

У складі робочої комісії представники організацій роботодавців, їх об'єднань ведуть переговори і готують проекти колективних договорів, угод з урахуванням пропозицій, що надійшли від працівників, трудових колективів галузей, регіонів, громадських організацій. Робоча комісія приймає рішення, яке оформляється відповідним протоколом.

Статтею 12 Закону України «Про колективні договори і угоди» закріплені гарантії та компенсації на період переговорів. Особи, які беруть участь у переговорах як представники організацій роботодавців, їх об'єднань, на період переговорів та підготовки проекту звільняються від основної роботи із збереженням середнього заробітку. Всі витрати, пов'язані з участю у переговорах і підготовці проекту, компенсуються в порядку, передбаченому законодавством про працю, колективним договором, угодою.

За ухилення від участі в колективних переговорах, за порушення і невиконання колективного договору, угоди, ненадання інформації, необхідної для колективних переговорів і здійснення контролю особи, які представляють роботодавця, несуть відповідальність згідно зі ст. ст. 17-19 Закону України «Про колективні договори і угоди», ст. ст. 41-1, 41-2, 41-3 КУпАП. Останніми встановлюється адміністративна відповідальність за ухилення від участі в переговорах щодо укладення, зміни чи доповнення колективного договору, угоди, порушення або невиконання колективного договору, угоди, ненадання інформації для ведення колективних переговорів і здійснення контролю за виконанням колективних договорів, угод. Положення ст. ст. 41-1, 41-2, 41-3 КУпАП фактично дублюють норми ст. ст. 17–19 Закону України «Про колективні договори і угоди».

3.2. Участь організацій роботодавців, їх об'єднань у здійсненні інших форм соціального діалогу у сфері праці

Обмін інформацією є однією з основних організаційно-правових форм здійснення соціального діалогу у сфері праці. Відповідно до частини другої ст. 8 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» порядок обміну інформацією визначається сторонами.

Беручи участь в обміні інформацією як формі здійснення соціального діалогу у сфері праці, організації роботодавців, їх об'єднання здійснюють право на інформацію, закріплене у ст. 25 Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності». Аналогічне право профспілок, їх об'єднань закріплено у ст. 28 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності».

Досліджуючи право на інформацію за трудовим законодавством України як суб'єктивне трудове право, Р.І. Чанишев відзначає, що порівняння змісту ст. 28 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» та ст. 21 Закону України «Про організації роботодавців» дає підстави для висновку про те, що зміст права на інформацію організацій роботодавців та їх об'єднань не співпадає зі змістом аналогічного права профспілок та їх об'єднань, з чим не можна погодитися, оскільки суб'єкти надання такої інформації ті ж самі: роботодавці, їх організації та об'єднання, органи державної влади та органи місцевого самоврядування¹⁷⁹.

Відповідно до частини першої ст. 28 Закону України «Про професійні спілки, їх об'єднання, права та гарантії їх діяльності» профспілки, їх об'єднання мають право одержувати безоплатно інформацію від роботодавців або їх об'єднань, державних органів та органів місцевого самоврядування з питань, що стосуються трудових і соціально-економічних прав та законних інтересів своїх членів, а також інформацію про результати господарської діяльності

¹⁷⁹ Чанишев Р.І. Зазн. роб. – С.14.

підприємства, установ або організацій. Зазначена інформація має бути надана не пізніше п'ятиденного строку.

У п.1 частини першої ст. 25 Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» закріплено право організацій роботодавців, їх об'єднань одержувати від органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ, організацій незалежно від форми власності інформацію, необхідну для виконання своїх статутних завдань.

Істотним недоліком у законодавчому визначенні права організацій роботодавців, їх об'єднань на інформацію є відсутність у ньому зазначення на профспілки, їх об'єднання як суб'єктів надання інформації. У зв'язку з цим пропонується п.1 частини першої ст. 25 Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» викласти в наступній редакції: «Організації роботодавців, їх об'єднання в установленому законом порядку мають право:

1) одержувати від органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, профспілок, їх об'єднань, підприємств, установ, організацій незалежно від форми власності інформацію, необхідну для виконання своїх статутних завдань».

Актуальним є питання про строки надання інформації. Чинним законодавством зазначені строки врегульовані тільки у випадках, якщо із запитом звертаються профспілки, їх об'єднання. Так, у частині першій ст. 28 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» закріплений обов'язок роботодавців або їх об'єднань надавати профспілкам, їх об'єднанням інформацію з питань, що стосуються трудових і соціально-економічних прав та законних інтересів своїх членів, а також інформацію про результати господарської діяльності підприємства, установ або організацій не пізніше п'ятиденного строку.

Відповідно до частини першої ст. 251 КЗпП власник або уповноважений ним орган зобов'язаний в тижневий строк надавати на запити профспілок, їх

об'єднань інформацію щодо умов та оплати праці працівників, соціально-економічного розвитку підприємства, установи, організації та виконання колективних договорів і угод.

Водночас не встановлено жодних строків для виконання профспілковою стороною свого обов'язку надавати інформацію на запити сторони роботодавців. Також відсутній механізм продовження строків надання інформації, особливо на територіальному та національному рівнях. Видається необхідним доповнити п. 1 частини першої ст. 25 Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» окремим реченням, аналогічним тому, що міститься у частині першій ст. 28 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»: «Зазначена інформація має бути надана не пізніше п'ятиденного строку».

У проекті ТК України також не визначається механізм обміну інформацією. На нашу думку, відсутність чіткого порядку обміну інформацією, закріпленого на законодавчому рівні, 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.

Наступною формою соціального діалогу, в якій беруть участь організації роботодавців, їх об'єднання, є консультації. Норми МОП щодо консультацій між органами державної влади, організаціями роботодавців і працівників у галузевому та в національному масштабі закріплені в Рекомендації МОП №113 щодо консультацій та співробітництва між державною владою та організаціями підприємців і працівників у галузевому та в національному масштабі 1960

року¹⁸⁰. Відповідно до п.4 Рекомендації загальною метою таких консультацій і співробітництва має бути сприяння взаєморозумінню та добрим відносинам між державними органами вдали й організаціями роботодавців і працівників, а також між цими організаціями, з метою розвитку економіки в цілому або її окремих галузей, поліпшення умов праці та підвищення життєвого рівня.

Такі консультації і співробітництво має бути спрямовано, зокрема:

а) на спільне вивчення організаціями роботодавців і працівників питань, котрі становлять для них взаємний інтерес, з метою досягнення, якомога більшою мірою, погоджених рішень; та

б) на забезпечення того, щоб компетентні державні органи влади відповідним чином запитували думку організацій роботодавців і працівників та зверталися до них за порадами і по допомогу в таких галузях, як:

i) підготовка й застосування законодавства, котре торкається їхніх інтересів;

ii) створення та діяльність таких загальнодержавних органів, як органи, що відають організацією ринку зайнятості, професійною підготовкою і перепідготовкою, охороною праці, гігієною праці й технікою безпеки, продуктивністю праці, соціальним забезпеченням та побутовим обслуговуванням;

iii) розроблення та здійснення планів економічного й соціального розвитку.

У частині третій ст. 8 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» стисло закріплений порядок проведення консультацій. Передбачається, що сторона-ініціатор направляє іншим сторонам письмову пропозицію із зазначенням предмета консультації та терміну її проведення. Сторони, які

¹⁸⁰ Рекомендація МОП №113 щодо консультацій та співробітництва між державною владою та організаціями підприємців і працівників у галузевому та і національному масштабі 1960 року //Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1919-1964. Т.I. – Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. – С.667-668.

одержали таку пропозицію, зобов'язані взяти участь у консультації, спільно погодити порядок і строки її проведення та визначити склад учасників.

Порядок проведення консультацій для Сторін Генеральної угоди визначається самою угодою. У Додатку 5 до Генеральної угоди про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики у трудових відносин в Україні на 2010-2012 роки від 9 листопада 2010 року міститься Порядок проведення консультацій¹⁸¹. Передбачається, що будь-яка Сторона має право ініціювати проведення консультацій, які повинні розпочатися протягом п'яти днів після внесення відповідних пропозицій.

Порядок проведення консультацій визначається в кожному конкретному випадку за домовленістю Сторін.

Тривалість проведення консультацій визначається за згодою Сторін, але не повинна перевищувати 14 календарних днів.

Після завершення консультацій остаточне рішення приймається у межах повноважень кожної із Сторін з урахуванням пропозицій учасників консультацій.

Однак у галузевих та територіальних угодах аналогічний Порядок відсутній. Сторони зазначених угод у більшості випадків лише обмежуються закріпленням взаємних зобов'язань щодо участі у консультаціях і неможливості ухилення від них.

Потрібно звернути увагу на важливість закріплення в колективних договорах і угодах останнього зобов'язання. Оскільки за ухилення від участі в консультаціях чинним законодавством (Законом України «Про колективні договори і угоди», КУПАП) не передбачена відповідальність, то осіб, які представляють профспілки, їх об'єднання, організації роботодавців, їх об'єднання, можна буде притягнути до відповідальності за порушення і

¹⁸¹ Порядок проведення консультацій: Додаток 5 до Генеральної угоди про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2010-2012 роки //Урядовий кур'єр. – 24 листопада 2010 року.

невиконання колективного договору, угоди за ст. 18 Закону України «Про колективні договори і угоди та ст. 41-2 КУпАП.

Нормативною основою для проведення консультацій є також Порядок проведення консультацій з громадськістю з питань формування та реалізації державної політики, затверджений постановою Кабінету Міністрів України «Про забезпечення участі громадськості у формуванні та реалізації державної політики» від 3 листопада 2010 р. №996¹⁸².

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.

Порядок здійснення соціального діалогу при розробці проектів законів, інших нормативно-правових актів між сторонами Генеральної угоди про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2010—2012 визначається додатком 4 до цієї Угоди¹⁸³. Зокрема, передбачається, що головний розробник проекту закону, іншого нормативно-правового акту із соціальних, економічних і трудових відносин забезпечує представникам Сторін профспілок та роботодавців, які є Сторонами Угоди:

- можливість ознайомлення з проектом акту;
- розгляд пропозицій та зауважень до проекту акту;
- включення представників Сторони до складу робочої групи з розроблення проекту акту (у разі її утворення).

¹⁸² Про забезпечення участі громадськості у формуванні та реалізації державної політики: Постанова Кабінету Міністрів України від 3 листопада 2010 року (із змін. та доп.) //Урядовий кур'єр від 11.11.2010. — №211.

¹⁸³ Порядок здійснення соціального діалогу при розробці проектів законів, інших нормативно-правових актів: Додаток 4 до Генеральної угоди про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2010-2012 роки //Урядовий кур'єр. — 24 листопада 2010 року.

Спільний представницький орган (далі– СПО) роботодавців надає у тижневий строк після отримання відповідного повідомлення розробникові пропозиції стосовно своїх представників до складу робочої групи.

Розробник надсилає проекти актів, у тому числі пов'язані з розробкою програм соціально-економічного розвитку, Державного бюджету України, а також з питань загальнообов'язкового державного соціального страхування, ратифікації конвенцій Міжнародної організації праці, із зазначенням строку подання пропозицій і зауважень до СПО роботодавців, який є Стороною Угоди (на паперовому та електронному носіях інформації чи електронною поштою).

Проект акту, надісланий розробником голові СПО роботодавців, розглядається у десятиденний строк з дати отримання, а у виняткових випадках за домовленістю Сторін у більш стислий строк.

У разі коли сторона не надіслала свої пропозиції щодо проекту акту в установленний строк, проект вважається узгодженим.

Розробник проекту акту розглядає пропозиції та зауваження Сторін і, за наявності істотних розбіжностей, проводить із відповідним Спільним представницьким органом узгоджувальні процедури (консультації, наради, робочі зустрічі тощо) для врегулювання цих розбіжностей у позиціях Сторін.

При поданні на засіданнях урядових комітетів, Кабінету Міністрів України проекту акту з розбіжностями, про це вказується в пояснювальній записці.

Законом України «Про соціальний діалог в Україні» функції узгоджувальних процедур покладені на національному рівні на Національну тристоронню соціально-економічну раду; на галузевому рівні – галузеву (міжгалузеву) тристоронню або двосторонню соціально-економічну раду, на територіальному рівні – територіальну тристоронню соціально-економічну раду. Так, згідно з частиною другою ст. 12 Закону Національна рада відповідно до покладених на неї завдань виконує дорадчі, консультативні, узгоджувальні функції шляхом вироблення спільної позиції та надання рекомендацій і пропозицій сторін соціального діалогу щодо: формування і реалізації державної

економічної та соціальної політики, регулювання трудових, економічних, соціальних відносин; проектів законодавчих та інших нормативно-правових актів з питань соціальної та економічної політики і трудових відносин, державних програм економічного та соціального розвитку, інших державних цільових програм; державних соціальних стандартів та рівня оплати праці; основних економічних і соціальних показників проекту Державного бюджету України на відповідний рік; ратифікації Україною конвенцій Міжнародної організації праці, міждержавних угод та нормативних актів ЄС з питань, що стосуються прав працівників і роботодавців; інших питань, які сторони вважають значущими для забезпечення конституційних прав і гарантій громадян, суспільної злагоди, соціально-економічного розвитку держави.

Таким чином, узгоджувальними процедурами може бути лише публічне громадське обговорення, вироблення компромісних рішень. Участь організацій роботодавців, їх об'єднань у розробці проектів нормативно-правових актів, що стосуються питань соціально-економічної політики, регулюється також постановою Кабінету Міністрів України «Про забезпечення участі громадськості у формуванні та реалізації державної політики» від 3 листопада 2010 року.

Звертаючи увагу на недоліки у правовому регулюванні узгоджувальних процедур, М.В. Сорочишин слушно відзначає недоречність застосування зазначеного терміну для іменування даної організаційно-правової форми соціального діалогу. Зокрема, вчений зазначає, що термін «узгоджувальні процедури» є тотожним англійському терміну «conciliation», який в законодавстві зарубіжних країн та документах Міжнародної організації праці використовується в значенні «примирні процедури». Про застосування узгоджувальних процедур в якості примирних свідчить і практика Національної служби посередництва і примирення, яка для сприяння вирішенню колективних трудових спорів проводить узгоджувальні зустрічі та наради. Також у національному законодавстві закріплений термін «узгоджувальна комісія», яка визначається як орган, спільно утворений органом (особою), що очолює страйк,

та роботодавцем (представником), призначений для пошуку шляхів вирішення колективного трудового спору (конфлікту), з використанням для цього всіх наявних можливостей¹⁸⁴.

У зв'язку з цим слід погодитися з пропозицією М.В. Сорочишина визначити дану організаційно-правову форму соціального діалогу у сфері праці як «участь представників сторін соціального діалогу у нормотворчій діяльності».

Необхідно в окремих статтях розділу V Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» закріпити права організацій роботодавців, їх об'єднань на консультації та участь в узгоджувальних процедурах, а також гарантії їх здійснення.

На практиці організації роботодавців, їх об'єднання беруть участь у таких формах здійснення соціального діалогу у сфері праці, як сумісний контроль за виконанням зобов'язань за колективними договорами і угодами, примирних процедурах вирішення колективних трудових спорів, проте ці форми не закріплені у ст. 8 Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності».

Відповідно до частини першої ст. 15 Закону України «Про колективні договори і угоди» контроль за виконанням колективного договору, угоди проводиться безпосередньо сторонами, які їх уклали, чи уповноваженими ними представниками. У Додатку 4 до Генеральної угоди про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2010—2012 роки міститься Регламент здійснення контролю за виконанням Генеральної угоди. Передбачається, що контроль за виконанням Генеральної угоди здійснюється спільною робочою комісією Сторін власників і профспілок, яка вела переговори щодо їх укладення.

¹⁸⁴ Сорочишин М.В. Правове регулювання узгоджувальних процедур //Актуальні проблеми трудового права і права соціального забезпечення: тези доп. і наук. повідомл. учасн. V Міжнар. наук.- практ. конф. (Харків, 27-28 верес. 2013 р.) /за ред. В.В. Жернакова. – Х.: Право, 2013. – С. 275.

Засідання спільної робочої комісії Сторін з підбиття підсумків виконання Генеральної угоди скликається за ініціативою однієї із Сторін раз – на півроку після прийняття Сторонами узгодженого рішення щодо дати і місця його проведення та порядку денного.

З метою визначення стану виконання зобов'язань Сторін за підсумками роботи за відповідний звітний період застосовуються розроблені та узгоджені Сторонами критерії оцінки виконання положень Генеральної угоди.

Регламентом докладно врегульовані питання здійснення контролю за виконанням Генеральної угоди, що сприяє забезпеченню виконання Сторонами взятих на себе зобов'язань.

Як відзначають Г.І. Чанишева і В.М. Дейнека, використання примирних процедур для вирішення колективного трудового спору отримало практично всесвітнє визнання. Найменування стадій може бути різним, однак їх сутність завжди зводиться до трьох основних форм: вирішення спору самими сторонами без участі сторонніх осіб. За ТК Республіки Білорусь, ТК Республіки Молдова, ТК РФ, ТК Азербайджанської Республіки та ін. це утворення примирної комісії та спроба сторін урегулювати спір самостійно; примирення за участю посередника та/або трудовий арбітраж¹⁸⁵.

Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» досить докладно врегульовані примирні процедури вирішення колективних трудових спорів відповідно до міжнародних трудових стандартів. У Законі також закріплено процедуру переговорів сторін до утворення примирних органів: порядок формування вимог найманих працівників, профспілок; порядок і строки розгляду вимог найманих працівників або профспілки.

¹⁸⁵ Чанишева Г.І., Дейнека В.М. Примирні процедури вирішення трудових спорів: монографія. – Одеса: Фенікс, 2016. – С.36.

Висновки до розділу 3

Організаційно-правові форми соціального діалогу у сфері праці можна визначити як передбачені законом та актами соціального діалогу способи здійснення колективних трудових прав його сторонами.

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.

У проекті ТК України №1658 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. Враховуючи зазначене, ст. 342 «Колективні переговори та укладення колективного договору та угоди» проекту ТК України пропонується викласти 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».

У колективно-договірній практиці з ініціативою ведення колективних переговорів з укладення генеральної, галузевих (міжгалузевих), територіальних угод у більшості випадків виступають 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.

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.

У законодавчому визначенні права організацій роботодавців, їх об'єднань на інформацію, закріпленому у ст. 25 Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» відсутнє зазначення на профспілки, їх об'єднання як суб'єктів надання інформації. У зв'язку з цим необхідно п.1 частини першої зазначеної статті викласти в наступній редакції: «Організації роботодавців, їх об'єднання в установленому законом порядку мають право:

- 1) одержувати від органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, профспілок, їх об'єднань, підприємств, установ, організацій незалежно від форми власності інформацію, необхідну для виконання своїх статутних завдань».

Порядок проведення консультацій для сторін генеральної угоди визначається самою угодою. Водночас зміст галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод свідчить про те, що порядок проведення консультацій їх сторонами практично не визначається.

Законодавча регламентація участі організацій роботодавців, їх об'єднань у здійсненні таких форм соціального діалогу, як обмін інформацією, консультації, узгоджувальні процедури є неповною. У Законі України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» не закріплені права організацій роботодавців, їх об'єднань на консультації та участь в узгоджувальних процедурах. Не завжди питання про форми соціального діалогу є предметом колективних переговорів з укладення колективних договорів, угод. Таким чином, правове регулювання участі організацій роботодавців, їх об'єднань у здійсненні форм соціального діалогу, передбачених Законом України «Про соціальний діалог в Україні», 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, 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'єктним 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. 6 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 організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців слід вважати такі умови: вольову, організаційно-статутну, реєстраційно-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. 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 ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Александров Н.Г. Трудовое правоотношение /Н.Г. Александров. – М.: Юрид. изд-во Министерства юстиции СССР, 1948. – 336 с.
2. Андріїв В.М. Система трудових прав працівників та механізм їх забезпечення: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення /В.М. Андріїв. – Одеса, 2012. – 40 с.
3. Бабіч Т. Проблеми репрезентативності організацій соціальних партнерів /Т. Бабіч //Віче. – 2010. – №8. – С.2-4.
4. Бегичев Б.К. Материальная основа и юридическое содержание трудовой правосубъектности рабочих и служащих //Сборник ученых трудов Свердловского юридического института. Вып. 3. – Свердловск, 1964. – С.109.
5. Бегичев Б.К. Трудовая правоспособность советских граждан. – М.: Юрид. лит-ра, 1972.
6. Бегичев Б.К. Рабочие и служащие как субъекты советского трудового права: автореф. дисс. ...д-ра юрид. наук: 12.00.05. – М., 1975.
7. Березін Є. Критерії репрезентативності для суб'єктів профспілкової сторони та сторони роботодавців відповідно до Закону України «Про соціальний діалог в Україні» /Є. Березін //Бюлетень Національної служби посередництва і примирення. – 2012. – №1-2. – С.7-23.
8. Болотіна Н.Б. Трудове право України: Підручник /Н.Б. Болотіна. – 5-те вид., переробл. і доп. – К.: Знання, 2008. – 860 с.
9. Великий енциклопедичний юридичний словник /За редакцією акад. НАН України Ю.С. Шемшученка. – К.: ТОВ «Видавництво «Юридична думка», 2007. – 992 с.
10. Вишневская Н.Т. Реформирование системы представительства интересов бизнеса /Н.Т. Вишневская //Труд за рубежом. – 2008. – №1. – С.23-43.
11. Волгин Н.А. Японский опыт решения экономических и социально-трудовых проблем /Н.А. Волгин. – М.: Экономика, 1998. – С.153-157.

12. Галузева угода між Міністерством освіти і науки, молоді та спорту України та ЦК Профспілки працівників освіти і науки України на 2011-2015 роки. – К., 2011. – 71 с.

13. Генеральна угода про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2010-2012 роки //Урядовий кур'єр. – 24 листопада 2010 року.

14. Гетьманцева Н.Д. Організація роботодавців як суб'єкт соціального партнерства /Н.Д. Гетьманцева //Науковий вісник Чернівецького університету: 3б. наук. праць. – Вип. 180. Правознавство. – Чернівці: Рута, 2003. – С.73-77.

15. Гетьманцева Н., Козуб І. Праводієздатність професійних спілок /Н. Гетьманцева, І. Козуб //Право України. – 2010. – №12. – С.122.

16. Гинцбург Л.Я. Социалистическое трудовое правоотношение /Л.Я. Гинцбург. – М.: Наука, 1977. – с.

17. Господарський кодекс України від 16 січня 2003 року //Офіційний вісник України. – 2003. – №11. – Ст. 462.

18. Загальна декларація прав людини: прийнята Генеральною Асамблеєю ООН 10 грудня 1948 р. //Вісник Конституційного Суду України. – 2006. – №3. – С. 29 – 35.

19. Зайцева О.Б, Трудовая правосубъектность как юридическая категория и ее значение в правовом регулировании трудовых отношений: автореф. дисс. ...д-ра юрид. наук: 12.00.05 /О.Б. Зайцева. – М., 2008.

20. Давиденко В. Соціальний діалог у формуванні політики Міжнародної організації праці /В. Давиденко //Політичний менеджмент. – 2007. – №1. – С. 151–164.

21. Даниліна Ю.С. Особливості визначення критеріїв репрезентативності для суб'єктів профспілкової сторони та сторони роботодавців в Україні /Ю.С. Даниліна //Ученые записки Таврического национального университета им. В.И. Вернадского. Серия «Юридические науки». – 2013. – Т.26 (65). – №2-1 (Ч.1). – С.358-364.

22. Декларація МОП основних принципів та прав у світі праці (ухвалена Міжнародною конференцією праці на її вісімдесят шостій сесії в Женеві, 18 червня 1998 року) //Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1965-1999. Т. II. – Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. – С.1529-1532.

23. Декларация МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации: Принята Международной конференцией труда на ее 97 -й сессии (Женева, 10 июня 2008 г.). – Женева: Международное бюро труда, 2008. – 26 с.

24. Деякі питання укладення генеральної угоди між Кабінетом Міністрів України, всеукраїнськими об'єднаннями профспілок і всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців, галузевих (міжгалузевих) та територіальних колективних угод: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 13 лютого 2013 року №75-р //Урядовий кур'єр. – 20 лютого 2013 року.

25. Деякі питання укладення та здійснення контролю за виконанням генеральної угоди між Кабінетом Міністрів України, всеукраїнськими об'єднаннями профспілок і всеукраїнськими об'єднаннями роботодавців: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 21 січня 2015 р. №39-р //Урядовий кур'єр. – 29 січня 2015 року.

26. Доклад международного совещания «за круглым столом» по вопросу о новой роли организаций предпринимателей в странах с переходной экономикой. Женева, 29-31 мая 1995 года. – Женева, 1995. – С.38.

27. Жалило Я., Романенко С. Роль объединений промышленников и предпринимателей в экономике переходного периода //Экономика Украины. – 1997. – №6. – С.40.

28. Журавель В. Нормативно-правове регулювання взаємодії організацій працівників і роботодавців актами Міжнародної організації праці /В. Журавель //Публічне право. – 2012. – №4(8). – С.233-240.

29. Європейська соціальна хартія (переглянута): Міжнародний документ від 03.05.1996 №ETS №163 //Відомості Верховної Ради України. – 2007. – №51. – Ст. 2096.
30. Єрмоменко В.В. Колізії між актами міжнародного права та нормативно-правовими актами України про працю /В.В. Єрмоменко //Ученые записки Таврического национального университета им. В.И. Вернадского. Серия «Юридические науки». – Том 23 (62). – 2010. – №1. – С.115-128.
31. Европейская социальная хартия: Справочник: Пер. с фр. - М.: Междунар. отношения, 2000. – 264 с.
32. Иванов С.А., Лившиц Р.З., Орловский Ю.П. Советское трудовое право: вопросы теории /С.А. Иванов, Р.З. Лившиц, Ю.П. Орловский. – М.: Изд-во «Наука», 1978.
33. Иванов А. О совершенствовании законодательства об объединениях работодателей /А. Иванов //Вопросы трудового права. – 2012. – №1. – С.16-20.
34. Іващенко М., Семеновський А. Громадські об'єднання підприємців як засіб узгодження державних і корпоративних інтересів /М. Іващенко, А. Семеновський //Економіка України. – 1999. - №10. – С.58.
35. ILO: Conclusions of the International Round Table on the New Role of Employers' Organizations with Economies in Transition (Geneva, 29-31 May 1995), doc. GB. 264 /LILS/10 (Geneva, 1995).
36. Киселев И.Я. Зарубежное трудовое право. Учебник для вузов /И.Я. Киселев. – М.: Издательская группа НОРМА–ИНФРА . М, 1998. – 263 с.
37. Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право: Учебник для вузов /И.Я. Киселев. – М.: Дело, 1999. – 728 с.
38. Киселев И.Я. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда: Учебник. – Изд. 2-е, испр. и доп. – М.: Эксмо, 2006. – 608 с.

39. Клапцуняк В.М. Порядок створення та припинення діяльності організацій роботодавців, їх об'єднань /В.М. Клапцуняк //Бюлетень Міністерства юстиції України. – 2014. – №12. – С.27-31.

40. Кодекс законів про працю України: Затв. Законом УРСР від 10 грудня 1971 р. //Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – Додаток до №50. – Ст.375.

41. Кодекс України про адміністративні правопорушення від 7 грудня 1984 р. №8073-Х //Відомості Верховної Ради Української РСР. – 1984. – Додаток до №51. – Ст.1122.

42. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный). Новая редакция /О.В. Смирнов и др.; отв. ред. М.О. Буянова, И.А. Костян. – 5-е изд., перераб. и доп. – М.: КНОРУС, 2007. – 928 с.

43. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. Изд. 5-е, испр., доп. и перераб. /отв. ред. проф. Ю.П. Орловский. – М.: «КОНТРАКТ»; ИНФРА-М, 2011. – 1456 с.

44. Конвенція МОП №87 про свободу асоціації та захист права на організацію 1948 року //Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1919-1964. Т.I. – Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. – С.434-438.

45. Конвенція МОП №98 про застосування принципів права на організацію і ведення колективних переговорів 1949 року //Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1919-1964. Т.I. – Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. – С.530-534.

46. Конвенція МОП №144 про тристоронні консультації для сприяння застосуванню міжнародних трудових норм 1976 року //Відомості Верховної Ради України. – 1993. – №52. – Ст.494.

47. Конвенція МОП №150 про адміністрацію праці: роль, функції та організація 1978 року //Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною

організацією праці. 1965-1999. Т.ІІ. – Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. – С.1125-1129.

48. Конвенція МОП №154 про сприяння колективним переговорам 1981 року //Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1965-1999. Т.ІІ. – Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. – С.1180-1183.

49. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод від 04.11.1950 //Офіційний вісник України. – 1998. – №13. – Стор. 270.

50. Конституція України: Прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 року //Відомості Верховної Ради України. – 1996. – №30. – Ст.141.

51. Конституція України. Науково-практичний коментар /редкол.: В.Я. Тацій (голова редкол.), О.В. Петришин (відп. секретар), Ю.Г. Барабаш та ін.; Нац. акад. прав. наук України. – 2-ге вид., переробл. і допов. – Х.: Право, 2011. – 1128 с.

52. Костюк В. Загальноєвропейські організації роботодавців: досвід діяльності /В. Костюк //Довідник кадровика. – 2009. – Липень. – С.22-26.

53. Костюк В.Л. Правосуб'єктність у трудовому праві: проблеми теорії та практики: Монографія /В.Л. Костюк. – К.: Видавець Карпенко В.М., 2012. – 464 с.

54. Котова Л.В. Юридические гарантии как составной элемент трудового статуса работника //Актуальні проблеми права: теорія і практика: збірник наукових праць. – Луганськ: Вид-во СНУ ім. В.Даля. – 2003. – №6. – С. 124.

55. Кохан Н.В. Гарантії трудових прав працівників та шляхи їх удосконалення: Дис. ...канд. юрид. наук: 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення /Одеська національна юридична академія. – Одеса, 2008.

56. Краснов Є.В. Основні трудові права: міжнародні стандарти і законодавство України: автореф. дис. ...канд. юрид. наук: 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення /Є.В. Краснов. – Одеса, 2008. – 20 с.

57. Краснов Є.В. Основні трудові права: міжнародні стандарти і законодавство України: монографія /Є.В. Краснов. – Одеса: Фенікс, 2012. – 178 с.

58. Кримінальний кодекс України від 5 квітня 2001 р. №2341-III //Відомості Верховної Ради України. – 2001. – №25-26. – Ст.131.

59. Крутова Л.А. Работодатель как субъект трудового права: автореф. дисс. ...канд. юрид. наук: 12.00.05 /Л.А. Крутова. – М., 2000.

60. Курс порівняльного трудового права : підручник у 2 томах /Іншин М.І., Мацюк А.Р., Соцький А.М., Щербина В.І. /За ред. акад. А.Р. Мацюка. – 2-ге вид., змін. і доп. – Харків: Діса плюс, 2015. – Т.1. – 1056 с.

61. Курс порівняльного трудового права : підручник у 2 томах /Іншин М.І., Мацюк А.Р., Соцький А.М., Щербина В.І. /За ред. акад. А.Р. Мацюка. – 2-ге вид., змін. і доп. – Харків: Діса плюс, 2015. – Т.2. – 744 с.

62. Лебедев В.М. Современное трудовое право (Опыт трудового компаративизма). Книга первая /В.М. Лебедев, Е.Р. Воронкова, В.Г. Мельникова; под ред. заслуженного юриста РФ, чл.-кор. АН ВШ РФ, докт. юрид. наук, проф. В.М. Лебедева. – М.: Статут, 2007. – 301 с.

63. Лушникова М.В., Лушников А.М. Очерки теории трудового права /М.В. Лушникова, А.М. Лушников. – СПб.: Издательство Р. Асланова «Юридический центр Пресс», 2006. – 940 с.

64. Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: Учебник: В 2 т. Т.1. Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть /А.М. Лушников, М.В. Лушникова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Статут, 2009. – 879 с.

65. Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: Учебник: В 2 т. Т.2. Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право.

Процессуальное трудовое право /А.М. Лушников, М.В. Лушникова. – М.: Статут, 2009. – 1151 с.

66. Малихіна Я.А. Юридичні гарантії реалізації права на працю особам віком до 18 років: автореф. дис. ...канд. юрид. наук: 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення /Я.А. Малихіна. – Харків, 2000. – 19 с.

67. Международная организация труда: конвенции, материалы, документы: справ. пособие /[сост. и авт. предисл. и вступ. ст. З.С. Богатыренко]. – М.: Дело и Сервис, 2007. – 752 с.

68. Міжнародний пакт про громадянські і політичні права: Прийнятий Генеральною Асамблеєю Організації Об'єднаних Націй 16.12.1966 р. //Офіційний сайт Верховної Ради України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_043.

69. Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права: Прийнятий Генеральною Асамблеєю Організації Об'єднаних Націй 16.12.1966 р. //Бюлетень Міністерства юстиції України. – 2002. – №2. – С. 34-45.

70. Мельник К.Ю. Трудове право України: підручник /К.Ю. Мельник. – Харків: Діса плюс, 2014. – 480 с.

71. Молодцов М.В., Крапивин О.М., Власов В.И. Трудовое право России: Учебник для вузов /Под общ. ред. М.В. Молодцова. – М.: Издательство НОРМА (Издательская группа НОРМА–ИНФРА.М), 2001. – 576 с.

72. Ніколайченко Г.М. Представництво у трудовому праві України: автореф. дис. ...канд. юрид. наук: 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. – Одеса, 2007. – 20 с.

73. Ніколайченко Г.М. Проблеми представництва інтересів роботодавців в Україні /Г. М. Ніколайченко //Форум права. – 2008. - №3. – С. 388-392 (Електронний ресурс). – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2008-3/08ngmrvu.pdf>.

74. Nowy ład pracy w Polsce i w Europie. – Warszawa: Wydawnictwo Naukowe SCHOLAR, 1997. – S.223.

75. Нуртдинова А.Ф. Объединения работодателей: их права и обязанности в системе социального партнерства /А.Ф. Нуртдинова //Хозяйство и право. - 2003. - №10. - С. 3-12.

76. Олійник Д. Ми бачимо перспективу на десять років /Д. Олійник //Урядовий кур'єр. – 24 листопада 2010 року.

77. Основные направления и формы деятельности предпринимательских организаций в странах Запада //Труд за рубежом. – 1991. – №1.

78. Перелік суб'єктів Сторони власників Генеральної угоди на 2010-2012 роки //Урядовий кур'єр. – 24 листопада 2010 року.

79. Покришка В.О. Правовий статус об'єднань роботодавців в Україні /В.О. Покришка //Південноукраїнський правничий часопис. – 2008. – №2. – С.85-87.

80. Порядок оцінки відповідності критеріям репрезентативності та підтвердження репрезентативності суб'єктів сторін профспілок і організацій роботодавців: Затв. наказом Національної служби посередництва і примирення 21.07.2011 №73 //Бюлетень Національної служби посередництва і примирення. - 2011. –№7-8. – С. 28.

81. Прилипко С.М., Ярошенко О.М. Трудове право України: Підручник /С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко. – 4-те вид., перероб. і доп. – Харків: Видавництво «ФІНН», 2011. – 800 с.

82. Приміч Д.В. Право на колективні переговори і укладення колективних договорів: міжнародні стандарти та законодавство України: автореф. дис. ...канд. юрид. наук: 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. – Одеса, 2013. – 20 с.

83. Приміч Д.В. Критерії репрезентативності для сторін колективних переговорів з укладення колективних договорів, угод /Д.В. Приміч //Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія: Юриспруденція: збірник наукових праць. – 2014. – Вип. 8. – С.202-205.

84. Про правонаступництво України: Закон України від 12 вересня 1991 р. //Відомості Верховної Ради України. – 1991. – №46. – Ст. 617.

85. Про свободу асоціації та захист права на організацію: Конвенція Міжнародної організації праці від 09.07.1948 р. №87 //Конвенції та рекомендації Міжнародної організації праці. 1919-1964. Т.I. – Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. – С.434-438.

86. Про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів: Конвенція Міжнародної організації праці від 01.07.1949 р. №89 //Офіційний сайт Верховної ради України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_004.

87. Про колективні договори і угоди: Закон України від 01.07.1993 №3356-XII //Відомості Верховної Ради України. – 1993. – №36. – Ст.361.

88. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 03.03. 1998 №137/98-ВР //Відомості Верховної Ради України. – 1998. – №34. – Ст. 227.

89. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Закон України від 23.09. 1999 (в ред. Закону від 28.12.2014 №77-VIII) //Відомості Верховної Ради України. – 2015. - №11. – Ст. 75.

90. Про професійні спілки, права та гарантії їх діяльності: Закон України від 15 вересня 1999 року (із змін. та доп.) //Урядовий кур'єр. – 06 жовтня 1999 року.

91. Про державну реєстрацію юридичних осіб, фізичних осіб-підприємців та громадських формувань: Закон України від 15.05.2003 №755-IV //Відомості Верховної Ради України. – 2003. – №31-32. – Ст.263.

92. Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої): Закон України від 14 вересня 2006 року №137-V //Відомості Верховної Ради України. – 2006. – №43. – Ст.418.

93. Проект Трудового кодексу України від 27.12.2014 року //Офіційний сайт Верховної Ради України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221.

94. Про забезпечення участі громадськості у формуванні та реалізації державної політики: Постанова Кабінету Міністрів України від 3 листопада 2010 року (із змін. та доп.) //Урядовий кур'єр від 11.11.2010. — №211.

95. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття: Закон України від 2 березня 2000 року //Відомості Верховної Ради України. – 2000. - №22. – Ст. 171.

96. Про професійний розвиток працівників: Закон України від 12.01.2012 №4312-VI //Відомості Верховної Ради України. – 2012. – №39. – Ст.462.

97. Про громадські об'єднання: Закон України від 22.03.2012 №4572-VI //Урядовий кур'єр. – 13 червня 2012 року.

98. Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності: Закон України від 22 червня 2012 року (із змін. та доп.) //Відомості Верховної Ради України. – 2013. – №22. – Ст. 216.

99. Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23.12.2010 №2862-VI //Офіційний вісник України. – 2011. – №3. – Ст. 168.

100. Про зайнятість населення : Закон України від 05.07.2012 №5067-VI //Відомості Верховної Ради України. – 2013. – №24. – Ст.243.

101. Про розвиток соціального діалогу в Україні: Указ Президента України від 29 грудня 2005 року //Урядовий кур'єр. – 25 січня 2006 року.

102. Про Національну тристоронню соціально-економічну раду: Указ Президента України від 2 квітня 2011 року №347/2011 //Урядовий кур'єр. – 7 квітня 2011 року.

103. Програма Українського союзу промисловців і підприємців. – К., 1996. – 28 с.

104. Прокопенко В.И. О субъектах правовых отношений комитета профсоюза с администрацией предприятия /В.И. Прокопенко. – М.: ИГП АН СССР, 1975.

105. Рабінович П.М. Права людини та їх юридичне забезпечення /П.М. Рабінович. – К., 1992. – 100 с.

106. Рабінович П.М. Основи загальної теорії права та держави. Видання 5-те, зі змінами: Навчальний посібник /П.М. Рабінович. – К.: Атіка, 2001. – 176 с.

107. Рекомендації Комітету Міністрів Ради Європи державам - членам стосовно правового статусу неурядових організацій в Європі №СМ /Рес (2007) 14 // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_004.

108. Рекомендація МОП №113 щодо консультацій та співробітництва між державною владою та організаціями підприємців і працівників у галузевому та і національному масштабі 1960 року // Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1919-1964. Т.І. – Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. – С.667-668.

109. Рекомендація МОП №152 щодо процедури тристоронніх консультацій для сприяння застосуванню міжнародних трудових норм та національним заходам, що стосуються Міжнародної організації праці 1976 року // Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1965-1999. Т.ІІ. – Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. – С. 1067-1069.

110. Рекомендація МОП №158 щодо адміністрації праці: роль, функції та організація 1978 року // Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1965-1999. Т.ІІ. – Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. – С. 1130-1134.

111. Рекомендація МОП №163 щодо сприяння колективним переговорам 1981 р. // Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1965-1999. Т.2. – Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. – С.1184-1185.

112. Рішення Конституційного Суду України у справі конституційним поданням народних депутатів України та Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини щодо відповідності Конституції України (конституційності) статей 8, 11, 16 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» (справа про свободу утворення профспілок) від 18 жовтня 2000 р. №110рп /2000 //Юридичний вісник України. – 2000. – №45.

113. Римар І.А. Правове регулювання індивідуальних трудових відносин: автореф. дис. ...канд. юрид. наук: 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення /І.А. Римар. – Одеса, 2015. – 20 с.

114. Рожко Г.Б. Правовое положение объединений работодателей в зарубежных странах /Г.Б. Рожко //Гармонизация современного трудового права. Материалы секции трудового права и права социального обеспечения VI Международной научно-практической конференции «Кутафинские чтения» «Гармонизация российской правовой системы в условиях международной интеграции» /отв. ред. Э.Г. Тучкова, К.Д. Крылов. – Москва: Проспект, 2014. – С.65-72.

115. Ротань В.Г., Зуб І.В., Сонін О.Є. Науково-практичний коментар законодавства України про працю /15-те вид., допов. та переробл. – К.: Алерта, 2013. – 686 с.

116. Свобода объединения на практике: извлеченные уроки. – Женева, 2008.

117. Серета О.Г. Проблеми правового регулювання діяльності організацій роботодавців /О.Г. Серета //Проблеми законності: Республіканський міжвідомчий збірник /Відп. ред. В.Я. Тацій. – Харків: Нац. юрид. акад. України. – 2003. – Вип. 61. – С.100-105.

118. Силин А.А. Предпринимательские организации: основные задачи, функции, структура /А.А. Силин //Труд за рубежом. – 1994. – №4. – С.33.

119. Ситницька О.А. Юридичні гарантії права на працю та права на відпочинок за трудовим законодавством України: автореф. дис. ...канд. юрид. наук: 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. – 16 с.

120. Скакун О.Ф. Теорія держави і права: Підручник /Пер. з рос. /О.Ф. Скакун. – Харків: Консум, 2009. – 656 с.

121. Скобелкин В.М. Юридические гарантии трудовых прав рабочих и служащих /В.М. Скобелкин. – М.: Юрид. лит-ра, 1969.

122. Словник законодавчих термінів. – К.: Вид. «Основа», 2000. – 608 с.

123. Снигирева И.О. Профсоюзы и трудовое право. – М.: Юрид. лит., 1983.

124. Сорочишин М.В. Оцінка відповідності критеріям репрезентативності та їх підтвердження /М.В. Сорочишин //Правове забезпечення соціальної сфери: зб. матер. III Міжнар. наук. конф. студ., аспір. та молод. вчених /за заг. ред. д.ю.н, професора В.М. Дрьоміна. – Одеса: Фенікс, 2012. – С.349.

125. Сорочишин М.В. Правові аспекти соціального діалогу у сфері праці: автореф. дис. ...канд. юрид. наук: 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення /М.В. Сорочишин. – Одеса, 2012. – 20 с.

126. Сорочишин М.В. Правове регулювання узгоджувальних процедур /М.В. Сорочишин //Актуальні проблеми трудового права і права соціального забезпечення : тези доп. і наук. повідомл. учасн. V Міжнар. наук.- практ. конф. (Харків, 27-28 верес. 2013 р.) /за ред. В.В. Жернакова. – Х.: Право, 2013. – С. 273-277.

127. Сорочишин М. В. Правові аспекти соціального діалогу у сфері праці: монографія /М. В. Сорочишин. – Одеса : Юридична література, 2014. – 208 с.

128. Сорочишин М.В. Правовий статус організацій роботодавців та їх об'єднань /М.В. Сорочишин //Розвиток законодавства про працю і соціальне забезпечення: здобутки і проблеми : тези доп. та наук. повідомл. учасн. IV

Міжнарод. наук.-практ. конф. (Харків, 5-6 жовтня 2012 р.) /за ред.. В.В. Жернакова. – Х.: Право, 2012. – С.278-281.

129. Сорочишин М.В. Правове регулювання узгоджувальних процедур /М.В. Сорочишин //Актуальні проблеми трудового права і права соціального забезпечення : тези доп. та наук. повідомл. учасн. V Міжнар. наук.-практ. конф. (Харків, 27-28 верес. 2013 р.) /за ред. В.В. Жернакова. – Х.: Право, 2013. – С. 273-277.

130. Сорочишин М.В. Юридична відповідальність за порушення законодавства про соціальний діалог у сфері праці /М.В. Сорочишин //Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Юриспруденція». – 2015. – Вип.5. Т.2. – С.59-63.

131. Статут Українського союзу промисловців і підприємців. – К., 1992. – 19 с.

132. VII надзвичайний з'їзд Українського союзу промисловців і підприємців //Україна: аспекти праці. – 1999. - №2. – С.41.

133. Сыроватская Л.А. Трудовое право: Учебник /Л.А. Сыроватская. – М.: Высшая школа, 1995.

134. Трудове право України: Підручник /За ред. Н.Б. Болотіної, Г.І. Чанишевої. – К.: Т-во «Знання», КОО, 2000. – 564 с.

135. Трудовое право Украины: Учебно-справочное пособие /Отв. ред. Г.И. Чанышева, Н.Б. Болотина. – Х.: Одиссей, 2002. – 484 с.

136. Трудове право України: Академічний курс: Підр. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. /П.Д. Пилипенко, В.Я. Бурак, З.Я. Козак та ін.; за ред. П.Д. Пилипенка. – К.: Концерн «Видавничий Дім «Ін Юре», 2004. – 536 с.

137. Трудове право : підручник [для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл.] /За ред. В.В. Жернакова. – Х. : Право, 2012. – 496 с.

138. Трудове право України: навч. посіб. /[Г.І. Чанишева, Є.В. Краснов, І.В. Лагутіна та ін.]; Націон. ун-т «Одеська юридична академія». – Одеса: Фенікс, 2013. – 402 с.

139. Трудовое право России: Учебник /Под ред. А.С. Пашкова. – СПб., 1994.
140. Трудовое право России: Учебник для вузов /Отв. ред. – д.ю.н., проф. Р.З. Лившиц и д.ю.н., проф. Ю.П. Орловский. – М.: Издат гр. НОРМА-ИНФРА.М, 1998.
141. Трудовое право России: учебник /под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Норма : ИНФРА-М, 2012. – 608 с.
142. Трудовое право: учеб. /Н.А. Бриллиантова и др.; под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: ТК Велби; Изд-во Проспект, 2007. – 600 с.
143. Трудовое право учебник для бакалавров /отв. ред. К.Н. Гусов. – Москва: Проспект, 2015. – 632 с.
144. Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 года №263-З //Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 1999. – №80. – Ст.2/70.
145. Трудовой кодекс Кыргызской Республики от 4 августа 2004 года №106 //ЭРКИН-ТОО. – 20 августа 2004 года. – №67-70.
146. Трудовой кодекс Республики Узбекистан от 21 декабря 1995 года //Народное слово. – 30 января 1996 года.
147. Трудовой кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 30 декабря 2001 года №97-ФЗ //СЗ РФ. – 2002. – №1 (ч. 1). – Ст.3.
148. Трунова Г.А. Правові аспекти діяльності організацій роботодавців як суб'єктів соціального партнерства /Г.А. Трунова //Юридична Україна. – 2007. – №7. – С.63-67.
149. Трунова Г.А. Правове регулювання соціального партнерства в Україні: автореф. дис. ...канд. юрид. наук: 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення /Г.А. Трунова. – Харків, 2008. – 20 с.

150. Трюхан О.А. Організаційно-правові форми соціального діалогу у сфері праці: автореф. дис. ...канд. юрид. наук: 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення /О.А. Трюхан. – Одеса, 2006. – 20 с.

151. Трюхан О.А., Ибрагимов Н.И. Право работодателей на свободу объединения /О.А. Трюхан, Н.И. Ибрагимов //Правове забезпечення соціальної сфери : матер. VII Міжнар. наук. конф. студ., аспір. та молод. вчених (м. Одеса, 16 квітня 2016 р.) /за заг. ред. д.ю.н., проф. Г.І. Чанишевої. – Одеса: Фенікс, 2016. – С.182-185.

152. Український союз промисловців і підприємців – учасник колективних переговорів //Україна: аспекти праці. – 1998. - №2. – С.24-28.

153. Фабрициус Ф. Права человека и европейская политика: Пер. с англ. /Ф. Фабрициус – М.: Изд-во МГУ, 1995.

154. Федеральный закон «Об объединениях работодателей» от 27.11.2002 №156-ФЗ.

155. Федин В.В. Юридический статус работника как субъекта трудового права /В.В. Федин. – М., 2005.

156. Феськов М.М. Трудове законодавство України і Європейська соціальна хартія (переглянута): питання адаптації /М.М. Феськов. – К.: Знання, 2005. – 276 с.

157. Фундаментальні принципи статусу неурядових організацій в Європі, прийняті у липні 2002 р. //[Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.osce.org/ru/odihr/37859.

158. Хименко О.А. Право роботодавців на свободу об'єднання /О.А. Хименко //Розвиток законодавства про працю і соціальне забезпечення: здобутки і проблеми: тези доп. і повідомлень учасн. IV Міжнар. наук.-практ. конф. (Харків, 5-6 жовт. 2012 р.) /за ред. В.В. Жернакова. – Х.: Право, 2012. – С. 369-371.

159. Хименко О.А. Свобода об'єднання як одне із основних прав роботодавців /О.А. Хименко //Держава і право: Збірник наукових праць. Юридичні і політичні науки. Вип.56. – К., 2012. – С. 325-329.

160. Цивільний кодекс України від 16 січня 2003 року №435-IV //Відомості Верховної Ради України. – 2003. – №40-44. – Ст. 356.

161. Цивільний кодекс України: науково-практичний коментар: у 2 ч. /За заг. ред. Я.М. Шевченко. – К.: Концерн «Видавничий дім «Ін-Юре», 2004. – Ч.1. С.103.

162. Циганчук Н.А. Професійні спілки як суб'єкт трудового права: автореф. дис. ...канд. юрид. наук: 12.00.05 /Н.А. Циганчук. – Х., 2004. – 18 с.

163. Чанишев Р.І. Право на інформацію за трудовим законодавством України: автореф. дис. ...канд. юрид. наук: 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення /Р.І. Чанишев. – К., 2012. – 20 с.

164. Чанишева Г. І. Колективні відносини у сфері праці: теоретико-правовий аспект /Г. І. Чанишева. – О. : Юрид. літ-ра, 2001. – 328 с.

165. Чанишева Г.І. Форми соціального діалогу у сфері праці //Правове життя сучасної України: матер. Міжнар. наук. конф. проф.-викл. складу (Одеса, 20-21 квітня 2012 р.). Т.3 /відп. за випуск д.ю.н., проф. В.М. Дрьомін /Націон. ун-т «Одеська юридична академія». – Одеса: Фенікс, 2012. – С.303-305.

166. Чанишева Г. І. Правові засади створення і діяльності організацій роботодавців, їх об'єднань /Г. І. Чанишева //Актуальні проблеми політики: збірник наукових праць. Спеціальний випуск. – Одеса : Фенікс, 2012. – С. 61-69.

167. Чанишева Г.І., Чанишев Р.І. Право на інформацію за трудовим законодавством України: монографія /Г.І. Чанишева, Р.І. Чанишев. – Одеса: Фенікс, 2012. – 196 с.

168. Чанишева Г.І. Організації роботодавців, їх об'єднання як суб'єкти колективних трудових правовідносин /Г.І. Чанишева //Правове регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення: проблеми і перспективи розвитку: тези доповідей і наук. повідомлень учасників VI Міжнар. наук.-практ.

конф. (м. Харків, 3-4 жовт. 2014 р.) /за ред. В.В. Жернакова. – Х.: Право, 2014. – С.43-44.

169. Чанишева Г.І., Приміч Д.В. Право на колективні переговори і укладення колективних договорів: міжнародні стандарти та законодавство України: монографія /Г.І. Чанишева, Д.В. Приміч. – Одеса: Фенікс, 2014. – 206 с.

170. Чанишева Г.І. Соціальний діалог як інститут трудового права //Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія: Юриспруденція. Збірник наукових праць. – 2015. – Вип.18. Т.2. – С.6-8.

171. Чанишева Г.І. Поняття та суб'єкти колективних трудових правовідносин /Г.І. Чанишева //Право та інновації: Науково-практичний журнал. – 2016. – №1(13). – С.17-22.

172. Чанишева Г.І. Організації роботодавців, їх об'єднання як суб'єкти колективних трудових правовідносин /Г.І. Чанишева //Наукові записки Міжнародного гуманітарного університету: [збірник]. – Одеса: Міжнародний гуманітарний університет, 2014. – Вип. 21. – Ч.ІІ. – С.68-72.

173. Чанишева Г.І., Римар І.А. Правове регулювання індивідуальних трудових відносин: монографія /Г.І. Чанишева, І.А. Римар. – Одеса: Фенікс, 2016. – 192 с.

174. Чанишева Г.І., Дейнека В.М. Примирні процедури вирішення трудових спорів: монографія /Г.І. Чанишева, В.М. Дейнека. – Одеса: Фенікс, 2016. – 196 с.

175. Черняева Д.В. Трудовое право Израиля /Д.В. Черняева //Труд за рубежом. – 2005. - №4. – С.114.

176. Шамшина І.І. Суб'єкти трудового права: правове регулювання в умовах ринкових відносин: Монографія /І.І. Шамшина. – Луганськ: Вид-во «Література», 2010. – 448 с.

177. Шамшина І.І. Механізм регулювання відносин із застосування найманої праці: суб'єктно-правовий аспект: Дис. ...докт. юрид. наук: 12.00.05 –

трудове право; право соціального забезпечення /І.І. Шамшина. – Луганськ, 2012. – 438 с.

178. Шамшина І.І. Правовий статус організацій роботодавців як суб'єктів трудового права /І.І. Шамшина //Вісник Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут». Політологія. Соціологія. Право. – 2011. – №1 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://visnyk-psp.kpi.ua/uk/2011-1/11%20-%201_9_%20-%2036.pdf.

179. Щотова Ю.М. Професійні спілки як особливий суб'єкт трудового права: монографія /Ю.М. Щотова. – К.: «Генеза», 2013. – 360 с.

180. Windmuller J., Gladstone A. Employers associations and industrial relations /J. Windmuller, A. Gladstone. – Oxford., 1984.