

УДК 349.22:331.105.

## ПРАВОВИЙ СТАТУС ОРГАНІЗАЦІЙ РОБОТОДАВЦІВ ЯК СУБ'ЄКТІВ ТРУДОВОГО ПРАВА

**Шамшина І. І.**

*доцент, кандидат юридичних наук,  
доцент кафедри правознавства  
Східноукраїнський національний  
університет імені Володимира Даля,  
м. Луганськ*

Проведен анализ действующего законодательства, регулирующего правовой статус организаций (объединений) работодателей, отмечены недостатки и пробелы в нем. Исследован зарубежный опыт правового регулирования организаций работодателей. Разработаны предложения по совершенствованию регулирования правового статуса организаций и объединений организаций работодателей в отечественном законодательстве.

The current legislation governing the legal status of employers' organizations (unions) is analyzed, the lacks and gaps in it are noted. The foreign experience of legal regulation of employers' organizations is studied. The propositions to improve regulation of the legal status of employers' organizations and their associations in the domestic legislation are developed.

Проведений аналіз чинного законодавства, що регулює правовий статус організацій (об'єднань) роботодавців, визначені недоліки та прогалини у ньому. Досліджений закордонний досвід правового регулювання організацій роботодавців. Розроблені пропозиції щодо вдосконалення регулювання правового статусу організацій та об'єднань організацій роботодавців у вітчизняному законодавстві.

**Ключові слова:** організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців, правовий статус, соціальне партнерство.

Соціально-партнерські відносини у сучасній цивілізованій державі не можуть обмежуватися виробничим рівнем. Для забезпечення поступального розвитку ринкової економіки та стабільності у суспільстві соціально-економічні інтереси роботодавців, працівників і суспільства у цілому (тобто держави) повинні бути узгоджені й збалансовані на всіх рівнях – територіальному, галузевому, загальнонаціональному. Розширення соціального партнерства за межі локального рівня зумовило появу на сучасному етапі розвитку нашої держави нових суб'єктів трудового права – організацій роботодавців та об'єднань організацій роботодавців.

Певну увагу дослідженню цього досить нового суб'єкта вітчизняного трудового права приділяють у своїх роботах Ю.В. Баранюк, І.Я. Кисельов, Л.І. Лазор, А.І. Силін, М.О. Юрков, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева та інші. Але, правовий статус організацій роботодавців ще не є повною мірою досліджений у вітчизняній науці трудового права.

Метою цієї статті є аналіз чинного законодавства, що регулює правовий статус організацій (об'єднань) роботодавців, виділення недоліків та прогалин у ньому, дослідження закордонного досвіду правового становища організацій роботодавців, а також розробка пропозицій щодо вдосконалення регулювання правового статусу організацій (об'єднань) роботодавців в Україні.

Поява у вітчизняному трудовому праві нових колективних суб'єктів – організацій роботодавців та їх об'єднань – є позитивною рисою розвитку українського трудового законодавства. Професор Г.І. Чанишева слушно відзначає: «Цивілізовані відносини у соціально-трудої сфері характеризуються тим, що наймані працівники через профспілки, їх об'єднання і роботодавці через свої представницькі організації, що трактуються Міжнародною Організацією Праці як «профспілки підприємців», виступають активними учасниками соціального партнерства на різних рівнях. Розвиток соціального діалогу в Україні пов'язаний із появою нових суб'єктів трудового права – організацій роботодавців та їх об'єднань, які разом із профспілками працівників є суб'єктами колективних трудових відносин. Їх призначення – представляти і захищати інтереси роботодавців на загальнодержавному, галузевому та територіальному рівнях, виступати їх представниками у діяльності тристоронніх органів при проведенні колективних переговорів для укладання угод, здійснення контролю за їх виконанням, вирішенні колективних трудових спорів тощо» [1, с.83-84].

Професор Н.М. Хуторян, Ю.В. Баранюк та ін. підкреслюють, що одним із фундаментальних і основоположних принципів міжнародного трудового права є право працівників і роботодавців на свободу об'єднання [2, с.270].

Вітчизняний законодавець передбачає широкий спектр дії організацій роботодавців, надаючи їм можливість брати участь у формуванні і реалізації соціально-економічної політики держави, брати участь у здійсненні державної регулятивної політики у сфері господарської діяльності, представляти й захищати свої інтереси у відносинах з органами державної влади тощо [3, ст.5].

Такий підхід відповідає зарубіжному правовому досвіду. А.І. Силін відзначає, що у Великобританії, Франції, Італії, Бельгії економічні і соціально-трудої функції виконує єдина організація підприємців (наприклад, у Великобританії – Конфедерація британської промисловості) [4, с.33].

Визнаючи справедливість широкоаспектного призначення діяльності організацій роботодавців та їх об'єднань, хотілося б відзначити, що все ж такі їх основним призначенням має бути активна участь у соціально-партнерських відносинах на всіх рівнях. Чітке правове визначення статусу суб'єктів соціально-партнерських відносин є необхідною умовою їх успішного функціонування, особливо це важливо при соціальному партнерстві на засадах трипартизму. М.О. Юрков звертає увагу на те, що становлення механізму соціального партнерства відбувається в умовах інституціалізації організацій (об'єднань) роботодавців [5, с.424].

У зв'язку з цим слід зазначити, що вказана інституціалізація повинна, насамперед, у законодавчому порядку чітко визначати правовий статус організацій (об'єднань) роботодавців як суб'єктів трудового права і суб'єктів колективно-договірних відносин на стороні роботодавців. Основи правового становища організацій роботодавців та їх об'єднань визначені у Законі України «Про організацію роботодавців» від 2001 року [3], який юридично оформив ті організації підприємців, що вже існували на той час у статусі громадських організацій.

Наявність спеціального законодавчого акта, що юридично оформляє створення і діяльність організацій роботодавців та їх об'єднань, безумовно, є позитивною рисою вітчизняного законодавства. Структура Закону «Про організацію роботодавців» [3] має певну схожість із Законом «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» [6], що, мабуть, пояснюється схожістю цільового призначення об'єднань працівників і роботодавців. В обох випадках має місце створення складного колективного суб'єкта трудового права (до складу якого входять особи з автономною волею і правосуб'єктністю), завданням якого є представництво і захист колективних інтересів своїх учасників.

Професор І.Я. Кисельов, указуючи на схожість правового становища організацій працівників і організацій роботодавців відзначає: «У деяких країнах законодавча регламентація діяльності профспілок доповнена аналогічною регламентацією діяльності організацій підприємців. Наприклад, британський Консолідований закон про профспілки і трудові відносини 1992 року містить спеціальний розділ (частина II), присвячений організаціям підприємців. У цьому розділі міститься визначення таких організацій, внесення їх до особливого реєстру, їх статус, порядок володіння власністю, управління тощо. З багатьох із перерахованих питань встановлені норми, аналогічні тим, що регулюють положення профспілок» [7, с.140].

Важливо відзначити, що Закон «Про організацію роботодавців» (далі – Закон), як і профспілкове законодавство, не вільний від недоліків при визначенні правового статусу організацій роботодавців. Так, відповідно до ст.9 Закону створити організацію роботодавців можуть «...не менше ніж десять роботодавців або два і більше роботодавці певної галузі для заснування галузевої організації роботодавців» [3].

Така альтернативність у вимозі до чисельного складу роботодавчої організації, на мою думку, є невиправданою. Сьогодні у багатьох галузях промисловості широко поширені малі й середні підприємства і, крім того, має тенденцію до розширення застосування найманої праці фізичними особами-підприємцями. З сенсу вищенаведеної норми виходить, що будь-які два роботодавці певної галузі незалежно від числа працівників, зайнятих у них, можуть створювати галузеву організацію роботодавців. Отже, у кожній галузі може виникнути невизначена множинність галузевих організацій роботодавців. Навряд чи це доцільно і виправдано.

Відзначимо, що проект ТК закріплює, що організації роботодавців та їх об'єднання є представниками роботодавців у соціально-партнерських відносинах [8, ст.325]. Але для того, щоб ефективно виконувати представницькі функції у сфері соціального партнерства, ці організації (об'єднання) повинні бути здатні вступати у соціальний діалог з органами, що представляють численних працівників. Таким чином, для чіткого визначення статусу організацій роботодавців (їх об'єднань) виникає потреба ще в такому критерії – кількості працівників, зайнятих у цих роботодавців.

М. Вальтер, Ф. Лоренц відзначають, що на підприємствах, власники яких об'єднані у спілки підприємців, що входять до Федерального об'єднання спілки роботодавців Німеччини, працюють близько 90 % найманих працівників [9, с.16]. Законодавство ж України не встановлює жодних вимог до чисельності працівників для створення організацій роботодавців та їх об'єднань.

Вважаємо, що кількісний чинник, залежний від числа працівників, зайнятих у підприємницькій діяльності роботодавців, має бути взятий до уваги для створення галузевих організацій роботодавців або об'єднань роботодавців відповідного рівня – це забезпечить реальну дієздатність у соціально-партнерських відносинах цих колективних суб'єктів трудового права і значущість здійснюваних ними дій.

Тому законодавчо має бути передбачене, що для створення галузевої організації роботодавців або об'єднання організацій роботодавців будь-якого рівня – у цій організації (або об'єднанні) повинно бути зайнято не менше половини працівників відповідної галузі або місцевості. Такий підхід забезпечить організаціям роботодавців (або їх об'єднанням) можливість дійсно активної діяльності як суб'єкта соціального партнерства та ефективність відповідних соціально-партнерських відносин.

Правосуб'єктність організацій роботодавців (їх об'єднань) виникає з моменту їх легалізації, тобто повідомної державної реєстрації [3, ст.13]. Як позитивну рису вітчизняного законодавства слід зазначити те, що ст.11 Закону достатньо повно встановлює вимоги до статутних документів, необхідних для реєстрації організації.

Але слід взяти до уваги те, що організації роботодавців (їх об'єднання) є особливим різновидом громадських об'єднань, оскільки вони здатні реально впливати на соціально-економічну політику держави, розвиток економіки, соціальний мир у суспільстві тощо. Тому є доцільним, щоб питання реєстрації організації роботодавців (їх об'єднань) вирішувались відповідним судом. І суду ж має бути надане право дереєстрації організації роботодавців (їх об'єднань) у встановлених законом випадках.

Професор Л.І. Лазор справедливо відзначала стосовно профспілок, що наділення одного органу – суду – правом і реєстрації, і дереєстрації профспілки забезпечує оперативність, законність щодо виникнення й припинення її правосуб'єктності [10, с.347]. Як вже наголошувалося, за своїм цільовим призначенням організації роботодавців (їх об'єднання) є своєрідною «профспілкою підприємців». Тому вищенаведена думка рівною мірою справедлива і для цих організацій.

Відзначимо, що у чинному Законі підстави дереєстрації організацій (об'єднань) роботодавців не передбачені зовсім, а стаття 33 Закону у частині 2 тільки передбачає, що суд може припинити діяльність організації (або об'єднання) роботодавців до виконання рішення суду про усунення порушення законодавства у своїй діяльності [3]. Такий підхід, на мій погляд, є невірним і підстави дереєстрації організації роботодавців (їх об'єднань) повинні бути передбачені законодавчо й розглядатися як крайній засіб юридичної відповідальності у змісті їх правового статусу.

Виходячи з вищесказаного, логічно зробити висновок, що законодавчо необхідно виключно чітко врегулювати порядок виникнення та припинення правосуб'єктності організацій роботодавців та їх об'єднань. Для цього слід передбачити: 1) кількісний критерій, виходячи з чисельності працівників, для набуття організацією роботодавців галузевого статусу або об'єднанням організацій роботодавців статусу певного територіального рівня; 2) легалізацію організацій роботодавців та їх об'єднань рішенням суду протягом встановленого законом строку; 3) право суду дереєструвати організації роботодавців та їх об'єднання у встановлених законом випадках.

Права й обов'язки організацій роботодавців та їх об'єднань як елемент їх трудово-правового статусу також потребують деяких уточнень і доповнень. Насамперед, слід зазначити, що у Законі права організацій (об'єднань) роботодавців недостатньо систематизовані. По суті, вони розмиті у восьми статтях Закону [3, ст.ст.15-22], що ускладнює однозначне сприйняття цих прав і, як наслідок, ускладнює правозастосовчу практику.

Вважається логічним і доцільним всі права організацій (об'єднань) роботодавців законодавчо закріпити в одній статті, тим самим чітко окресливши цей елемент їх правового статусу.

Саме формулювання передбачених у законі прав також викликає низку зауважень. Так, частина 1 статті 15 Закону є занадто нелаконічною за своїм змістом. У частині 2 ст.15 зафіксовано, що організації (об'єднання) роботодавців мають право вносити до органів державної влади пропозиції з питань, пов'язаних з їх статутною діяльністю, але відсутня вказівка на те, що ці органи повинні надавати відповідь на одержані пропозиції. У ст.18 Закону, зазначено: «Організації роботодавців та їх об'єднання беруть участь у формуванні та проведенні державної політики зайнятості населення», але зі змісту вищенаведеної правової норми, де у ствердній формі констатується участь організацій (об'єднань) роботодавців у проведенні державної політики зайнятості, не зрозуміло: ця участь є їх правом чи статутним обов'язком? Статті 19, 22 Закону [3] також містять констатуючу інформацію, яку доцільніше закріпити у формі прав організацій (об'єднань) роботодавців – це внесе зрозумілість й однозначність у зміст їх правового статусу. Приписи ст.20 Закону про те, що організації (об'єднання) роботодавців виступають стороною колективного трудового спору або конфлікту, за своєю суттю є їх обов'язком (а не правом), оскільки право ініціювати колективну трудову розбіжність надане тільки працівникам, а інша сторона – роботодавець або представники роботодавців – не можуть від цього ухилитися [11, ст.ст.4-6]. Є й інші недоліки у формулюванні законодавчо закріплених прав організацій роботодавців.

Таким чином, можна зробити висновок, що для вдосконалення правового регулювання статусу організацій (об'єднань) роботодавців їх права мають бути чітко, однозначно і лаконічно закріплені в одній статті Закону. На підставі проведеного дослідження можна запропонувати статтю такого змісту:

«Стаття \*\* Права організацій роботодавців та їх об'єднань

Організації роботодавців та їх об'єднання мають право:

1) представляти та захищати права і законні інтереси роботодавців у всіх соціально-партнерських відносинах, а також в усіх відносинах із органами державної влади і місцевого самоврядування;

2) вносити пропозиції суб'єктам права законодавчої ініціативи, органам державної влади про прийняття нових законів та інших нормативних актів або внесення змін до чинних правових актів з соціально-трудо-вих і економічних питань і одержувати у встановлений строк відповіді від відповідних органів на внесені пропозиції;

3) проводити експертизу проектів законів та інших нормативно-правових актів з соціально-трудо-вих питань; результати цієї експертизи мають братися до уваги відповідними органами при прийнятті вказаних правових актів;

4) ініціювати і вести колективні переговори, укладати колективні угоди та контролювати їх виконання;

5) брати участь у формуванні та проведенні державної політики зайнятості населення;

6) брати участь у розробці та реалізації державної політики у сфері професійної освіти, у формуванні кваліфікаційних вимог до випускників навчальних закладів;

- 7) брати участь на паритетних засадах в управлінні загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням відповідно до закону;
- 8) одержувати інформацію соціально-економічного характеру від органів державної влади і місцевого самоврядування, інших соціальних партнерів;
- 9) поширювати інформацію щодо своєї діяльності, у тому числі через засоби масової інформації; виступати засновниками засобів масової інформації;
- 10) проводити соціологічні дослідження, створювати науково-інформаційні та науково-дослідні центри».

Запропонований перелік прав організацій (об'єднань) роботодавців достатньою мірою дозволяє їм виступати активними суб'єктами соціально-партнерських відносин у сучасних ринкових умовах.

Стаття 23 Закону [3], що закріплює основні обов'язки організацій (об'єднань) роботодавців, потребує істотного вдосконалення. Можна погодитися з Г.І. Чанишевою, що цей перелік обов'язків є неповним і має бути доповнений [1,с.102]. Але важливо відзначити також, що низку обов'язків, закріплених у цьому переліку, не можна розглядати в аспекті змісту трудового статусу організацій роботодавців та їх об'єднань. Так, ч. 1 ст.23 Закону закріплює обов'язок «сприяти ефективному розвитку вітчизняного ринку праці шляхом його збалансування» – ця норма носить виключно декларативний характер; припис «попереджати зловживання монополієм становленням на ринку та виникнення недобросовісної конкуренції у підприємницькій діяльності» – не має відношення до правового статусу представницького органу роботодавців у соціально-партнерських відносинах; а обов'язок «неухильно додержуватися вимог законодавства України та свого статуту» – є загальним обов'язком будь-якої юридичної особи на території нашої країни, але не характеризує статус організацій (об'єднань) роботодавців як суб'єктів трудового права.

Тому перелік основних обов'язків організацій (об'єднань) роботодавців має бути вдосконалений та конкретизований. Пропонується стаття такого змісту:

«Стаття \*\*\* Основні обов'язки організацій роботодавців та їх об'єднань

Організації роботодавців та їх об'єднання зобов'язані:

- 1) брати участь у колективних переговорах, ініційованих працівниками, та інших формах соціального партнерства;
- 2) надавати інформацію, необхідну для ведення колективних переговорів і укладання колективних угод, а також для контролю за виконанням цих угод;
- 3) виконувати обов'язки за колективно-договірними угодами;
- 4) виступати стороною колективних трудових спорів і конфліктів відповідно до закону;
- 5) використовувати не заборонені законом способи захисту прав і законних інтересів роботодавців».

Запропонований перелік основних обов'язків організацій (об'єднань) роботодавців визначає їх правове становище саме як колективних суб'єктів трудового права і суб'єктів соціально-партнерських відносин на стороні роботодавців.

Вдосконалення правового регулювання статусу організацій роботодавців у запропонованих напрямках сприятиме розвитку соціального партнерства в Україні та вдосконаленню правового регулювання суспільних відносин з застосування найманої праці в умовах ринкових відносин.

### **Література:**

- 1.Чанишева Г.І. Колективні відносини в сфері праці: теоретичні і практичні проблеми правового регулювання: Дис. ...докт.юрид.наук: 12.00.05 /Одеська національна юридична академія / Г.І. Чанишева. – Одеса, 2001. – 418 с.
- 2.Гармонізація трудового законодавства України із законодавством Європейського Союзу: Монографія / Н.М. Хуторян, Ю.В. Баранюк, С.В. Дріжчана, Л.П. Гаращенко, І.П. Лаврінчук, О.В. Макогон, М.П. Стадник. Г.І. Чанишева; Відп.ред. Н.М. Хуторян. – К.: ТОВ «Видавництво «Юридична думка», 2008. – 304 с.
- 3.Закон України «Про організації роботодавців» // Відомості Верховної Ради України. – 2001. – № 32. – Ст.171.
- 4.Силин А.А. Предпринимательские организации: основные задачи, функции, структура /А.А. Силин // Труд за рубежом. – 1994. - № 4. – С.32-37.
- 5.Юрков М.О. Соціальне партнерство як гарантія соціальної відповідальності роботодавців /М.О. Юрков // Актуальні проблеми права: теорія і практика. Збірник наукових праць. – Луганськ: Вид-во СНУ ім. В.Далі – 2009. – № 14. – С. 417-426.
- 6.Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» // Відомості Верховної Ради України. – 1999. – № 45. – Ст.397.
- 7.Киселев И.Я. Зарубежное трудовое право: Учебник для вузов. – М.: Изд.группа НОРМА – ИНФРА-М, 1998. – 263 с.
- 8.Проект Трудового кодексу України // № 1108 від 10.12.2009 // Офіційний сайт Верховної Ради України [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.rada.gov.ua>
- 9.Матиас Вальтер, Франк Лоренц. Трудовое право в Германии // Inter Nationes. – 1997. – № 5. – Р.16-17

10.L.Lazor, I.Shamshina. Trade union legal status in Ukraine and Poland: comparative-legal aspect // TEKA Commission of motorization and power industry in agriculture. – OL PAN, Lublin, 2010, 10A, p.345-350

11.Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» // Відомості Верховної Ради України. – 1998. - № 34. – Ст.227.