

ТРУДОВЕ ПРАВО

УДК 349.2

О. В. Брильова

аспірантка

Одеський національний університет імені І. І. Мечникова,

кафедра цивільно-правових дисциплін

Французький бульвар, 24/26, Одеса, 65058, Україна

ПРАВОВИЙ СТАТУС ОРГАНІЗАЦІЙ РОБОТОДАВЦІВ, ЇХ ОБ'ЄДНАНЬ

У статті проаналізовано правовий статус організацій роботодавців та їх об'єднань в Україні. Досліджено особливості нормативно-правового регулювання цих організацій відповідно до нових законодавчих актів України та проекту Трудового кодексу України. Розглянуто функції організацій роботодавців, їхні права та обов'язки.

Ключові слова: роботодавець, організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців, правовий статус.

Постановка проблеми. На початку 90-х років минулого сторіччя в Україні почали створюватись організації роботодавців та їх об'єднання — з метою представництва та захисту прав і законних інтересів роботодавців в економічній, соціальній, трудовій сферах. Так, однією з таких організацій в Україні, що була заснована у 1992 р. з метою захисту прав промисловців і підприємців, став Український союз промисловців і підприємців [1, с. 26].

Вже у 2011 році в Україні було створено 21 всеукраїнське об'єднання роботодавців [2], у той час як всеукраїнських професійних спілок та профоб'єднань існувало 165 [3], що безперечно свідчить про недостатній рівень сформованості інституту представництва інтересів роботодавців.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Окремі теоретичні та практичні проблеми правового статусу організацій роботодавців, їх об'єднань, як суб'єктів трудового права, колективних трудових правовідносин, соціального діалогу у сфері праці, досліджуються у працях вітчизняних науковців: Н. Б. Болотіної, Г. С. Гончарової, І. М. Дубровського, М. Л. Дубровського, В. В. Жернакова, В. І. Жукова, З. Я. Козак, В. В. Лазор, Г. М. Ніколайченко, П. Д. Пилипенка, С. М. Прилипка, О. І. Процевського, В. М. Покотило, В. Г. Ротаня, С. Я. Українця, О. І. Уманського, Н. М. Хуторян, Г. І. Чанишевої та ін. Водночас у науці трудового права відсутнє спеціальне комплексне дослідження правового статусу організацій роботодавців, їх об'єднань як суб'єктів трудового права.

Постановка завдання. За мету статті автор вбачає проведення аналізу правового статусу організацій роботодавців та їх об'єднань в Україні. У рамках дослідження будуть визначені особливості правового статусу зазначених організацій та запропоновано шляхи вдосконалення правового регулювання відповідних суспільних відносин.

Викладення основного матеріалу. До 2001 року правовий статус організацій роботодавців, їх об'єднань визначався різними законодавчими актами, зокрема законами України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» [4], «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричиняють втрату працездатності» [5], «Про колективні договори і угоди» [6]; Положенням про Національну раду соціального партнерства, затвердженим Указом Президента України від 27 квітня 1993 р. № 151/93; Генеральними угодами між Кабінетом Міністрів України і Конфедерацією роботодавців України та профспілковими об'єднаннями України. Варто зазначити, що Кодекс законів про працю до цього часу не закріплює статус організацій роботодавців та їх об'єднань. У проекті Трудового кодексу (далі — ТК) України організації роботодавців та їх об'єднання визнано суб'єктами трудових відносин [7]. Проте спеціальні норми щодо статусу цих суб'єктів у проекті ТК відсутні.

Вперше на законодавчому рівні діяльність організацій роботодавців та їх об'єднань в Україні була врегульована у 2001 році із прийняттям Закону України «Про організації роботодавців» від 24.05.2001 р. [8], який став першим спеціальним нормативно-правовим актом, що визначив правові, 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.

Так, у ст. 1 зазначеного Закону організація роботодавців визначалася як громадська неприбуткова організація, яка об'єднує роботодавців на засадах добровільності та рівноправності з метою представництва і захисту їх прав та інтересів. Об'єднанням організацій роботодавців було визнано неприбуткову організацію роботодавців, яка об'єднує організації роботодавців на засадах добровільності та рівноправності з метою представництва і захисту прав та інтересів організацій роботодавців та роботодавців.

Проте практика застосування зазначеного закону виявила низку 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.

У зв'язку з чим був прийнятий новий Закон України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» від 22.06.2012 р. [9], із набранням чинності якого Закон України «Про організації роботодавців» від 24.05.2001 р. втратив чинність.

Закон України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» від 22.06.2012 р. покликаний оновити мету і завдання організацій роботодавців та їх об'єднань, в 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, сприяти контролю за виконанням іншими сторонами соціального діалогу зобов'язань за колективними угодами тощо.

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

Легальне визначення поняття «роботодавець» міститься в 11 законах України та багатьох підзаконних нормативно-правових актах. Відповідно до Закону України «Про організації роботодавців» від 24.05.2001 р. [8, ст. 1] поняття «роботодавець» визначалося 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».

Статтю 1 Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» від 22.06.2012 р. було змінено поняття «роботодавець», що визначається 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.

Поняття «організація роботодавців» та «об'єднання роботодавців» не зазнали суттєвих змістовних змін. У ст. 1 Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» від 22.06.2012 р. 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.

Закон України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» від 22.06.2012 р. організацію роботодавців визначає 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 положенням статті 1 Закону України «Про громадські об'єднання» від 22.03.2012 р. [10], відповідно до якої громадська організа-

ція — це громадське об'єднання, засновниками та членами (учасниками) якого є фізичні особи. На нашу думку, більш обґрунтованим було б застосувати поняття «спілка роботодавців», оскільки відповідно до ст. 1 Закону України «Про громадські об'єднання» від 22.03.2012 р. [10] громадська спілка — це громадське об'єднання, засновниками якого є юридичні особи приватного права, а членами (учасниками) можуть бути юридичні особи приватного права та фізичні особи.

Таким чином, поняття організації роботодавців, визначене у Законі України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» від 22.06.2012 р., не відповідає положенням Закону України «Про громадські об'єднання» від 22.03.2012 р., який також набрав чинності.

В основі трудової правосуб'єктності організацій роботодавців лежить право на свободу об'єднання, реалізації якого МОП приділяє особливу увагу.

Основними принципами створення та діяльності організацій роботодавців, їх об'єднань, відповідно до Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» від 22.06.2012 р. [9, ст. 6] є принципи: законності та верховенства права; свободи об'єднання; незалежності та рівноправності членів; самоврядності; соціального діалогу; аполітичності; відкритості та гласності; відповідальності за виконання взятих зобов'язань.

Відповідно до Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» від 22.06.2012 р. організації роботодавців створюються і діють за територіальною або галузевою ознакою та мають статус місцевих, обласних, республіканських, Автономної Республіки Крим (далі — республіканських), а об'єднання організацій роботодавців створюються і діють за територіальною або галузевою ознакою та мають статус місцевих, обласних, республіканських, всеукраїнських. Також Законом встановлені чіткі критерії, за якими можна визначити статус організації чи об'єднання організацій роботодавців [9]. Таких критеріїв два: територіальний (територіальна сфера діяльності організації чи об'єднання організацій роботодавців) та кількісний (наявність мінімальної кількості членів організації (об'єднання) на момент державної реєстрації).

Об'єднання роботодавців — це форма некомерційної організації, заснована на членстві роботодавців (юридичних та (або) фізичних осіб-підприємців).

Досліджуючи мету організацій роботодавців, їх об'єднань, слід зауважити, що необхідно відмежовувати її 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. У свою чергу, функції являють собою засоби реалізації та виконання поставлених завдань.

Відповідно до частини 1 статті 5 Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» від 22.06.2012 р.

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 уточнення 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». 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» від 24.05.2001 р. у ст. 5 Закону «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» від 22.06.2012 р. 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 організа-

цій 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 22.06.2012 р. 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 «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» від 22.06.2012 р. 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 саморегульвними організаціями в установленому законодавством порядку. Для реалізації цілей та завдань саморегульвних організацій організації роботодавців, їх об'єднання є непідприємницькими товариствами.

Відповідно до ст. 5 Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» від 22.06.2012 р. основними функціями організацій роботодавців та їх об'єднань є представництво й захист інтересів роботодавців. При цьому представництво роботодавців не пов'язується лише з угодами соціального партнерства, а розуміється ширше. Так, організації роботодавців, їх об'єднання є представниками роботодавців на рівні вище організації, тобто не на національному, галузевому та територіальному рівнях.

Організації роботодавців намагаються координувати свої дії на наднаціональному рівні, для чого утворюють відповідні міжнародні організації [наприклад, Міжнародна організація роботодавців, Міжнародний конгрес промисловців та підприємців, Європейське об'єднання союзів роботодавців у промисловості (UNICE)], та ін.

Крім того, до зазначених у Законі двох основних функцій слід також додати функцію контролю за виконанням колективних угод. Відповідно до ст. 15 Закону України «Про колективні договори і угоди» від 01.07.1993 р. контроль за виконанням колективного договору, угоди проводиться безпосередньо сторонами, що їх уклали, чи уповноваженими ними представниками.

Для реалізації даних функцій Закон України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» від 22.06.2012 р. наділяє організації роботодавців та їх об'єднання наступними правами:

- вносити до органів державної влади, органів влади Автономної Республіки Крим та органів місцевого самоврядування пропозиції з питань, пов'язаних з їх статутною діяльністю [9, п. 1 ч. 2 ст. 18];

- проводити експертизу проектів законів та інших нормативно-правових актів з питань, що стосуються прав та інтересів їх членів [9, п. 2 ч. 2 ст. 18];

- брати участь у веденні переговорів з укладення колективних договорів і угод та у межах своїх повноважень укладати колективні договори і угоди [9, ст. 19]. Чинний Закон України «Про колективні договори і угоди» від 01.07.1993 р. встановлює відповідальність за порушення і невиконання колективного договору, угоди осіб, які представляють власника або уповноважений ним орган [9, ст. 18];

- представляти та захищати інтереси своїх членів під час здійснення відповідними контролюючими органами заходів із державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності [9, ст. 21];

- брати участь у формуванні та реалізації державної політики зайнятості населення [9, ст. 22];

- брати участь в управлінні фондами загальнообов'язкового державного соціального страхування та нагляді за їх діяльністю [9, ст. 23]. Організації роботодавців та їхні об'єднання на паритетних засадах беруть участь в управлінні загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням. Так, Законом України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності» від 23 вересня 1999 р. [5] передбачено, що контроль за діяльністю Фонду соціального страхування від нещасних випадків здійснює наглядова рада, до складу якої входять представники держави, застрахованих працівників і роботодавців — по 15 осіб від трьох представницьких сторін. Законом України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» від 2 березня 2000 р. передбачено, що управління Фондом загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття здійснюється на паритетній основі державою, представниками застрахованих осіб та роботодавців [11, ст. 10]. До складу правління Фонду входять по 5 представників від держави, застрахованих осіб та роботодавців. Представниками держави є представники від центральних органів виконавчої влади, які призначаються Кабінетом Міністрів України. Представники застрахованих осіб та роботодавців делегуються профспілками, їхніми об'єднаннями та об'єднаннями роботодавців;

- брати участь у вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів) [9, ст. 24]. Організації роботодавців та їх об'єднання виступають стороною колективного трудового спору (конфлікту) відповідно до Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» [4]. Організації роботодавців, їх об'єднання є стороною колективного трудового спору (конфлікту) на галузевому, територіальному рівнях; на національному рівні — всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців або Кабінет Міністрів України [4, ст. 3];

- реалізувати право на інформацію, що включає право одержувати від органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ, організацій незалежно від форми власності інформацію, необхід-

ну для виконання своїх статутних завдань; одержувати статистичні дані з питань праці, соціальних та економічних питань, а також виробничого та невиробничого травматизму, профзахворювань; поширювати інформацію щодо своєї діяльності і пропагувати свої ідеї та мету; висвітлювати свою діяльність у засобах масової інформації; виступати засновниками засобів масової інформації відповідно до закону; проводити соціологічні дослідження, створювати наукові, інформаційні, експертно-аналітичні та навчально-дослідницькі центри [9, ст. 25];

- у сфері вищої, професійно-технічної освіти, навчання на виробництві, зокрема у розробленні державних стандартів освіти, кваліфікаційних характеристик, професійних стандартів; створювати галузеві та міжгалузеві ради, навчальні заклади, науково-дослідні установи, центри незалежних експертиз та інші [9, ст. 26];

- та інші.

Разом із закріпленням прав необхідно передбачити й обов'язки організацій роботодавців та їх об'єднань. На нашу думку, потрібно закріпити такі основні обов'язки організацій роботодавців, їх об'єднань: виконувати колективні угоди, які вони уклали, та взяті на себе зобов'язання; надавати профспілкам, їх об'єднанням, іншим організаціям найманих працівників інформацію з трудових та соціально-економічних питань; брати участь у консультаціях на відповідному рівні з соціально-економічних питань та питань, пов'язаних з трудовими відносинами.

Держава гарантує додержання прав та законних інтересів організацій роботодавців, об'єднань організацій роботодавців і забезпечує їх реалізацію в установленому законом порядку [9, ст. 7]. Крім того, Законом окремо передбачені гарантії майнових прав організацій роботодавців та їх об'єднань, що необхідно для забезпечення захисту права власності цих організацій [4, ст. 34].

Одним із найбільш проблемних питань є відповідальність організацій роботодавців, їх об'єднань.

Адміністративна відповідальність зазначених організації передбачена за ухилення від участі в переговорах щодо укладення, зміни чи доповнення колективного договору, угоди; умисне порушення встановленого законодавством строку початку таких переговорів або незабезпечення роботи комісій з представників сторін чи примирних комісій у визначений сторонами переговорів строк; за порушення чи невиконання зобов'язань щодо колективного договору, угоди; за неподання інформації, необхідної для ведення колективних переговорів і здійснення контролю за виконанням колективних переговорів [12, ст. 41-1, 41-2, 41-3].

Кримінальна відповідальність передбачена, наприклад, за перешкоджання законній діяльності професійних спілок, політичних партій, громадських організацій; ухилення від сплати податків, зборів (обов'язкових платежів) [13, ст. 170, 212].

Проте згідно з Кодексом України про адміністративні правопорушення та Кримінальним кодексом України відповідальність несуть посадові особи, які представляють власників або уповноважені ними органи. Вклю-

чення до українського законодавства положень про адміністративну відповідальність та кримінальну відповідальність організацій роботодавців, їх об'єднань на даний момент є неможливим, оскільки це суперечить Кодексу України про адміністративні правопорушення та Кримінальному кодексу України, відповідно до яких суб'єктами адміністративної та кримінальної відповідальності може бути лише фізична особа.

Існує необхідність забезпечення виконання організаціями роботодавців, їх об'єднаннями приписів чинного законодавства засобами державного впливу, шляхом встановлення адміністративної відповідальності.

Організації роботодавців, їх об'єднання, як суб'єкти різноманітних правовідносин, у разі порушення вимог правових приписів несуть юридичну відповідальність. Будучи неприбутковими організаціями як юридичні особи у випадках порушення майнових та особистих немайнових прав громадян, підприємств, установ, організацій вони несуть цивільно-правову відповідальність на загальних засадах.

Висновки. Таким чином, вирішуючи широкий спектр соціально-економічних питань, організації роботодавців та їх об'єднання є суб'єктами не тільки трудових, а й цивільних, підприємницьких, господарських, фінансових та інших правовідносин. Новий Закон України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» не регулює увесь комплекс відносин, які виникають під час функціонування організацій роботодавців. Сфера його дії обмежується рамками соціального діалогу, що визначається у ст. 1 Закону як процес визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу, які представляють інтереси працівників, роботодавців та органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування, з питань формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин.

Підвищенню ролі організацій роботодавців, їх об'єднань сприятиме удосконалення зазначеного Закону шляхом визначення конкретного переліку обов'язків організацій роботодавців, їх об'єднань, встановлення відповідальності зазначених організацій та визначення чіткого механізму її реалізації.

На нашу думку, необхідно більш широке залучення організацій роботодавців, їх об'єднань органами державної влади та органами місцевого самоврядування до участі у вирішенні важливих соціально-економічних питань у межах їхньої компетенції. У новому Трудовому кодексі України також необхідно закріпити правовий статус організацій роботодавців та їх об'єднань як суб'єктів трудового права.

Саме організації роботодавців мають допомогти товаровиробникам вийти за вузькі межі індивідуальних інтересів та усвідомити колективні, визначити перешкоди, які існують на шляху до ринкових відносин. Тільки сумісними зусиллями органів держави, організацій (об'єднань) працівників та роботодавців можливе розв'язання важливих проблем сьогодення.

Список літератури

1. Лібанова Е. Г. Український союз промисловців і підприємців — учасник колективних переговорів [Текст] / Е. Г. Лібанова // Україна: аспекти праці. — 1998. — № 2. — С. 24–28.
2. Удосконалення колективних переговорів і дотримання трудового законодавства в Україні [Текст] // Праця і зарплата. — № 35 (759). — 21 вересня 2011 р.
3. Перелік всеукраїнських професійних спілок, легалізованих Мініюстом України: Офіційний сайт Міністерства юстиції України [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.minjust.gov.ua/0/18501> — Назва з екрана.
4. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) [Текст] : Закон України від 3 березня 1998 року // Відомості Верховної Ради України. — 1998. — № 34. — Ст. 227.
5. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричиняють втрату працездатності [Текст] : Закон України від 23 вересня 1999 року // Відомості Верховної Ради України. — 1999. — № 46–47. — Ст. 403.
6. Про колективні договори і угоди [Текст] : Закон України від 1 липня 1993 року // Відомості Верховної Ради України. — 1993. — № 36. — Ст. 361.
7. Проект Трудового кодексу України, підготовлений до другого читання : Офіційний сайт Верховної Ради України [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>. — Назва з екрана.
8. Про організації роботодавців [Текст] : Закон України від 24 травня 2001 року // Відомості Верховної Ради України. — 2001. — № 32. — Ст. 171.
9. Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності [Текст] : Закон України від 22 червня 2012 року // Урядовий кур'єр. — 2012. — № 151.
10. Про громадські об'єднання [Текст] : Закон України від 22 березня 2012 року // Урядовий кур'єр. — 13 червня 2012 року.
11. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття [Текст] : Закон України від 2 березня 2000 року № 1533-III // Відомості Верховної Ради України. — 2000. — № 22. — Ст. 171.
12. Кодекс України про адміністративні правопорушення [Текст] : Закон України від 7 грудня 1984 року № 8073-X // Відомості Верховної Ради України. — 1984. — № 51. — Ст. 1122.
13. Кримінальний кодекс України [Текст] : Закон України від 5 квітня 2001 року № 2341-III // Відомості Верховної Ради України. — 2001. — № 25. — Ст. 131.

О. В. Брылева

Одесский национальный университет имени И. И. Мечникова,
кафедра гражданско-правовых дисциплин
Французский бульвар, 24/26, Одесса, 65058, Украина

ПРАВОВОЙ СТАТУС ОРГАНИЗАЦИЙ РАБОТОДАТЕЛЕЙ, ИХ ОБЪЕДИНЕНИЙ

Резюме

В статье проанализирован правовой статус организаций работодателей и их объединений в Украине, исследованы особенности нормативно-правового регулирования этих организаций в соответствии с новыми законодательными актами Украины и проектом Трудового кодекса Украины. Выявлены некоторые коллизии в законодательстве, определяющем статус общественных организаций и организаций работодателей. Рассмотрены функции организаций работодателей, их права. Автор предлагает дополнить Закон Украины «Об организациях работодателей, их объединениях, правах и гарантиях их деятельности» конкретным перечнем обязанностей организаций работодателей и их объединений, установить более четкие нормы относительно ответственности указанных организаций и определить конкретный механизм ее реализации.

Ключевые слова: работодатель, организации работодателей, объединение организаций работодателей, правовой статус.

O. V. Bryleva

Odessa I. I. Mechnikov National University,
The Department of Civil Law Disciplines
Frantsuzskiy boulevard, 24/26, Odessa, 65058, Ukraine

LEGAL STATUS OF EMPLOYERS' ORGANIZATIONS AND THEIR ASSOCIATIONS

Summary

The article analyzes the legal status of employers' organizations and their associations in Ukraine. The peculiarities of normative legal regulation of these organizations in accordance with the new legislation of Ukraine and the draft Labour Code of Ukraine are studied. The author reveals some collisions in the laws defining the status of public organizations and employers' organizations. The functions of employers' organizations and their rights are considered. The author proposes to amend the Law of Ukraine «On the employers' organizations, their associations, rights and guarantees of their activities» adding a specific list of duties of employers' organizations and their associations, to set clearer rules regarding the responsibility of these organizations and to define a specific mechanism for its implementation.

Key words: employer, employers' organization, association of employers' organizations, legal status.