

ОРГАНІЗАЦІЯ (ОБ'ЄДНАННЯ) РОБОТОДАВЦІВ ЯК СУБ'ЄКТ КОЛЕКТИВНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Постановка проблеми. Проведення в країні корінних соціально-економічних реформ ставить нові проблеми серед яких – необхідність внесення серйозних корективів до курсу соціально-економічної політики держави. Суть даних корективів зводиться до соціальної переорієнтації економіки, а звідси – підвищення соціальних пріоритетів та цінностей держави. Такий курс поряд з іншими заходами передбачає створення ефективних механізмів соціального партнерства. Становлення та створення соціального партнерства в Україні пов'язане з появою нових суб'єктів трудового права – організацій роботодавців та їх об'єднань, які на сьогодні повинні вирішувати широкий спектр соціально-економічних питань.

Ступінь наукової розробки проблеми. До цього часу у вітчизняній літературі правовому статусу організацій роботодавців та їх об'єднань як суб'єкта трудового права взагалі і як суб'єкта колективно-трудоових відносин, зокрема, не досить приділялось уваги. Це перш за все пояснюється тією обставиною, що поява інституту представництва в регулюванні колективно-трудоових відносин, указаними суб'єктами появилася з прийняттям Закону “Про організації роботодавців” від 24 травня 2001 року. Вперше питання про статус організацій роботодавців та їх об'єднань як суб'єктів колективних трудових відносин розглянуто російськими вченими Р.З.Лівшицем, Ю.П.Орловським, А.Ф.Нуртдіновою [9, с.74-76]. Згодом ці питання були предметом уваги і українських вчених: Г.І.Чанишевої [10, с.471-472], О.М.Ярошенко [12, с.76-78]. Дані дослідження проводилися на основі проекту закону, зміст якого до часу його прийняття піддався суттєвому оновленню. З прийняттям спеціального закону виникла нагальна потреба в аналізі норм, які визначають правовий статус організацій роботодавців та їх об'єднань, їх місця і ролі в механізмі соціального партнерства.

Мета статті. Автор ставить перед собою завдання визначити правовий статус організацій роботодавців та їх об'єднань у колективно-договірному процесі, дати аналіз законодавства про організації роботодавців та оцінити його ефективність.

Виклад основного матеріалу. Роботодавець є ключовою фігурою у використанні та організації праці. Поряд з цим статусом згідно із Законом “Про колективні договори і угоди” від 1 липня 1993 р.[1] саме йому належить право на колективно-договірне регулювання трудових відносин. Це пояснюється насамперед тією обставиною, що саме роботодавець виконує зобов'язання, що витікають із колективно-договірних актів. Українське законодавство поділяє колективні договори, які укладаються з одним роботодавцем і угоди, що охоплюють галузь, регіон, територію. Стороною угоди виступають роботодавці відповідних територіальних утворень. При цьому постає питання про узгодження їх законних інтересів та про їх представництво при веденні колективних переговорів. І якщо керівник підприємства, організації та інші уповноважені у відповідності зі статутом підприємства та іншими правовими актами, особи не є за своєю суттю представниками роботодавця, оскільки вони реалізують лише його права, то існують суб'єкти, котрі є представниками роботодавців у повному розумінні цього слова. Такими представниками групових інтересів роботодавців визнаються створені ними організації – організації роботодавців та їх об'єднання.

Вперше законодавче визначення даного поняття дано в Законі України “Про організації роботодавців” від 24 травня 2001 р. Відповідно до Закону організація роботодавців є громадською неприбутковою організацією, яка об'єднує роботодавців на засадах добровільності та рівноправності з метою представництва і захисту їх прав та інтересів [2]. Дане право на створення організацій роботодавців та їх об'єднань базується на положеннях Конвенції МОП №87 “Про свободу асоціації і захисту права на організацію” (1948). Конвенція передбачає право працівників і підприємців створювати організації і вступати в них. Вільна реалізація даного права залежить від трьох аспектів: відсутності будь-якої відмінності в законодавстві і практиці по відношенню до тих, хто має право на об'єднання; відсутності необхідності попереднього дозволу на створення організацій; свободи вибору організацій для вступу в них [13, с.121].

Україна, ратифікувавши дану конвенцію, встановила для всіх роботодавців рівні умови і процедуру створення таких організацій, не роблячи при цьому ніяких винятків і переваг. Тобто закріпила принцип свободи створення організацій, що і передбачено ст. 2 Закону: роботодавці мають право на свободу об'єднання в організації роботодавців... на основі вільного волевиявлення, без будь-якого попереднього дозволу. Як бачимо, організації роботодавців, як і організації працівників, створюються без попереднього дозволу зі сторони органів державної влади. Дотримання деяких формальностей: реєстрація, вирішення інших питань, пов'язаних зі створенням організацій роботодавців, є допустимим. Разом з тим, вони не повинні бути ускладненими та тривалими, які б давали можливість державним органам за своїм розсудом відмовляти у створенні таких організацій. Конвенція МОП №87 закріплює право на об'єднання, а не обов'язок створювати будь-які організації самостійно чи за вимогою будь-яких інших органів. З огляду на це забороняється створення організацій роботодавців за вимогою професійних спілок, які бажають, наприклад, вступити в переговори для укладення угоди і т.д. Отже, одним із напрямків діяльності організацій роботодавців та їх об'єднань є співробітництво з професійними спілками та іншими сторонами соціального партнерства, участь у колективно-договірному регулюванні праці [2].

Аналізуючи повноваження, котрі відображені в документах МОП та законодавстві про організації роботодавців, можна констатувати той факт, що організації роботодавців створюються з метою представництва та захисту законних інтересів роботодавців, участі в колективно-договірному регулюванні. Вони незалежні від органів державної влади, органів місцевого самоврядування, професійних спілок, політичних партій, мають право на самоуправління, можуть об'єднуватись в об'єднання організацій роботодавців, набувати статусу юридичної особи.

Позиція Міжнародної організації праці знаходить відображення в законодавстві і практиці зарубіжних країн. Так, об'єднання роботодавців створюються як спеціальні представницькі організації, причому зарубіжні автори спеціально підкреслюють, що організації роботодавців – це об'єднання підприємств [14, с.105], які мають на меті захист інтересів своїх членів. Загалом, як правило, розрізняють два види об'єднань юридичних осіб: організації, що спеціалізуються на соціальних питаннях, та економічні організації, котрі ставлять за мету захист комерційних

інтересів своїх членів. Зарубіжне законодавство, на відміну від українського, не містить спеціальних вказівок на мету створення і напрямки діяльності, оскільки це визначається засновниками в статуті. Об'єднання роботодавців, що спеціалізуються на соціальних питаннях, як показав аналіз практики створення і діяльності організацій роботодавців, у так званому чистому вигляді, зустрічається набагато рідше, ніж організацій економічного характеру. Практика складається так, що повноваження щодо участі в колективно-договірному процесі часто здійснюють ті об'єднання юридичних осіб, які були створені для іншої мети [15, с.117].

Деякі організації роботодавців захищають інтереси підприємств у сфері виробництва і збуту продукції й одночасно беруть участь у соціальному партнерстві, тобто поєднують трудові та комерційні функції. Такі об'єднання були і є характерними для Франції, Швеції, Великобританії [6, с.234-235]. У США у відповідності з декларацією Національної асоціації промисловців завданнями об'єднань роботодавців можуть бути: обмін думками між її членами, розроблення загальної політики і позицій; представництво роботодавців, які входять до об'єднання у відносинах із державою та її установами; представництво робітників у відносинах із засобами масової інформації і громадськістю; укладення колективних договорів і контроль за їх виконанням [7, с.55]. Отже, в зарубіжних країнах об'єднання роботодавців не ставлять за єдину мету своєї діяльності участь у колективно-договірному регулюванні соціально-трудових відносин.

Українське законодавство також дає можливість зробити певні висновки щодо трудового статусу організацій роботодавців та їх об'єднань. В якості роботодавців можуть виступати як юридичні так і фізичні особи [2]. Тому можлива наявність таких організацій роботодавців: об'єднання юридичних осіб; об'єднання громадян та об'єднання як фізичних, так і юридичних осіб. У першому випадку мова йде про асоціації, спілки (ст. 2 Закону України "Про підприємства", ст. 13 Закону України "Про страхування") [3; 4]. У другому випадку створюється громадська організація у відповідності з Законом "Про об'єднання громадян" [5]. Аналіз закону дозволяє зробити висновок, що об'єднання роботодавців - фізичних осіб може бути створено тільки в формі громадської організації, оскільки це єдина організаційно-правова форма об'єднань громадян, котра дозволяє вирішити специфічні завдання участі в системі соціального партнерства.

Організації роботодавців, які і всі інші їх об'єднання, у відповідності із згаданими законодавчими актами та законодавства про організації роботодавців відносяться до некомерційних організацій. На це вказує мета створення зазначених організацій та їх об'єднань, а також та обставина, що майно, яке належить їм на праві власності, не може використовуватися для діяльності, спрямованої на отримання прибутку [2].

В Україні з 1991 року почали створюватися різні об'єднання підприємств. Як правило, в основу їх створення був покладений територіальний та галузевий принцип, хоча існують організації, що засновані на єдності організаційно-правової форми юридичних осіб і сфери їх діяльності, наприклад, союз акціонерних товариств, союз інноваційних підприємств. Основною метою таких організацій є сприяння розвитку ініціативи акціонерних, орендних, кооперативних, державних, спільних підприємств і організацій, створення необхідних правових, соціальних гарантій для розвитку господарської діяльності в умовах ринкової економіки; сприяння створенню повноцінних ринкових структур і механізмів, забезпечення свободи підприємництва; підтримка ділової активності.

Аналіз статутів діючих союзів і асоціацій дозволяє зробити висновок про те, що об'єднання роботодавців, створених винятково для участі в колективних трудових відносинах у даний час не існує. Однак серед напрямків діяльності існуючих організацій підприємств часто вказується представництво інтересів членів об'єднання у відносинах з професійними спілками та іншими громадськими організаціями, а одним із завдань визнається створення й ефективне функціонування системи соціального партнерства. Представницькі функції і готовність брати участь у роботі органів, що здійснюють соціальне партнерство, дають підстави для того, щоб віднести організації підприємств до об'єднань роботодавців, статус яких передбачає брати участь у колективно-договірному регулюванні та вирішенні колективних трудових спорів. Правове становище таких організацій у значній мірі визначається цивільним законодавством: їх створення, реорганізація, ліквідація. Права й обов'язки об'єднань роботодавців у сфері колективних трудових відносин установлені законодавством про працю. Це права щодо участі організацій роботодавців, їх об'єднань у веденні колективних переговорів з розроблення та укладення угод на генеральному, галузевому та регіональному рівнях. При цьому організації роботодавців укладають угоди в ме-

жах своїх повноважень, що передбачені їх статутами. Якщо на одному рівні діють декілька об'єднань роботодавців, то для ведення колективних переговорів і укладення угод вони повинні утворити єдиний представницький орган, який діє від їх імені, або делегувати відповідні повноваження одній організації роботодавців чи одному об'єднанню організацій роботодавців. Організації роботодавців та їх об'єднання беруть участь у соціальному партнерстві з метою договірного регулювання та удосконалення соціально-трудових відносин, досягнення компромісів між сторонами соціального партнерства, запобігання виникненню та розв'язанню колективних трудових спорів (конфліктів). При цьому сторону роботодавців у соціальному партнерстві представляють: на всеукраїнському рівні – об'єднання організацій роботодавців зі всеукраїнським статусом в особі уповноважених ними органів; на республіканському рівні – організації роботодавців та їх об'єднання в особі уповноважених ними органів, що об'єдналися в межах Автономної Республіки Крим; на галузевому рівні – організації роботодавців та їх об'єднання в особі уповноважених ними органів, що об'єдналися в межах відповідної галузі (кількох галузей); на місцевому й обласних рівнях – організації роботодавців та їх об'єднання в особі уповноважених ними органів, що об'єдналися в межах відповідних адміністративно-територіальних одиниць. Повноваження, якими наділені організації роботодавців, можуть передаватися ними лише одній організації або відповідному об'єднанню з метою їх представництва [2]. Отже, як видно з норми закону, не можуть передаватися повноваження організацій роботодавців їх об'єднань, що не мають мети представництва роботодавців у економічній, соціально-трудова й інших сферах. Як бачимо, закон слугує правовою базою для створення нового виду некомерційних організацій – організацій роботодавців та їх об'єднань, що мають за мету виключну участь в системі соціального партнерства. Така позиція законодавця відображає спрощені уявлення щодо соціального призначення та ролі права відносно його регулятивної функції і не враховує цілий ряд соціально-правових факторів.

Перш за все будь-які добровільні об'єднання громадян або юридичних осіб є інститутами громадянського суспільства, яке в умовах демократії отримує певний стимул до самоорганізації та розвитку. Прискорити цей розвиток і з другої сторони нав'язувати визначені його форми було б недоцільно, оскільки в цьому випадку так звана

вільна "творчість" має знову буде замінена імперативними державними приписами.

Створення подібних організацій, об'єднань є не зовсім оправданим ні з практичного погляду, ні з міжнародних позицій. Навряд чи сучасний роботодавець на сьогодні буде зацікавлений у членстві декількох організацій, що й передбачено законом [2], кожна з яких займається вузьким колом питань. У даному випадку практичніше створювати багатоцільові об'єднання. Саме такі союзи роботодавців набули поширення в усьому світі [6, с.234-235]. У свій час, на думку І.Шапкіна, вони існували і в Росії [11, с.95-96].

Завданням на нову перспективу повинно стати не створення нових організацій, а встановлення соціального співробітництва з тими організаціями, котрі вже існують. Для досягнення цього завдання пропонується вважати об'єднанням роботодавців будь-яку організацію підприємців, промисловців та ін., котрі готові до співробітництва з представниками організацій працівників. Держава ж повинна проявити послідовність, заінтересованість роботодавців у створенні галузевих і територіальних об'єднань шляхом запровадження системи пільг, переваг економічного характеру тощо.

Крім того, необхідно відмовитися від жорстко визначеної ієрархії колективно-договірних актів, установивши при цьому, що колективний договір може укладатися з одним або декількома роботодавцями. В даному випадку соціальні партнери отримують можливість вільного співробітництва, вони будуть позбавлені від необхідності пристосовуватися до встановленої системи колективно-договірних актів. Колективний договір, отже, зможе пов'язувати роботодавців, що об'єднані за будь-якою ознакою.

Поряд з розглянутими проблемами законодавства про організації роботодавців є проблема членства в організаціях та їх об'єднань, яка ще не в повній мірі опрацьована ні теорією, ні практикою, ні законодавством. Для трудового права найбільш актуальні питання, пов'язані з укладенням угод та їх обов'язковістю для членів організацій та їх об'єднань. Передусім постає питання, чи повинна організація, об'єднання отримати повноваження від роботодавців на укладення угоди з певними умовами?

Відповідь однозначна: сам факт створення організацій роботодавців, їх об'єднань передбачає одночасне представництво від їх імені щодо захисту інтересів роботодавців. Це правило повинно знайти відображення в установчих документах. Вступивши в організацію, роботодавець

тим самим визнає майбутні її дії здійсненими в його інтересах і обов'язковими для себе. Звісно, що в ході колективних переговорів умови проекту угоди доводяться до відома роботодавців, виробляється єдина позиція, однак це не означає, що кожен член організації, об'єднання повинен давати свою згоду на укладення угоди відповідного змісту, інакше створення таких спеціальних організацій звелось би нанівець. Угоди, укладені організацією роботодавців, їх об'єднанням, обов'язкові для роботодавців, що є членами цих організацій, об'єднань на момент укладення угоди.

Повинно бути вирішене питання про обов'язковість угод для тих роботодавців, котрі вступили в об'єднання після укладення угоди, або ж вийшли з організації, об'єднання до закінчення строку дії угоди. З метою попередження різного роду ухилень від виконання умов угоди було б доцільно зобов'язати роботодавця виконувати угоду, яка укладена з його участю, незалежно від того, чи припинив він членство в даній організації чи об'єднанні. Що ж стосується роботодавців, які вступили в об'єднання після укладення угоди, то їх неможливо визнати учасниками угоди. Однак добровільно вони можуть прийняти на себе відповідні зобов'язання.

Чи може на сьогодні роботодавець одночасно бути членом декількох організацій роботодавців? Ст. 12 Закону України "Про організації роботодавців" прямо вказує на дану обставину, що роботодавець може бути одночасно членом декількох організацій роботодавців. Дана норма закону повністю відповідає Конвенції №87 [8, с.859-860], що закріплює принцип свободи об'єднання. В даному випадку конкретний роботодавець пов'язаний всіма угодами, укладеними організаціями, об'єднаннями, членом котрих він є. У випадку колізії правових норм указаних угод перевага за аналогією у відповідності зі ст. 5 Закону України "Про колективні договори і угоди" повинна надаватися нормам, що встановлюють більш сприятливі для працівників умови праці.

Висновки. Отже, можна констатувати ряд не вирішених законодавством про організації роботодавців проблем, пов'язаних з утворенням і діяльністю організацій та їх об'єднань. Це призводить до думки про удосконалення законодавства про організації роботодавців.

Думається, що поряд із удосконаленням указанного законодавства є необхідність розширення змісту КЗпП України. У процесі підготовки проекту нового Трудового кодексу в розділі "Соціальне партнерство у сфері праці" повинна знайти своє відображення глава про представни-

цькі організації та органи соціальних партнерів. Саме тут необхідно визначити: ознаки об'єднання роботодавців, наявність котрих дозволила віднести ту чи іншу організацію до об'єднання роботодавців; правила поширення угоди на членів об'єднання, що її уклали, в тому числі на вибулих у період дії угоди; можливість установ, що фінансуються з бюджету, вступати до організацій, об'єднань роботодавців.

Список літератури

1. Закон України "Про колективні договори і угоди" від 01.07.1993 р. // Відомості Верховної Ради. – 1993.- №36. – Ст. 361.
2. Закон України "Про організацію роботодавців" від 24.05.2001 р. // Відомості Верховної Ради. – 2001. - №32. – Ст. 171.
3. Закон України "Про підприємства" від 27.03.1991 р. // Відомості Верховної Ради. – 1991. - №24. – Ст. 272.
4. Закон України "Про страхування" від 07.03.1996 р. // Відомості Верховної Ради. – 1996. - №18. – Ст. 78.
5. Закон України "Про об'єднання громадян" від 26.06.1992 р. // Відомості Верховної Ради. – 1992. - №34. – Ст. 505.
6. Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право. – М.: Дело, 1999. – 725с.

7. Комаровский В.В., Садовая Е.С. Объединение работодателей в системе социального партнерства: опыт развитых стран и России. // Мировая экономика и международные отношения. - 1977. - №5.

8. Международная Организация труда. Конвенции и рекомендации 1919-1956. – Т.1. – Международное Бюро труда. – Женева, 1991.

9. Трудовое право России: Учебник для вузов / Под ред. Лившица Р.З., Орловского Ю.П. – М.: Инфра-М-Норма, 1998. – 428 с.

10. Чанишева Г.І. Колективні відносини у сфері праці: теоретико-правовий аспект. – Одеса: Юридична література. – 328 с.; Трудове право України / Під ред. Болотіної Н.Б., Чанишевої Г.І. – К.: Знання, 2000. – 563 с.

11. Шапкин И. Какими были союзы работодателей России? // Человек и труд, 1996. - №6.

12. Ярошенко О.М. Щодо права роботодавця на об'єднання // Право України – 1998. - №5.

13. Freedom of Association and Collective Bargaining. - P. 121.

14. Comparative Labour law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies. Vol 2. 1990. Thourth and revised edition General Editor R. Blanpain. 1990. Kluwer Law and Taxation Publishers. Deventer. - P.105.

15. Bean R. Comparative Industrial Relations. An introduction to cross national perspectives. New York. St. Martin S Press, 1985. - P.117.

Стаття надійшла до редколегії 11.09.2003 р.

Рекомендована до опублікування у „Віснику” членом редколегії к.ю.н., доц. Гетманцевим О.В.

Getmantseva N.D.

EMPLOYERS ORGANIZATIONS (UNIONS) AS A SUBJECT OF COLLECTIVE- LABOR RELATIONS

Summary

The legal status of employers and their organizations are investigated in the article as well their place and role in legal regulating of labor relations.