

2211

117769

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНА ЮРИДИЧНА АКАДЕМІЯ УКРАЇНИ
імені ЯРОСЛАВА МУДРОГО

код екземпляра 130637



ПРОБЛЕМИ ЗАКОННОСТІ

Республіканський міжвідомчий
науковий збірник

Випуск 61

Засновано в 1976 р.

117769
Проблеми
законності

В.В.І

СТРОВ	Греворев	09.08
23.08	Дубинська	
N 23	Лехкар О.В	10.09.08
02.12.08	Ходино	675.
16.12.08	Верхоженець	
06.02.	Удальцов	
	Писарько	

117769

У Законі України "Про гуманітарну допомогу" конкретизовано зміст терміна "безоплатна допомога" [1; 1999.-№ 51.-Ст.451]. Користуючись принципом аналогії права, можна сформулювати таке визначення для поняття "безоплатна іноземна інвестиція". Безоплатна іноземна інвестиція – це вкладення на території України іноземним інвестором цінностей в об'єкти без зобов'язань про надання грошової, матеріальної чи іншої компенсації інвесторові. Інвестор одержує вигоди морального, екологічного, політичного чи іншого характеру, при цьому їх набуття не відбувається у зв'язку з наперед взятими зобов'язаннями.

Безоплатні іноземні інвестиції, здійснювані іноземними громадянами й організаціями в рамках чинного законодавства, дуже подібні до благодійної діяльності. Згідно зі ст. 1 Закону України "Про благодійництво та благодійні організації", благодійна діяльність – це "безкорислива діяльність благодійних організацій, що не передбачає одержання прибутків від цієї діяльності"; і далі у ст. 27 цього ж Закону уточнюється, що "іноземні громадяни, особи без громадянства, іноземні й міжнародні організації мають право здійснювати благодійництво і благодійну діяльність на території України" [1; 1997.-№ 46.-Ст.292].

Прибуткові іноземні інвестиції добре досліджені в юридичній літературі й опрацьовані з точки зору можливостей їх реалізації в Україні. Інвестиції невизначеного статусу трапляються тоді, коли мета іноземної інвестиції є задекларована як така, що повинна мати соціальний ефект, але не виключається, що за певних обставин інвестор може отримати прибуток від об'єкта інвестування.

Список літератури: 1. Відомості Верховної Ради України.

Надійшла до редакції 23.10.2002 р.

УДК 349. 22

*О.Г. Серeda, аспірантка
Національна юридична академія України
імені Ярослава Мудрого, м. Харків*

ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ РОБОТОДАВЦІВ

Становлення соціального партнерства в Україні, розвиток колективно-договірного регулювання пов'язані з появою нових

об'єднань. Наймані працівники через профспілки та їх об'єднання і роботодавці через свої представницькі організації, які трактуються Міжнародною організацією праці як "профспілки підприємств", виступають активними учасниками соціального партнерства на різних рівнях.

У розвинутих країнах соціальний мир давно визнається "третім чинником виробництва" разом з капіталом і працею. Одним з найважливіших складників соціального миру виступає соціальне партнерство, що передбачає певне інституціональне оформлення. У більшості країн найвпливовішими інститутами, що ведуть переговори від імені бізнесу й найманої праці і вирішують виникаючі між ними спірні питання, виступають об'єднання профспілок та асоціації підприємців.

Зазначимо, що асоціювання (об'єднання) роботодавців відбувалося з урахуванням "логіки членства" й "логіки впливу" [Див.: 3, с.55]. Перше передбачає, що цей процес був викликаний економічними потребами тієї чи іншої особливої групи роботодавців – галузевої, регіональної. Друге вказує на те, що об'єднання останніх – це результат відповіді на зовнішній вплив, тобто необхідність вести діалог з урядом і профспілками. При цьому держава законодавчо встановила межі функціонування об'єднань роботодавців, визначивши відповідні вимоги щодо їх статутів.

У постсоціалістичних країнах з їх традиційно високоцентралізованою економікою й державним контролем над трудовими відносинами такі організації починають з'являтися лише з середини 90-х років ХХ ст. у відповідь на тиск з боку профспілок, які вимагали від роботодавців ведення переговорів. Досвід створення об'єднань роботодавців на загальнонаціональному рівні свідчить, що цей процес відстав від виникнення профспілкових центрів.

Підвищенню ролі асоціацій роботодавців у соціально-трудових відносинах і при реалізації економічної політики в державі повинно сприяти прийняття 24 травня 2001 р. Закону України "Про організації роботодавців" (далі – Закон), який визначає таку організацію як громадську неприбуткову, що об'єднує роботодавців на засадах добровільності й рівноправності з метою представництва й захисту їх прав та інтересів [1]. Таким чином, вітчизняний нормотворець не вирізняє особливості створення організації юридичними чи фізичними особами, назвавши їх загальним терміном – "роботодавець", на відміну від російського законодавця, який розглядає два види таких організацій: а) об'єднання роботодавців

формі асоціації чи союзу; б) об'єднання роботодавців – фізичних осіб, створені з ініціативи громадян, які використовують працю найманих працівників в особистому господарстві [Див.: 5, с. 360].

Об'єднання роботодавців створюються внаслідок реалізації одного з найважливіших трудових прав – права на свободу асоціації, реалізації якого МОП приділяє особливу увагу. Відповідно до ст.2 Конвенції МОП №87 “Про свободу асоціації та захист права на організацію” 1948 р. свободу асоціації слід розуміти як право працівників і підприємців 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 статутам [4, с. 435]. Право працівників і підприємців створювати свої організації припускає можливість формувати на підприємстві одну або декілька організацій, об'єднуватися за професіями чи галузями. Національне законодавство не повинно стосуватися гарантій, передбачених Конвенцією МОП, і має застосовуватися таким чином, щоб не порушувати їх.

Аналізований Закон дещо обмежує права роботодавців, передбачені МОП. Зокрема, його частини 3 і 4 ст.4 передбачають, що повна назва такої організації чи об'єднання обов'язково має містити слово “роботодавець” або похідне від нього. Визначення “організація роботодавців”, “об'єднання організації роботодавців” та похідні від них можуть використовувати лише ті з них, що створені й діють відповідно до цього Закону. Це положення суперечить ст.10 Конвенції МОП, яка проголошує, що термін “організація” означає будь-яке об'єднання працівників чи роботодавців, яке має за мету забезпечення й захист інтересів останніх, а також ч.2 ст.3 Конвенції, де зазначається, що державна влада утримується від будь-якого втручання, здатного обмежити право на об'єднання або перешкодити його законному здійсненню. Сьогодні на практиці серед багатьох уже існуючих до прийняття згаданого Закону організацій, метою яких є представництво й захист прав своїх членів насамперед як роботодавців, лише одиниці у своїй назві містять слово “роботодавець” або похідне від нього. Механізму перереєстрації таких уже діючих громадських об'єднань підприємців Закон не передбачає. Таким чином, можемо стверджувати, що положення Закону (частини 3, 4 ст.4) не відповідають положенням розглядуваної Конвенції МОП, яку ратифікувала Україна в 1957 р., і погіршують існуюче становище об'єднань підприємців, члени яких є роботодавцями, в частині підтвердження свого статусу, а значить, повинні бути приведені у відповідність з міжнародними стандартами.

Привертає увагу також положення п 4 розд. X “Правила...”

положення” досліджуваного Закону, яке визначає Конфедерацію роботодавців України як єдину й монопольну сторону соціального партнерства на державному рівні. Згаданий пункт Закону суперечить ст. 36 Конституції України щодо рівності прав громадських організацій у стосунках з державою, тому, вважаємо, підлягає скасування.

І.Я. Кисельов виокремлює такі головні функції організацій підприємців, як захист членських організацій, представництво інтересів підприємців та інформаційну функцію (в тому числі освітню й консультативну) [2, с. 234]. За законодавством України повноваження організацій роботодавців у соціально-трудовій сфері випливають із двох основних функцій – представництва й захисту прав та інтересів роботодавців. Г.І. Чанишева виділяє також повноваження: а) дорадчого характеру – право вносити до державних органів пропозиції з питань, пов'язаних з їхньою статутною діяльністю; б) паритетного – право на участь в управлінні фондами соціального страхування; в) контрольного – контроль за виконанням колективних угод [8, с.80]. Згадані права знайшли своє нормативне відбиття в розд. V “Повноваження організацій роботодавців та їх об'єднань” Закону.

Серед прав організацій роботодавців на особливу увагу заслуговує право виступати стороною колективного трудового спору. Згідно зі ст.20 Закону, організації користуються правами сторони колективного трудового спору і несуть відповідальність відповідно до Закону. Але вченими неодноразово наголошувалося, що представляти інтереси роботодавців при виникненні спору – суперечностей з приводу невиконання угод – об'єднання не вправі, оскільки зобов'язання по виконанню умов правочину покладаються на конкретних роботодавців [6, с. 106]. Об'єднання (організації) роботодавців, як некомерційна організація, не відповідає по зобов'язаннях своїх членів, не має права воно й гарантувати виконання прийнятих на себе роботодавцями зобов'язань.

Разом із закріпленням прав Законом передбачено й обов'язки організацій (об'єднань) роботодавців. Зокрема, організації зобов'язані: сприяти ефективному розвитку вітчизняного ринку праці шляхом його збалансування; попереджувати зловживання монопольним становищем на ринку; додержуватися вимог законодавства та статуту; використовувати не заборонені Законом засоби захисту прав і законних інтересів; брати участь у переговорах, консультаціях при укладанні колективних договорів, вирішенні колектив-

Заслуговує на увагу думка Г.І. Чанишевої щодо неповного переліку обов'язків організацій роботодавців, наданого в Законі. Потрібно, як вона вважає, додатково закріпити ще й наступні: виконувати колективні угоди, укладені організаціями; надавати профспілкам, іншим організаціям найманих працівників інформацію з трудових і соціально-економічних питань; брати участь у консультаціях на відповідному рівні щодо соціально-економічних питань і питань, пов'язаних із трудовими відносинами [8, с. 85].

Визначаючи Законом обов'язки об'єднань роботодавців, нормотворець не закріплює механізму їх реалізації, зокрема, немає в ньому вказівки на відповідальність за невиконання зазначених обов'язків. У ст.33 Закону передбачається лише відповідальність керівних органів організацій роботодавців та їх об'єднань за порушення статуту, тобто невиконання внутрішніх (статутних) обов'язків організації.

Соціальне партнерство, як система рівних і рівноправних суб'єктів, має орієнтуватися на юридичні й моральні принципи відповідальності за порушення партнерських зобов'язань. Що стосується моральних принципів, то в сучасних умовах для підвищення ефективності соціального партнерства істотну роль відіграє формування й затвердження теорії соціальної відповідальності бізнесу, згідно з якою корпорації й організації роботодавців можуть і повинні разом з державними органами сприяти розвитку соціального добробуту й нести відповідальність за такі сфери життєдіяльності суспільства, як економіка, трудові ресурси, охорона здоров'я, соціальне забезпечення [Див.: 5, с. 197].

Що стосується принципів юридичної відповідальності об'єднань роботодавців, зазначимо, що відсутність правових механізмів (у першу чергу механізму відповідальності), які визначають правила гри для всіх соціальних партнерів, часто призводить до переходу соціальних конфліктів у політичну площину і постає одним із джерел зростання політичної напруги в суспільстві. Щоб деполітизувати трудові відносини, повернути їх у сферу соціально-економічного регулювання, необхідно вирішити цілий комплекс проблем, найгострішою серед яких є недостатня визначеність правових механізмів реалізації роботодавцями своїх обов'язків, їх відповідальність.

Вирішення вказаної проблеми можливе або внесенням доповнень до чинного Закону України "Про організації роботодавців", що передбачили б механізми реалізації обов'язків об'єднань роботодавців, а також відповідно

або ж закріпленням у новому Трудовому кодексі України правового статусу організацій роботодавців як суб'єктів трудового права, передбачивши їх права й обов'язки, а також наслідки їх невиконання. До речі, таким шляхом пішли російські нормотворці, присвятивши соціальному партнерству окремий розділ Трудового кодексу РФ "Соціальне партнерство у сфері праці", в рамках якого визначається правовий стан організацій роботодавців (представники роботодавців) та їх відповідальність як сторін соціального партнерства за невиконання колективних угод [7, с. 38].

Із практичної точки зору було б доцільним передбачити в законодавстві України можливість встановлення договірної відповідальності суб'єктів соціального партнерства на регіональному, галузевому та національному рівнях. Із цього приводу заслуговує на увагу норма Закону м. Москви "Про соціальне партнерство" від 22 жовтня 1997 р., яка надає право сторонам соціального партнерства самим встановлювати відповідальність за порушення, невиконання зобов'язань по колективній угоді, якщо ця відповідальність не суперечить законодавству [Цит. за.: 5, с. 325].

Притягнення об'єднань роботодавців (сторони соціального партнерства) до відповідальності не повинно звільняти від виконання зобов'язань за угодою, колективним договором.

На сьогодні асоціювання (об'єднання) роботодавців важливіше для їх соціальних партнерів, аніж для них самих. У нашого суспільства немає ста років (як на Заході), щоб дочекатися саморозвитку інститутів громадянського суспільства. Тим більше, що без ефективного представництва роботодавців у системі трудових відносин гальмується перехід до колективно-договірного регулювання останніх. Такий стан речей перешкоджає подальшому реформуванню економіки й побудові розвинутого суспільства.

Список літератури: 1. Відомості Верховної Ради. – 2001. – № 32. – Ст.171 2. Киселев П.Я. Сравнительное и международное трудовое право: Учебник для вузов - М: Дело, 1999 – 728 с 3. Комаровский В., Садовая Е. Объединения работодателей в системе социального партнерства: опыт развитых стран и России. – Мирная экономика и междунар. отношения. – 1997. – №5. – С. 52-61. 4. Міжнародна організація праці. Конвенції та рекомендації, ухвалені міжнародною організацією праці 1919 – 1964. – Т.1 – Женева: Міжнар. бюро праці, 1999. – 776 с. 5. Михеев В.А. Основы социального партнерства: теория и политика - М.: Экзамен, 2001 – 448 с. 6. Нуртдинова А.Ф. Социальное партнерство в Трудовом кодексе Российской Федерации // Правоведение – 2000. – №1 – С. 94-112 7. Трудовой кодекс Российской Федерации. – М.: Юрайт-М, 2002. – 168 с. 8. Чанишева Г.І. Колективні відносини у сфері праці: теоретико-правовий аспект – Одеса: Юрид. літ., 2001. – 328 с.