

М.О. Евдокимов. Особенности уголовной ответственности за нарушение цензурного устава литераторами Российской империи после Отечественной войны 1812 г. – Статья.

Обоснованы особенности криминальной ответственности за нарушение статей первого цензурного устава от 9 июня 1804 г. российскими литераторами после победоносной Отечественной войны с Наполеоном в 1812 г.

Ключевые слова: свобода слова, цензурный устав, история цензуры, война 1812 года, сожжение книги А.П.Куницына, ссылка А.С.Пушкина, суд над В.Далем.

M.O. Evdokimov. Singularities of criminal responsibility for violation of censorial statute by the writers of Russian Empire after the War of 1812. – Article.

Singularities of criminal responsibility for violation of the articles of censorial statute from June, 9, 1804 by the Russian writers after the victorious War of 1812 with Napoleon are substantiated.

Keywords: freedom of speech, censorial statute, history of censorship, war of 1812, burning of A.P. Kunitsyn's books, A.S. Pushkin's references, trial of V.Dahl.

УДК 349.22

О.С. Арсентьева,

*к.ю.н., доцент кафедры правознавства
Ю та МП ЧНУ ім. В. Даля (м. Луганськ)*

**ОСОБЛИВОСТІ ВИЗНАЧЕННЯ ПРАВОВОГО СТАТУСУ
РОБОТОДАВЦІВ, ЇХ ОРГАНІЗАЦІЙ ТА ОБ'ЄДНАНЬ
ЯК СУБ'ЄКТІВ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ**

Проведено аналіз чинного законодавства та існуючих наукових підходів щодо визначення деяких аспектів правового статусу роботодавців, їх організацій та об'єднань як суб'єктів соціального діалогу. Обґрунтована необхідність удосконалення норм трудового законодавства стосовно закріплення права укладати колективні договори незалежно від кількості найманих працівників, які працюють у роботодавця – юридичної або фізичної особи.

Ключові слова: соціальний діалог, роботодавець, організація роботодавців, об'єднання роботодавців, представництво інтересів, колективний договір, угода.

Становлення України як високорозвиненої європейської держави ставить перед українським суспільством важливу мету – забезпечення конкурентоздатності національної економіки, досягнення європейських стандар-

тів життя громадян, що неможливо без налагодженого співробітництва між роботодавцями та працівниками. Ефективна співпраця між вказаними суб'єктами, забезпечується за допомогою механізму соціального діалогу.

Враховуючи необхідність прийняття нового Трудового кодексу, соціальний діалог в Україні повинен стати міцним підґрунтям стабільності та максимального уникнення потенційної конфліктності будь-яких суспільних відносин. Взаємини між державою, роботодавцями та найманими працівниками, насамперед, мають сприяти забезпеченню економічного зростання, соціальній злагоді у суспільстві, тобто має бути створена дієва система соціального діалогу, яка є найефективнішою формою узгодження інколи протилежних інтересів працівників і роботодавців. На кожному рівні правового регулювання, починаючи від окремого підприємства й закінчуючи загальнонаціональним рівнем, відбувається налагодження цієї системи. Але відсутність її детального визначення і законодавчого закріплення основних засад побудови й діяльності в Україні стає серйозною перешкодою на шляху підвищення ролі не тільки професійних спілок, але й організацій роботодавців та їх об'єднань у формуванні економічної й соціальної політики держави, подальшого розвитку діалогу як одного з головних чинників забезпечення соціальної стабільності громадянського суспільства, запобігання суспільним конфліктам

Питанням соціального партнерства та соціального діалогу у трудовому праві, з першого погляду, приділено достатньо уваги. Їх у своїх наукових працях досліджували Н.Б. Болотіна, Ю.П. Дмитренко, Л.Я. Гінцбург, К.М. Гусов, С.О. Іванов, В.І. Комарницький, Р.З. Лівшиць, В.В. Лазор, Л.І. Лазор, А.Р. Мацюк, В.І. Прокопенко, С.М. Прилипко, В.М. Скобелкін, В.М. Толкунова, Г.А. Трунова, О.А. Трюхан, Є.Б. Хохлов, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева, С.Ю. Чуча, О.М. Ярошенко та інші вчені у галузі трудового права. Однак, незважаючи на значний інтерес науковців до проблем правового регулювання соціального діалогу, у науці трудового права недостатньо вирішеними залишаються окремі питання щодо визначення правового статусу роботодавців, їх організацій та об'єднань як суб'єктів соціального діалогу, також має місце суперечність деяких нормативно-правових актів у цій царині, що й зумовило мету даної наукової статті.

При характеристиці такого аспекту правового статусу роботодавця як суб'єкт соціального діалогу, насамперед, слід зазначити, що на різних рівнях останнього реалізація інтересів роботодавця відбувається не однаково.

Щодо укладання колективного договору (локальний рівень – підприємство, установа, організація), то необхідно відзначити, що переваги укладання колективного договору на підприємстві, всупереч розповсюдженій думці, існують не тільки для працівників, але і для роботодавців. Колективні договори й угоди, як свідчить досвід економічно розвинених країн, і є тим інструментом, що допомагає реалізувати певну готовність роботодавця йти на поступки, підштовхувати його на це заради досягнення соціально-го миру, згладжувати постійні протиріччя між працею і капіталом. При

укладанні колективних договорів і угод сторони розуміють, що мають бути враховані інтереси обох сторін (роботодавців і найманих працівників) для досягнення балансу інтересів [1, с. 29].

Для працівників колективний договір – це документ, що закріплює певні соціальні гарантії та пільги, надає соціальний захист їх прав, сприяє покращенню умов праці [2, с. 30]. “В укладанні колективного договору мають свій інтерес і роботодавці, – підкреслює О. Задорожна. Врегулювання відносин із працівниками дозволяє їм мати надійний соціальний клімат у колективі, попередити можливість виникнення конфліктів за умови виконання положень колективного договору, що в кінцевому результаті дасть стабільні виробничі відносини і високу продуктивність праці” [3, с. 20].

Сьогодні окрім державних, існує, по-перше, велика кількість приватних підприємств, по-друге, фізичні особи-підприємці. Орієнтація радянської системи права на підприємства з великою кількістю найманих працівників призвела до, з одного боку, упущення такої категорії роботодавців як фізичні особи-підприємці з кола сторін колективного договору, з іншого, ставить у незручне становище приватні підприємства, кількість працівників на яких незначна, оскільки (1) у ч. 1 ст. 2 Закону України “Про колективні договори і угоди” сфера укладання колективних договорів, угод визначається таким чином: “на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форм власності і господарювання, які використовують найману працю і мають право юридичної особи; (2) у ч. 7 ст. 65 Господарського кодексу України закріплюється обов’язковість укладання колективного договору, яким регулюються виробничі, трудові та соціальні відносини трудового колективу з адміністрацією підприємства на всіх підприємствах, які використовують найману працю.

У зв’язку з цим О. Коваленко нагадує про законодавчу ініціативу, відображену у проекті Закону України “Про внесення змін і доповнень до Закону України “Про колективної договори і угоди”, в якому закріплено право укладання колективного договору не тільки на підприємствах, що є юридичними особами, але і з фізичною особою, яка використовує найману працю [4, с. 97].

Відразу ж після появи зазначеного законопроекту в науковій літературі поширилася думка, що “там, де працює найманих працівників або працюючих власників до 15 осіб, укладати колективний договір нерационально, оскільки умови праці можуть бути врегульовані в індивідуальні порядку” [5, с. 61]. Погодитись з цією позицією не можемо з кількох підстав. По-перше, вважаємо, що узгоджувати інтереси працюючих власників із роботодавцями неможливо, оскільки останні і працівники виступають “в одній особі”. Як зауважує О. Коваленко, в категорії працюючі власники “об’єднані інтереси обох сторін, тобто вона має різноманітні матеріальні і трудові права, які з часом стають взаємопов’язаними і взаємопроникаючими... всіх працівників слід розмежовувати за майновим критерієм. При цьому “працюючим власником” необхідно забезпечити можливість брати участь у роботі колективу з укладання колективного договору з правом

надавати поради” [4, с. 98, 99]. По-друге, на нашу думку, 15 осіб – це досить велике число найманих працівників, кількість яких є мінімальною для укладання колективного договору. Вважаємо недоцільним і безпідставним обмежувати кількість працівників, а отже, й їх право на участь у колективно-договірному регулюванні праці, певною кількістю осіб. “Утім, як правило, у фізичної особи-підприємця працює невелика кількість найманих працівників, тому немає сенсу укладати колективний договір у колективі, де всі один одного добре знають і працюють практично пліч-о-пліч”, – вважає О. Коваленко [4, с. 97]. Ми ж дотримуємося позиції, що вирішення цього питання повинно знаходитись у руках кожного працівника, який би мав можливість за своїм розсудом використовувати або не використовувати надане йому право.

На інших рівнях соціального діалогу (національному, галузевому та регіональному) сторону роботодавців спочатку представляв тільки Кабінет Міністрів України. Так, Генеральну тарифну угоду на 1993 р., Генеральну угоду на 1995 р. підписали Кабінет Міністрів України та профспілки. На сьогодні діє Генеральна угода про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2010-2012 роки, яку уклали: а) від профспілок – Спільний представницький орган всеукраїнських профспілок та профспілкових об'єднань для ведення колективних переговорів та соціального діалогу на національному рівні, до якого увійшла 61 профспілка, у тому числі: 2 профоб'єднання: – Федерація профспілок України, яка представляє інтереси 42 профспілок, – Федерація профспілок транспортників України та її членські організації: Профспілка залізничників і транспортних будівельників України і Всеукраїнська профспілка «Федерація профспілок авіапрацівників радіолокації, радіонавігації і зв'язку України», 15 інших всеукраїнських професійних спілок та профспілкових об'єднань; б) від власників – Кабінет Міністрів України та Спільний представницький орган сторони роботодавців на національному рівні, якому згідно з Угодою про утворення Єдиного представницького органу сторони роботодавців для ведення колективних переговорів і укладення угод від 15.10.2009р. делеговано відповідні повноваження: 21 всеукраїнському об'єднанню організації роботодавців, 24 бізнес-асоціаціям, які є партнерами та/або асоційованими членами відповідних об'єднань, що входять до складу Спільного представницького органу сторони роботодавців на національному рівні [6].

Повертаючись до історії становлення спільного об'єднання роботодавців слід зазначити, що розрізнені намагання об'єднати роботодавців в Україні розпочалися ще наприкінці 80-х – на початку 90-х рр. минулого сторіччя. Різні асоціації, спілки намагались вирішувати поставлені завдання, однак взаємодія підприємств між ними була досить слабкою, а повноважень часто не вистачало [7, с. 100]. Однак, у 1997, 1998 рр. на стороні роботодавців виступив Український союз промисловців і підприємців як організація роботодавців, що однією з перших (у 1992 р.) була заснована в Україні з метою захисту прав промисловців і підприємців. Загалом до

УСПП увійшли близько сотні організацій та окремих підприємств, утворивши неурядову неприбуткову всеукраїнську громадську організацію, що об'єднує промислові, будівельні, транспортні, наукові, комерційні та інші підприємницькі структури, підприємства різних форм власності [8, с. 26].

Переломним моментом стало утворення 5 листопада 1998 р. Конфедерації роботодавців України, куди увійшли Український Союз промисловців і підприємців, Союз орендарів і підприємців України, Українська аграрна конфедерація, Асоціація сприяння розвитку приватного підприємництва в Україні "Єднання", Спілка малих, середніх і приватизованих підприємств України, Спілка юристів України [7, с. 100]. У 1999 р. Конфедерація роботодавців України вперше уклала Генеральну угоду з Кабінетом Міністрів України та профспілковими об'єднаннями України на 1999 – 2000 роки з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин та забезпечення конституційних прав і гарантій працівників та роботодавців [9].

Однак було зрозуміло, що ця організація одна не в змозі ефективно функціонувати у межах всієї держави, потребувалася скоординована система, що діє на всіх рівнях [7, с. 100]. Необхідним було чітке визначення поняття та статусу об'єднань роботодавців, правових, соціальних, економічних, організаційних засад створення та функціонування таких організацій, форм і напрямів їх діяльності, порядку створення та функціонування, включаючи принципи взаємодії з органами державної влади й органами місцевого самоврядування, професійними спілками, їх об'єднаннями.

Відповідно до Конвенції МОП № 87 "Про свободу асоціації та захист права на організацію" до об'єднань працівників і підприємців застосовуються принципово однакові норми, а об'єднання роботодавців трактуються як "профспілки підприємців", специфіка яких полягає у тому, що вони представляють і захищають соціальні та економічні інтереси підприємців і складаються у більшості випадків з окремих підприємств [10, с. 234].

Елементами права на свободу об'єднання, виокремленими на підставі аналізу міжнародних актів, на думку Г.І. Чанишевої є: 1) права трудящих і підприємців вільно створювати організації і вступати до вже діючих (або не вступати до них); 2) права організацій трудящих і підприємців вільно здійснювати свою діяльність; 3) права організацій трудящих і підприємців створювати національні федерації та конфедерації; 4) права національних федерацій та конфедерацій засновувати міжнародні організації чи приєднатися до таких; 5) права на ведення колективних переговорів з метою укладання колективних договорів; 6) права на страйки" [11, с. 93, 94].

Наступним кроком на шляху реалізації права роботодавців на об'єднання стало прийняття 24 травня 2001 р. Закону України "Про організації роботодавців" (на сьогодні втратив чинність) [12]. Слід зазначити, що саме цей закон вперше визначав поняття «роботодавець», «організація роботодавців», окреслив основні завдання та мету діяльності організацій роботодавців та їх об'єднань, визначив їх статус та основні права і повноваження, а також механізми взаємовідносин з урядом, органами місцевого

самоврядування і профспілками. В цьому законі чітко зазначалося, що організація роботодавців є громадською неприбутковою організацією, що об'єднує роботодавців на засадах добровільності та рівноправності з метою представництва і захисту їх прав і законних інтересів в економічній, соціально-трудовій та інших сферах.

Необхідно зазначити, що Закон України 2001 р. “Про організації роботодавців” вперше у вітчизняному законодавстві закріпив право роботодавців на свободу асоціації (об'єднання) для здійснення та захисту своїх прав і задоволення соціальних, економічних та інших законних інтересів на підставі вільного волевиявлення без будь-якого попереднього дозволу, вступу до таких організацій на умовах і в порядку, визначених їх статутами, 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. Недоліком означеного положення слід визнати відсутність вказівки на можливість не вступати до організації роботодавців.

Зазначеним Законом організації роботодавців були виведені на новий рівень порівняно з іншими об'єднаннями громадян, відбулося закріплення чіткої позиції незалежності організацій роботодавців від органів державної влади, місцевого самоврядування, профспілок, політичних партій та інших об'єднань громадян, невідповідність і невідконтрольність останнім. Таким чином, незважаючи на певні недоліки, можна говорити про прогресивність Закону України 2001 р. “Про організації роботодавців” на шляху розвитку соціального діалогу в країні.

З 2006 року в Україні відбулась активізація руху роботодавців, що супроводжувалось стрімким процесом створення нових організацій роботодавців та їх об'єднань, зацікавленістю великого приватного капіталу у використанні механізмів колективно-договірного регулювання, захисті інтересів бізнесу та донесенні його позицій до органів влади найвищого рівня. Така активізація роботодавців поставила й нові вимоги до нормативного регулювання діяльності їх організацій та об'єднань. З одного боку, практику застосування Закону України “Про організації роботодавців” можна вважати успішною. Відповідно до його положень створено та зареєстровано сотні територіальних та галузевих організацій роботодавців, десятки їх об'єднань, у тому числі більш 20 всеукраїнських. З іншого - невідповідність окремих положень Закону міжнародним актам з цього питання, зокрема, Конвенції Міжнародної організації праці № 87 про свободу асоціації та захист права на організацію 1948 р., ратифікованої Україною у 1956 р. Зазначені протиріччя зумовили необхідність внесення змін до Закону. Тому, 6 червня 2008 року був зареєстрований проект закону України “Про внесення змін до Закону України “Про організації роботодавців”. Необхідність його розробки аргументувалась перш за все необхідністю чіткого визначення та усунення суперечливого тлумачення термінів «організація роботодавців», «об'єднання організацій роботодавців», деталізацією процедури державної реєстрації організацій роботодавців та їх об'єднань. За-

конопроектом також було запропоновано розширити права організацій роботодавців та їх об'єднань шляхом можливості об'єднання у Спільне зібрання роботодавців національного та територіального рівнів.

Подальші зміни у законодавстві щодо організацій та об'єднань роботодавців були зумовлені прийняттям наприкінці 2010 року Закону "Про соціальний діалог в Україні". У зв'язку із цим, в контексті нових для України правил ведення соціального діалогу було створено робочу групу за участі фахівців провідних об'єднань організацій роботодавців з опрацювання оновленого тексту законопроекту і вже 2 березня 2011 року народними депутатами Олегом Шевчуком та Ярославом Сухим було зареєстровано законопроект "Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності".

На сьогодні завершальним кроком у розвитку і реалізації права роботодавців на створення спільних організацій та об'єднань стало прийняття 26.06.2012 р. Закону України "Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності" [12], в якому визначаються особливості правового регулювання, засади створення та діяльності організацій роботодавців і їх об'єднань, основні принципи їх взаємодії з органами державної влади, органами місцевого самоврядування, профспілками та об'єднаннями громадян.

Зазначений Закон надав організаціям роботодавців та їх об'єднанням статусу окремої сторони колективно-переговорного процесу з укладання колективних угод та у колективних трудових спорах. Таким чином, законодавець перевів взаємовідносини органів державної влади з організаціями (об'єднаннями) роботодавців на більш конструктивний та ефективний рівень, надавши останнім право участі у засіданнях Кабміну, урядових комітетів, погоджувати проекти нормативно-правових актів. Важливо зазначити, що при цьому пропозиції організацій роботодавців підлягають обов'язковому розгляду.

Окрім зазначених, Закон "Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності" містить такі важливі для роботодавців новації. Так, враховуючи міжнародний досвід з цього питання, вперше набуває законодавчого виокремлення і закріплення принцип аполітичності, який передбачив заборону для однієї особи одночасно. очолювати політичні партії або політичні об'єднання та організації роботодавців.

Новаціями є визначення статусу організацій роботодавців у ч.1 ст. 8 Закону «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності», в якій передбачено створення перших за територіальною або галузевою ознакою зі статусом місцевих, обласних, республіканських Автономної Республіки Крим. У свою чергу, об'єднання організацій роботодавців (ст. 9 закону) створюються за тими ж ознаками, але можуть мати статус місцевих, обласних, республіканських і всеукраїнських. Чітке розмежування організацій роботодавців за статусами, на підставі двох критеріїв – територіального (сфера діяльності) та кількісного (кількість членів) – дозволяє уникати непорозумінь у правозастосуванні.

Визначення у Законі України “Про організації роботодавців, їх об’єднання, права і гарантії їх діяльності” набуває і коло повноважень організації роботодавців. І.Я. Кисельов робить висновок, що у світі організації роботодавців виконують три головні функції: 1) функція захисту організації-членів. Ця функція реалізується як шляхом впливу на уряд (лобістська діяльність), так і здійсненням діалогу з профспілками; 2) функція представництва інтересів підприємців. Ця функція здійснюється в рамках політичних структур, наприклад, шляхом надання порад уряду, надання експертної допомоги урядовим органам; 3) інформаційна, освітня і консультативна функції. Організації роботодавців проводять обстеження, опитування, готують статистичні збірники, видають інформаційні, довідкові матеріали для менеджерів, організують навчання бізнесу та менеджменту, проводять консультації та експертизи, надають підприємцям юридичну допомогу [13, с. 139, 140].

Аналіз Закону України Про організації роботодавців, їх об’єднання, права і гарантії їх діяльності” дозволяє констатувати закріплення за такими організаціями у національному законодавстві тільки двох перших функцій. До них можна додати контролюючу функцію за виконанням колективних угод. При цьому загально розповсюдженою є думка, що “захисту” потребують лише працівники, як більш уразлива з точки зору порушень прав та свобод категорія суб’єктів трудового права. Ми схиляємося до визначення лише формальної рівності сторін трудових правовідносин, що є додатковим аргументом на користь означеної тези. Однак, у сучасних умовах, з огляду на посилення економічної кризи, ситуація дещо змінюється у бік надання відповідного захисту інтересам роботодавців.

Позитивною рисою нового Закону є законодавче розширення основних прав організацій роботодавців та їх об’єднань, до яких належать: 1) представляти та захищати права та законні інтереси своїх членів; 2) брати участь у соціальному діалозі, включаючи права на ведення переговорів з укладення колективних договорів і угод; 3) представляти та захищати інтереси своїх членів під час здійснення державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності; 4) брати участь у формуванні та реалізації державної політики зайнятості населення; 5) брати участь в управлінні фондами загальнообов’язкового державного соціального страхування та нагляді за їх діяльністю; 6) виступати стороною колективного трудового спору (конфлікту); 7) право на інформацію та ін.

Н.Б. Болотіна та Г.І. Чанишева констатують, що “роботодавці через свої представницькі органи, які трактуються Міжнародною організацією праці як "профспілки підприємців", виступають активними учасниками соціального партнерства на різних рівнях. Організації роботодавців та їх об’єднання поряд із профспілками працівників є суб’єктами колективних відносин. Вони представляють і захищають інтереси роботодавців на загальнодержавному рівні, на галузевому та територіальному рівнях. Вирішуючи широкий спектр соціально-економічних питань, організації роботодавців та їх об’єднання є суб’єктами не лише трудових, а й цивільних, під-

приємницьких, господарських, фінансових та інших правовідносин” [14, с. 297]. У цьому контексті хотілося б зазначити, що порівняно із профспілками, які переживають кризу і тільки починають відроджувати довіру працівників, однак, водночас, є досить структурованими, сталою ланкою у механізмі соціального діалогу, організації роботодавців тільки починають свою роботу у цьому напрямку, але діють вже досить успішно.

Здобутком також слід визнати налічення у Законі поряд із поняттям “організація роботодавців” поняття “об’єднання організацій роботодавців”, що є важливим з огляду на можливість представлення інтересів роботодавців у соціальному діалозі саме об’єднанням, а не окремою організацією роботодавців. Об’єднання організацій роботодавців, відповідно до ст. 1 Закону України “Про організації роботодавців, їх об’єднання, права і гарантії їх діяльності”, визначається як неприбуткова організація роботодавців, яка об’єднує організації роботодавців, їх об’єднання. На нашу думку, слід законодавчо закріпити можливість об’єднання організацій роботодавців засновувати міжнародні організації та приєднуватися до них.

Таким чином, у період інтеграції України у світовий простір законодавче регулювання статусу організацій (об’єднань) роботодавців, їх прав та обов’язків як незалежної сторони соціального діалогу відіграє значну роль у розвитку правових та соціальних процесів, які відбуваються в Україні.

Література:

1. Коллективные договоры. Соглашения // Охрана труда и социальное страхование. – 1991. – №12. – С. 29 – 31.
2. Лисенко І. Колективний договір: місце та роль в сучасних трудових відносинах / І. Лисенко // Праця і Закон. – 2008. – №9(105). – С. 29 – 32.
3. Задорожна О. Робота профспілки спрямована на вдосконалення колективно-договірних відносин / О. Задорожна // Бюлетень Національної служби посередництва і примирення. – 2008. – №3. – С. 19 – 21.
4. Коваленко О. Коллективный договор: реалии и перспективы / О. Коваленко // Персонал. – 2000. – №6. – С. 96 – 99.
5. Свічкарьова Я. Регулювання праці в акціонерних товариствах / Я. Свічкарьова // Право України. – 1998. – №1. – С. 58 – 61.
6. Прес-служба Мінпраці (архів 04.2011 - 03.2010): Підписано Генеральну угоду про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2010-2012 роки // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.kmu.gov.ua/control/publish/article?art_id=243801321
7. Закон України “Про организации работодателей”: каким ему быть? // Персонал. – 2000. – №6. – С. 100, 101.
8. Український союз промисловців і підприємців – учасник колективних переговорів // Україна: аспекти праці. – 1998. – №2. – С. 25 – 28.

9. Генеральна угода між Кабінетом Міністрів України і Конфедерацією роботодавців України та профспілковими об'єднаннями України на 1999 – 2000 роки // Урядовий кур'єр. – 1999. – №171 від 14 вересня.
10. Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право: Учебник / И.Я. Киселев. – М.: Дело, 1999. – 728 с.
11. Чанишева Г. Право на об'єднання як колективне трудове право / Г. Чанишева // Юридичний вісник. – 2000. – №3. – С. 89 – 95.
12. Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності: Закон від 22.06.2012 № 5026-VI // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/5026-17>
13. Киселев И.Я. Зарубежное трудовое право: Учебник / И.Я. Киселев. – М.: НОРМА-ИНФРА*М, 1998. – 263 с.
14. Чанышева Г.И. Трудовое право Украины / Г.И. Чанышева, Н.Б. Болотина. – Х.: Одиссей, 1999. – 480 с.

Арсентьева Е.С. Особенности определения правового статуса работодателей, их организаций и объединений как субъектов социального диалога. – Статья.

Проведен анализ действующего законодательства и существующих научных подходов к определению некоторых аспектов правового статуса работодателей, их организаций и объединений как субъектов социального диалога. Обоснована необходимость совершенствования норм трудового законодательства относительно закрепления права заключать коллективные договоры независимо от количества наемных работников, которые работают у работодателя-юридического или физического лица.

Ключевые слова: социальный диалог, работодатель, организация работодателей, объединения работодателей, представительство интересов, коллективный договор, соглашение

Arsent'yeva O.S. The peculiarities of identification of the legal status of employers, their organizations and unite as subjects of social dialogue. – Article.

The analysis of legislation and existing scientific approaches is conducted to identify certain aspects of the legal status of employers, their organizations and unite as subjects of social dialogue. The need for improvement of labor legislation affirming the right to conclude collective agreements regardless of the number of employees who work in the employer – a legal entity or a physical person.

Key words: social dialogue, employer, organization of employers, association of employers, interest intermediation, collective agreement, agreement.