

**Стадник М.П.**

*кандидат юридичних наук, старший науковий співробітник Інституту держави і права ім. В.М. Корецького НАН України*

## **ПРАВОВИЙ СТАТУС РОБОТОДАВЦЯ, ЯК СУБ'ЄКТА СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА**

Побудова власної правової системи вимагає реформування практично всіх галузей права і насамперед трудового, яке виступає інтегральними показниками всіх суспільних відносин в державі. Тому розвиток теорії трудового права за сучасних умов є важливою складовою поступу не лише науки трудового права, але й суспільних відносин в сфері застосування найманої праці. Трудове законодавство радянського періоду характеризується недостатнім розвитком категорійного апарату. Перехід до ринкової економіки законодавств, розвиток нових суспільних відносин, особливо в сфері колективної організації праці, розвитку соціально-партнерських відносин вимагає вироблення категорійного апарату. Тому реформа трудового права, проведення кодифікації, визначення правового статусу суб'єктів трудових правовідносин є однією з нагальних проблем трудового права. Особливо це є важливим в умовах формування соціального партнерства, яке за своїм змістом, правовим наповненням є новим для правових систем, які перейшли від командно-адміністративної системи законодавства до ринкового. Одним із суб'єктів соціального партнерства є роботодавець, у зв'язку з цим є цікавим питання визначення правового статусу роботодавця. У зв'язку з цим виникає закономірне питання що ж таке є правовий статус. Юридична енциклопедія дає визначення правового статусу.<sup>1</sup>

Правовий статус – становище, сукупність прав і обов'язків фізичних і юридичних осіб. Правовий статус в Україні визначається Конституцією України, законами та іншими нормативно-правовими актами, міжнародними договорами. Правовий статус юридичних осіб визначається їх компетенцією, тобто права і обов'язки цих осіб зафіксованих в чинному законодавстві.

Цікавим є питання, що ж таке роботодавець? На сьогодні в КЗпП України, інших законодавчих актах існує термін «власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган». Правова категорія «роботодавець» в юридичній енциклопедії дається, як ідентичне поняття – власник підприємства, установи, організації незалежно від форми власності,

---

<sup>1</sup> Юридична енциклопедія. Т.5 Київ. Видавництво «Українська енциклопедія» імені М.П. Бажана. 2003. С. 44-45

виду діяльності, господарювання та галузевої належності або уповноважений ним орган.<sup>2</sup> З нашого погляду така правова конструкція є недосконалою та такою, що в певній мірі не відповідає міжнародно-правовим актам, оскільки міжнародно-правові акти і насамперед Конвенції та Рекомендації МОП використовують термін «підприємець», а не «власник або уповноважений ним орган», або ж «роботодавець». З нашого погляду термін «підприємець» є узагальнюючим, більш чіткий в розумінні правового статусу особи, яка є стороною трудового договору. Якщо слідувати логіці то наряду з терміном «роботодавець», який визначається стороною трудового договору було б за доцільне та логічне при визначенні сторони, яка виконує роботу, тобто «працівник» вживати термін «працедавець», тобто той, що дає працю. Правова термінологія повинна визначати та характеризувати суб'єкта виходячи з його функціональності, а не виходити з однієї з ознак, яка є характерною для цього суб'єкта.

З прийняттям Закону України «Про організацію захисту роботодавців» від 25.04.2001 року було започатковано створення законодавчої основи для оформлення колективної діяльності роботодавців, їх об'єднань, запровадження системи соціального партнерства в Україні. Разом з тим вказаний Закон не регулює весь комплекс відносин, які існують в системі роботодавців. Положення ч. 2. ст. 5 Закону визначає не лише завдання організацій, але й їх об'єднань. Тому з нашого погляду вказаний Закон повинен називатися «Про роботодавця, організацію роботодавців та їх об'єднання». Закріплення правового статусу роботодавців у вказаному Законі дозволяє гарантувати діяльність організацій роботодавців та їх об'єднань, приймати участь у веденні колективних переговорів і укладанні угод, приймати участь у соціальному партнерстві та у вирішенні колективних трудових спорів. Положення ч. 2. ст. 1 Закону України «Про організацію роботодавців» визначає сторону соціального партнерства – органи державної влади і органи місцевого самоврядування.

Разом з тим положення ст. 3 Закону України «Про колективні договори і угоди» від 1 липня 1993 року визначаючи суб'єктний склад сторін колективних угод лише на регіональному рівні визнає стороною угод органи державної влади, органи ж місцевого самоврядування не визнаються стороною колективно-договірного регулювання, що з нашого погляду є невірним. Тому є необхідність приведення положень ст. 3 Закону України «Про колективні договори і угоди» від 1 липня 1993 року до положень ч.2. ст. 1 Закону України «Про організації роботодавців» від 24.05.2001 року.

---

<sup>2</sup> Юридична енциклопедія. Т.5 Київ. Видавництво «Українська енциклопедія» імені М.П. Бажана. 2003. С. 338

Вирішення вказаних проблем сприятиме розвитку соціального партнерства в Україні, захисту прав суб'єктів соціального партнерства.

**Стадник, М.П. Правовий статус роботодавця, як суб'єкта соціального партнерства [Текст] / М.П. Стадник // Актуальні проблеми юридичної науки на шляху сучасної розбудови держави і суспільства : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції, м. Суми, 5-7 червня 2014 р. / Ред.кол.: В.С. Венедіктов, А.М. Куліш, М.М. Бурбика; За ред.: В.С. Венедіктова, А.М. Куліша. - Суми : СумДУ, 2014. - С. 261-263.**