

УДК 349.2

В.В. ВОЛИНЕЦЬ, канд. юрид. наук,
Київський національний університет
ім. Тараса Шевченка

ОСОБЛИВОСТІ ОРГАНІЗАЦІЙНО- УПРАВЛІНСЬКИХ ВІДНОСИН У ТРУДОВОМУ ПРАВІ

Ключові слова: трудові правовідносини, організаційно-управлінські відносини, особливості організації управління працею

Процес побудови незалежної, демократичної, соціальної держави, де одним із пріоритетів державою визнана людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека та інші невід'ємні права, які проголошені чинною Конституцією України, є основою та підґрунтям врегулювання існуючих трудових прав людини та громадянина. З іншої сторони, законодавцю необхідно належним чином забезпечувати і права роботодавців, які надають можливість найманим працівникам реалізовувати своє право на працю. У процесі забезпечення конституційного права на працю між суб'єктами трудових правовідносин безперечно виникають і інші правовідносини, до яких слід віднести організаційно-управлінські, які складаються в сфері управління працею між різноманітними суб'єктами трудових правовідносин (роботодавцем, трудовим колективом, профспілкою).

Як відзначає А.В. Поляков, «проблема прав людини була й залишається основною і для філософії, і для юриспруденції. Надзвичайно актуальною вона є для сфери відносин з управління й організації праці. Без людини права не існує, але воно не може існувати й у рамках сприяння окремій особистості. Навіть якщо припустити, що метою права є не людина, а суспільство й держава, все одно як дія права, так і його оцінювання можливі тільки через окрему людську особистість. Те саме спостерігається й у відносинах з організації і управління працею: право, хоча й конститую-

ється через соціальні інститути, отримує через них правовий сенс, але основним правовим діячем залишається людина. Вона своєю особистістю, ставленням до навколишнього світу, своїми діями й поведінкою входить у царину права, створює й перетворює її, користується її благами» [1, с.6].

Розвиток подій в Україні та наслідки світової економічної кризи на сучасному етапі соціально-економічного розвитку України вказує на те, що у зв'язку з переходом до ринкової економіки здебільшого порушуються права найманих працівників. А від того не останню роль у врегулюванні трудових правовідносин між роботодавцем, найманими працівниками та іншими суб'єктами трудових правовідносин відіграють організаційно-управлінські відносини.

Свого часу проблемам організаційно-правових та управлінських відносин приділяли увагу такі фахівці, як: Н.Б. Болотіна, П. Ю. Буряк, К.М. Гусов, Д.О. Карпенко, М.П. Карпушин, Р.З. Лівшиц, М.В. Лушнікова, А.С. Пашков, П.Д. Пилипенко, А.В. Поляков, О.В. Смирнов, Б.Ф. Хрусталев та деякі інші вчені. Тим не менш, незважаючи на значну кількість наукових праць питанню організаційно-управлінських відносин саме в трудовому праві приділено не достатньо уваги. Тому мета статті полягає в дослідженні організаційно-управлінських відносин. Для її досягнення необхідно вирішити наступні завдання: визначити зміст поняття організаційно-управлінські відносини в трудовому праві, з'ясувати їх особливості та виокремити притаманні цим правовідносинам риси.

Відповідно до положень, закріплених в частинах 1, 2 ст.43 Конституції України, кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб [2].

Згідно з положеннями, закріпленими в ч.3 ст.36 Основного закону України, громадяни мають право на участь у професійних спілках з метою захисту своїх трудових і соціально-економічних прав та інтересів. Професійні спілки є громадськими організаціями, що об'єднують громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної діяльності. Професійні спілки утворюються без попереднього дозволу на основі вільного вибору їх членів. Усі професійні спілки мають рівні права. Обмеження щодо членства у професійних спілках встановлюються виключно цією Конституцією і законами України.

До предмета трудового права, поруч із трудовими належать відносини, тісно пов'язані з ними, які передують їм, супроводжують їх або походять із них, до одних з таких належать організаційно-управлінські. Тому вважаємо необхідними спочатку дослідити трудові відносини.

Деякі фахівці, наприклад О.С. Пашков, вважає, що в реальному житті трудові відносини завжди виникають з приводу безпосереднього прикладання робочої сили до засобів виробництва та мають своїм предметом індивідуальну трудову діяльність робітників і службовців. Зазначений автор приходить до висновку щодо неможливості визнання трудо-правової природи колективних правовідносин. Це підтверджується також і ознаками трудових правовідносин, до яких належать (а) обов'язковість матеріального змісту, (б) зв'язок із виконанням певної роботи, (в) триваючий характер, (г) оплатність, (д) підпорядкованість сторін внутрішньому трудовому розпорядку. Колективні ж правовідносини виникають з приводу участі працівників в управлінні виробництвом й організації праці, виражаючи колективні інтереси працівників. Сторонами цих відносин визнаються профспілки та інші представницькі органи трудового колективу, з одного боку, і роботодавці або їх представницькі органи, з іншого. Результатом колективних відносин є прийняття локальних нормативних актів або правозастосовних актів, покликаних «обслуговувати»

індивідуальні трудові відносини. О.С. Пашков підкреслює, що колективні організаційно-трудова відносини з приводу встановлення і застосування умов праці працівників не можуть бути визнані трудовими [3, с.81–83].

Правовідносини у царині організації і управління працею мають визначені у законі підстави їх виникнення, зміни та припинення. Продовжуючи свою наукову думку Н.Б. Болотіна відзначає, якщо індивідуальні трудові відносини виникають виключно на підставі трудового договору, а у певних випадках на підставі фактичного юридичного складу, то особливою підставою виникнення організаційно-управлінських відносин є укладення колективного договору, угоди, суб'єктивний склад сторін яких відрізняється від сторін власне трудових правовідносин. Виникнення організаційно-управлінських правовідносин характеризується договірним характером при встановленні умов праці, укладенні колективних договорів та угод, наданні представницьких повноважень профспілковим органам та організаціям роботодавців з боку працівників і роботодавців, вирішенні колективних трудових спорів із застосуванням примирно-третейської процедури [4, с.129].

На нашу думку, доречною та обгрунтованою є позиція, що висловив Р.З. Лівшиць, який вказує на існування трудових, а також супутніх їм відносин. На думку науковця, до останніх можна віднести три групи відносин, розмежування по яким ведеться на основі ознаки часу дії стосовно трудових. Першу групу становлять відносини, що передують трудовому відношенню (наприклад, відносини на ринку праці щодо забезпечення зайнятості). Друга група – це відносини, що обслуговують трудове відношення і функціонують одночасно з ним. Прикладом таких відносин може служити участь трудящих в управлінні виробництвом, колективні переговори, укладення і виконання колективного договору, встановлення умов праці, охорона праці, контроль і нагляд за додержанням трудового законодавства, вирішення колективних трудових спорів, участі профспілок у регулюванні

трудова відносина. Третю групу складають відносини, які можуть йти за трудовими. Значений автор вважає, що зміст трудових відносин – безпосередня трудова діяльність, відрізняється від змісту супутніх відносин – обслуговування процесу праці, забезпечення нормального функціонування основних трудових відносин між працівником і роботодавцем» [5, с.21]. На наш погляд, вищезазначені правовідносини відрізняються за змістом, направленістю та функціональним призначенням.

В.В. Жернаков, досліджуючи соціально-трудова відносини, які виникають між сторонами трудового договору (контракту), колективного договору та угод на регіональному, галузевому, національному рівнях щодо застосування праці, її організації, соціально-побутових умов, забезпечення зайнятості, рівня життя, економічного та соціального розвитку регіонів та інших соціальних питань, поділив комплекс соціально-трудова відносин на три рівні. Колективні відносини, що пов'язані з організацією праці та її соціально-побутовими умовами та регулюються на рівні підприємства через колективні договори, зайняли другий рівень [6, с.43]. Продовжуючи свою наукову думку, автор відзначає, що вказані відносини є організаційними по відношенню до індивідуальних, не виникають поза ними, а тому не можуть існувати як самостійне правове явище [7, с.142].

До похідних, вважає М.В. Лушникова, можна віднести такі відносини: (а) щодо організації праці й управління нею; (б) із соціального партнерства, ведення колективних переговорів, укладення колективних договорів та угод; (в) щодо участі працівників і профспілок у встановленні умов праці й застосуванні трудового законодавства в передбачених законом випадках. Вчена відзначає, що ці три види відносин мають спільну правову природу, а тому немає підстав для їх дроблення. Вони можуть бути названі соціально-партнерськими (колективними) [8, с.100].

Інші фахівці, такі, наприклад, як К.Н. Гусов і В.Н. Толкунова, тісно пов'язаними з трудовими вважають відносини: (а) щодо за-

йнятості й працевлаштування; (б) трудового колективу з роботодавцем організаційно-управлінського характеру; (в) організаційно-управлінського профспілкового органу чи іншого уповноваженого працівниками органу з роботодавцем на виробництві; (г) пов'язані з наглядом і контролем за трудовим законодавством та охороною праці, (д) пов'язані з матеріальною відповідальністю учасників трудового процесу за шкоду, завдану однією стороною іншій; (е) соціально-партнерські відносини представників колективу й роботодавця, пов'язані з веденням переговорів та укладенням колективного договору чи інших соціально-партнерських угод; (є) необхідні для вирішення трудових спорів [9, с.12].

Ми підтримуємо позицію А.С. Пашкова і О.В. Смирнова, які запропонували об'єднувати їх одним поняттям – «організаційно-управлінські відносини», що складаються у процесі організації та управління працею між роботодавцем, з одного боку, і трудовим колективом або профспілковим органом – з другого. Вони стосуються в основному встановлення й застосування умов праці. А.С. Пашков до них включив, по суті, всі відносини, похідні від трудових. Учений визначав предмет трудового права як відносини із застосування праці робітників і службовців, а також як організаційно-управлінські, що виникають усередині трудових колективів (з установами умов праці, участі працівників та їх колективів в управлінні виробництвом, з контролю за дотриманням трудового законодавства, із працевлаштування, професійної підготовки тощо) [10, с.7–8].

Російський науковець О.В. Смирнов відзначає, якщо трудові правовідносини опосередковують застосування праці окремих осіб, то організаційно-управлінські спрямовані на організацію й управління колективною працею. Це одна із принципів відмінностей, що дає підставу розглядати їх як відносно самостійні в системі правовідносин трудового права. Ці правовідносини також спрямовані на впорядкування не тільки трудових, але й усієї системи відносин, що становлять пред-

мет цієї галузі права. Від них тієї чи іншою мірою залежить можливість їх появи, розвитку й припинення. Наприклад, вони впливають на відносини з професійної підготовки й підвищення кваліфікації кадрів безпосередньо на виробництві, коли в підборі кандидатур для направлення на підвищення кваліфікації й навчання іншій професії бере участь колектив, з нагляду за охороною праці, заслуховуючи звіт адміністрації, та ін. [11, с.9].

Межі колективно-договірної регулювання, які слід відносити до організаційно – управлінських правовідносин в трудовому праві визначаються рівнем сторін договору. І як доречно відзначає П.Д. Пилипенко, ці правовідносини виходять за межі конкретного підприємства і можуть існувати навіть у масштабах усієї країни. Йдеться насамперед про правовідносини соціального партнерства, які виникають на національному рівні в результаті проведення переговорів, погодження взаємних інтересів та укладення генеральних угод. Соціальне партнерство забезпечують правові норми, що регулюють статус і права профспілок, організацій та об'єднань роботодавців, їх співробітництво на підприємствах і за його межами» [12, с.62].

На думку вітчизняного фахівця Д.О. Карпенко, сутністю організаційно-управлінських правовідносин є врегулювання питань організації й оплати праці, її охорони, що стосуються трудових колективів, галузей народного господарства чи регіонів країни, а значить, і конкретного робітника та службовця [13, с.51].

Слушною вважаємо думку О.В. Смирнова про те, що абсолютна більшість відносин з організації праці є предметом правової регламентації. За допомогою права регулюється залучення громадян до праці, встановлюються її умови, регламентується керівництво людьми в процесі праці. Разом із тим зазначимо, що інтерес до питань організації праці як до комплексного об'єкта правового регулювання все ж таки недостатній. Зазвичай фахівці аналізували окремі елементи суспільної організації праці у зв'язку з характеристикою традиційних інститутів трудового права (трудоного

договору, робочого часу й часу відпочинку, дисципліни праці, її охорони та ін.). Такі дослідження мають значення для розвитку правової доктрини, вдосконалення трудового законодавства й практики його застосування [11, с.3–7]. Свого часу М.П. Карпушин відзначав, що відносини з організації праці тісно переплітаються з трудовими, однак потрібно підкреслити, що вони не зводяться тільки до них і за своєю суттю є комплексними. Роботодавець зобов'язується надати працівникові робоче місце, забезпечити нормальні й безпечні умови праці, техніку безпеки, а працівник бере на себе обов'язок належним чином організувати свою роботу, виконувати встановлений обсяг праці, підпорядковуватися правилам внутрішнього трудового розпорядку. Ці відносини з організації праці становлять невід'ємну частину відносин трудових, призначення яких – організувати індивідуальну працю працівників у колективному виробництві. Зазначений автор звертав увагу на те, що трудові правовідносини являють собою комплекс відносин – власне трудових (обов'язок з надання роботи, виконувати роботу певного роду та ін.), майнових (щодо винагороди за працю та інших виплат працівникові) й організаційних (підпорядкування режиму праці, забезпечення належних її умов) [14, с.34–37].

На думку Ю.П. Буряка, до складу організаційно-правових відносин у трудовій царині входять три основні блоки. Це відносини, що складаються: (а) між роботодавцем та організацією (або представницьким органом) працівників з приводу укладання, виконання й контролю за виконанням колективного договору або угоди; (б) у роботодавця з колективом працівників у перебігу здійснення своїх повноважень у галузі локальної правотворчості і правозастосовної практики, коли його адресатом є весь колектив або якась його частина; (в) у колективу працівників з роботодавцем при реалізації колективом своїх повноважень як самостійно, так і через виборні представницькі органи [15, с.428–431].

Підсумовуючи вищевикладене, слід відзначити наступне.

Організаційно-управлінські відносини в трудовому праві – це передбачені чинним законодавством та локальними нормами права відносини між роботодавцем або його представником з однією стороною та працівником (службовцем), колективом підприємства, профспілковою організацією з приводу врегулювання суттєвих умов праці (прав та обов'язків), як найманих працівників, так і адміністрації відповідного підприємства. До суттєвих умов праці необхідно віднести трудову дисципліну, охорону праці, порядок підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації найманих працівників.

До особливостей організаційно-управлінських відносин, які існують в трудовому праві, необхідно віднести наступне: 1) цим відносинам передують укладення індивідуального трудового договору (контракту), адже без найманого працівника не може існувати трудовий колектив та інші суб'єкти трудових правовідносин; 2) чинним законодавством передбачені випадки, коли суб'єкт підприємницької діяльності, являє собою в одній особі, як роботодавець, так і працівника, тобто підприємницька діяльність здійснюється без залучення найманої праці, і в зв'язку з цим організаційно-управлінські відносини в цьому випадку не виникають; 3) трудові правовідносини є первинними по відношенню до організаційно-управлінських відносин в трудовому праві, але недооцінити ролі та сутності останніх в забезпеченні прав громадян на працю не можливо, адже завдяки організаційно-управлінським відносинам між суб'єктами трудового права забезпечується ефективне керування трудовими процесами; 4) організаційно-управлінські відносини виникають як на окремо взятому підприємстві, так і на регіональному, галузевому, національному рівнях, шляхом прийняття локальних нормативних актів, які не суперечать чинному законодавству України про працю.

ЛІТЕРАТУРА

1. Поляков А. В. Человек и его права / А. В. Поляков // Правоведение. – 2012. – № 2 (301). – С. 6–13.

2. Конституція України : від 28.06.1996 р. // ВВР України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.

3. Пашков А. С. Основные функции советского трудового права / А. С. Пашков // Правоведение. – 1977. – № 3. – С. 81–85.

4. Болотіна Н. Б. Трудове право України : підручник / Н. Б. Болотіна. – К. : Вікар, 2003. – 725 с.

5. Трудовое право России : учебник / отв. ред. Р. З. Лившиц и Ю. П. Орловский. – М. : НОРМА-ИНФРА-М, 1998. – 480 с.

6. Жернаков В. Соціально-трудова відносини: поняття, суб'єкти, правове регулювання / В. Жернаков // Право України. – 1999. – № 10. – С. 41–45.

7. Жернаков В. Новий погляд на систему трудового права України / В. Жернаков // Право України. – 1999. – № 11. – С. 140–143.

8. Лушникова М. В. Государство, работодатели и работники: история, теория и практика правового механизма социального партнерства (сравнительно-правовое исследование) / М. В. Лушникова. – Ярославль : Подати, 1997. – 224 с.

9. Гусов К. Н. Трудовое право России : учебник / К. Н. Гусов, В. Н. Толкунова. – 2-е изд., доп., испр. – М. : Юристъ, 1999. – 480 с.

10. Правовое регулирование труда в развитии социалистическом обществе / [А. С. Пашков, Б. Ф. Хрусталева, Е. В. Магницкая и др.] ; под ред. А. С. Пашкова. – Л. : Изд-во Ленинград. ун-та, 1984. – 256 с.

11. Смирнов О. В. Эффективность правового регулирования организации труда на предприятии / О. В. Смирнов. – М. : Юрид. лит., 1968. – 184 с.

12. Трудове право України: Академічний курс : підручник / за ред. П. Д. Пилипенка. – 3-те вид., переробл. і доповн. – К. : Ін Юре, 2007. – 536 с.

13. Карпенко Д. О. Основы трудового права : навч. посіб. / Д. О. Карпенко. – К. : Вид-во А.С.К., 2003. – 656 с.

14. Карпушин М. П. Социалистическое трудовое отношение / М. П. Карпушин. – М. : Юрид. лит., 1958. – 272 с.

15. Буряк П. Ю. Економіка праці й соціально-трудова відносина : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. / П. Ю. Буряк, Б. А. Карпінський, М. І. Григор'єва. – К. : Центр навч. л-ри, 2004. – 440 с.

Волинець В. В. Особливості організаційно-управлінських відносин у трудовому праві / В. В. Волинець // Форум права. – 2013. – № 3. – С. 93–98 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/FP_index.htm_2013_3_18.pdf

Розглянуто особливості організаційно-управлінських відносин у трудовому праві. Проаналізовано праці провідних вчених, а також досліджено вітчизняне законодавство з метою виділення специфічних рис таких відносин у трудовому праві як організаційно-управлінські.

Волынец В.В. Особенности организационно-управленческих отношений в трудовом праве

Рассмотрены особенности организационно-управленческих отношений в трудовом праве. Проанализированы труды ведущих ученых, а также исследовано отечественное законодательство с целью выделения специфических черт таких отношений в трудовом праве как организационно-управленческие

Volynets V.V. Features of Organizational-Managerial Relations in Labor Law

The features of the organizational-managerial relations in labor law are made. The analysis of the works of leading scientists given and research of domestic legislation in order to highlight specific features of such relationship in the labor law as organizational-managerial.

Форум права Форум