

УДК 349.2(477)

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

СУЧАСНИЙ СТАН ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ВІДНОСИН З ОРГАНІЗАЦІЇ ТА УПРАВЛІННЯ ПРАЦЕЮ В УКРАЇНІ

Ключові слова: трудові правовідносини, правове регулювання, відносини з організації та управління працею, локальні норми права

Необхідно відзначити, що за своєю сутністю відносини, які складаються між суб'єктами трудових правовідносин, є неоднорідними і, в певній мірі, своєрідними. Одну із таких груп відносин складають відносини з організації та управління працею (організаційно-управлінські відносини), які займають важливе місце в науці трудового права, під якими треба розуміти передбачені чинним законодавством та локальними нормами права відносини між роботодавцем або його представником з однієї сторони та трудовим колективом підприємства, профспілковою організацією, з іншої сторони, 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 та деякі інші відносини.

Свого часу проблемам правового регулювання відносин з організації та управління працею в Україні приділяли увагу С.С. Алексєєв, М.С. Кельман, Н.В. Козачок-Труш, С.П. Маврин, О.Г. Мурашин, П.А. Рудик, А.М. Соцький, Є.Б. Хохлов, Ю.С. Шемшученко та деякі ін.

Нами поставлена задача дослідити сучасний стан правового регулювання відносин з організації та управління працею в Україні.

Для досягнення поставленої мети вважаємо за доцільне здійснити правовий аналіз основних положень нормативно-правових актів, які врегульовують організаційно-управлінські відносини в трудовому праві.

Як доречно наголошує С.С. Алексєєв, серед особливостей правового регулювання суспільних відносин слід відмітити, насамперед, те, що воно, відповідно до своєї соціальної природи, є таким різновидом соціального регулювання, який має цілеспрямований, організований за своєю націленістю, результативний характер. Окрім того, правове регулювання здійснюється за допомогою цілісної системи засобів, які реально виражають саму матерію права як нормативного інституційного утворення – регулятора. Особливість правового регулювання також полягає у тому, що воно має свій специфічний механізм, під яким розуміють взятую у єдності систему правових засобів, за допомогою яких забезпечується результативний правовий вплив на суспільні відносини [1, с.145–150].

С.П. Маврин виділяє наступні засади механізму правового регулювання трудових і тісно з ним пов'язаних відносин, до яких належать правовідносини з організації та управління працею: 1) приватно-правове (індивідуально-договірне) регулювання трудових відносин, що виникають між працівником і роботодавцем, як первинними суб'єктами ринку праці; 2) соціально-партнерське (колективно-договірне) регулювання тісно пов'язаних із трудовими колективними відносинами, що виникають між представниками працівників і роботодавцями або їх об'єднаннями, як вторинними суб'єктами ринку праці; 3) публічно-правове (державне) регулювання відносин, пов'язаних із встановленням обов'язкових для повсюдного застосування національних стандартів у сфері праці, вирішенням трудових спорів, державним контролем і наглядом за дотриманням законодавства про працю, встановленням процедури і меж юридичної відповідальності [2, с.47].

Нормативно-правове регулювання правовідносин з організації та управління працею

здійснюється на законодавчому та підзаконному рівнях. Вихідні положення, які стосуються гарантування громадянину та людині права на працю закріплені в Конституції України. Основний закон гарантує право громадянина та людини на належні, безпечні та здорові умови праці, на заробітну плату, право на страйк, відпочинок, соціальний захист.

П.А. Рудик відзначає, що Конституція України є основою правової системи країни, її законодавства. «Основний закон України – є важливим чинником забезпечення державного суверенітету нашої країни, консолідації українського суспільства, створення належних умов для самореалізації особистості, для реалізації її соціально-економічних прав. Це не лише правовий акт, що має вищу юридичну силу в державі, а й, передусім, підґрунтя, на якому відбувається процес державотворення, пов'язаний із формуванням інститутів державної влади та становленням громадянського суспільства. Реформування державно-правових інститутів на основі положень Конституції України (особливо у сфері праці) потребує нині системного наукового забезпечення, всебічного та творчого обговорення, наполегливої та конструктивної роботи політиків, учених, народних депутатів України, внесення конкретних пропозицій щодо проведення комплексної правової реформи» [3, с.3].

Як доречно відзначають певні вітчизняні фахівці, шляхом прийняття відповідних законів визначаються мінімальні державні стандарти у сфері праці та мінімальний рівень гарантій трудових прав суб'єктів трудових правовідносин, форми і способи включення людини у процес праці та ін. Визначення договірних юридичних приписів відбувається на основі і в рамках, визначених централізовано прийнятими правовими приписами [4, с.38].

Важливу роль в правовому регулюванні організаційно-управлінських відносин відіграє Кодекс законів України про працю. Відповідно до ст.1 Кодексу законів про працю України, цей кодифікований нормативно-правовий акт регулює трудові відносини всіх працівників, сприяючи зростанню продуктивності праці, поліпшенню якості роботи, підвищенню ефективності суспільного виробництва і піднесенню на цій основі матеріального і культурного рівня життя трудящих, зміцненню трудової дисципліни і поступовому перетворенню праці на благо суспільства в першу життєву потребу кожної працездатної людини. Законодавство про працю встановлює високий рівень умов праці, її організації, всемірну охорону трудових прав працівників [5].

На думку Ю.С. Шемшученка, організація праці визначається як один із напрямів управління виробництвом. Організація праці передбачає такі заходи як: функціонування структури управління трудовим процесом, удосконалення нормування й заохочення продуктивної праці, зміцнення трудової дисципліни, поліпшення умов праці (підвищення якості обслуговування робочих місць, запровадження досягнень науково-технічного прогресу у трудовий процес, підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації працівників) тощо [6, с.307].

Глава II Кодексу законів про працю (ст.ст.10–20) присвячена регулюванню колективного договору, який укладається між роботодавцем (власником або уповноваженими ним органом) та найманими працівниками (їх представниками) з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин і узгодження взаємних суб'єктів трудових правовідносин. При цьому ст.13 КЗпП України чітко визначає зміст колективного договору, який включає в себе питання, які пов'язані з регулюванням виробничих, трудових, соціально-економічних відносин, в тому числі і відносин з організації та управління працею на підприємствах, не залежно від форми власності і господарювання. Більш детально питання пов'язані з підготовкою, укладенням та виконанням колективного договору, вони врегульовані нормами, які містяться в Законі України «Про колективні договори і угоди» від 01.07.1993 р. № 3356–XII. Так, у ст.7 вищезазначеного нормативно-правового акту визначаються взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання виробничих,

трудових, соціально-економічних відносин, відносин з приводу організації та управління працею на підприємстві, зокрема: зміни в організації виробництва та праці; забезпечення продуктивної зайнятості; нормування і оплата праці, встановлення форми, системи, розмірів заробітної плати та інших видів трудових виплат (доплат, надбавок, премій та ін.); встановлення гарантій, компенсацій, пільг; участі трудового колективу у формуванні, розподілі і використанні прибутку підприємства (якщо це передбачено статутом); режиму роботи, тривалості робочого часу і відпочинку; умов і охорони праці; забезпечення житлово-побутового, культурного, медичного обслуговування, організації оздоровлення і відпочинку працівників; гарантій діяльності профспілкової чи інших представницьких організацій працівників; умов регулювання фондів оплати праці та встановлення міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці; забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; заборона дискримінації [7].

Відповідно до положень, закріплених в ч.1 ст.245 КЗпП України, працівники мають право брати участь в управлінні підприємствами, установами, організаціями через загальні збори (конференції), ради трудових колективів, професійні спілки, які діють у трудових колективах, інші органи, уповноважені трудовим колективом на представництво, вносити пропозиції щодо поліпшення роботи підприємства, установи, організації, а також з питань соціально-культурного і побутового обслуговування.

Важливе місце в забезпеченні організації та управління працею на підприємстві належить профспілковим організаціям. Глава XVI Кодексу законів про працю присвячена нормативно-правовому врегулюванню діяльності профспілок та працівників в управлінні підприємствами, організаціями, установами. Причому гарантовані права найманого працівника та профспілок в сфері організації та управління підприємствами кореспондуються з гарантіями діяльності профспілок та обов'язком власника або уповноваженого ним органу щодо створення умов для діяльності профе-

сійних спілок. Більш детально особливості правового регулювання, засади створення, права та гарантії діяльності професійних спілок регламентовані в Законі України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15.09.1999 р. № 1045–XIV. Розділ II цього Закону врегулює права та обов'язки профспілок та їх об'єднань. Так, відповідно до положень, закріплених в ч.1 ст.25 зазначеного закону, профспілки, серед іншого, представляють права та інтереси працівників у відносинах з роботодавцем в управлінні підприємствами, установами, організаціями [8].

Не останню роль в організації та управлінні виробничими процесами суб'єктів, які здійснюють господарську діяльність, відіграє організація належних та безпечних умов праці, які, в свою чергу, відповідно до чинного законодавства, належать до суттєвих умов колективного договору. Охорона праці відзначається в ч.1 ст.1 Закону України «Про охорону праці» від 14.10.1992 р. № 2694 – це система правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів та засобів, спрямованих на збереження життя, здоров'я і працездатності людини у процесі трудової діяльності [9]. Законом встановлюються взаємні права та обов'язки як роботодавця, так і найманих працівників з приводу організації та управління охороною праці, визначаються межі державного управління, нагляду та контролю за процесами забезпечення охорони праці на підприємствах, повноваження професійних спілок в здійсненні громадського контролю за додержанням законодавства про охорону праці (ст.41).

На жаль, в рамках даної статті неможливо дослідити всю нормативно-правову базу, завдяки якій здійснюється регулювання організаційно-управлінських відносин в трудовому праві. Але необхідно відзначити, що окремі питання з організації та управління працею врегульовані також Законами України «Про оплату праці» від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР [10], «Про соціальний діалог в Україні» від

23.12.2010 р. № 2862–VI [11], «Про відпустки» від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР [12]. Певні питання, які стосуються організації та управління працею врегульовані Господарським кодексом України [13]. Це те, що стосується, так званого, централізованого (законодавчого) регулювання організаційно-управлінських правовідносин в трудовому праві.

Якщо вести мову про децентралізоване (договірне) регулювання правовідносин в сфері організації та управління працею в Україні, то необхідно відзначити наступне. Необхідно враховувати той факт, що при правовому врегулюванні організаційних та управлінських відносин важливе місце займають локальні норми права. І ми погоджуємося з позицією певних вітчизняних фахівців, які вважають, що «локальні нормативні акти трудового права – це передбачені законодавством нормативні акти, які приймаються на підприємствах, установах, організаціях для вирішення питань правового регулювання трудових та тісно пов'язаних із ними відносин, конкретизації та поглиблення правового регулювання суспільних відносин» [14, с.48].

Важливими факторами у локальному врегулюванні організаційно-управлінських відносин в трудовому праві виявляються правила внутрішнього трудового розпорядку. Згідно з ч.2 ст.142 КЗпП, трудовий розпорядок на підприємствах, в установах, організаціях визначається правилами внутрішнього трудового розпорядку, які затверджуються трудовими колективами за поданням власника або уповноваженого ним органу і виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) на основі типових правил.

Таким чином, ми підтримуємо позицію науковців з трудового права, які акцентують свою увагу на комплексному характері правового регулювання відносин у сфері організації та управління працею в Україні, який поєднує в собі централізоване (імперативне регулювання) та децентралізоване (автономне регулювання) управління зазначених правовідносин. При цьому недооцінити роль та

вплив договірного регулювання організаційно-управлінських відносин в трудовому праві неможливо, адже вони відіграють суттєвий вплив на реалізацію прав, свобод та законних інтересів громадянина та людини у сфері конституційно-проголошеного права на працю.

Отже, необхідно зауважити на тому, що нормативно-правове регулювання організаційно-управлінських відносин в трудовому праві характеризується своєрідним симбіозом законодавчих норм та норм локального врегулювання. При цьому, якщо перша група норм, мається на увазі централізоване регулювання, встановлює мінімальні гарантії забезпечення трудових та тісно пов'язаних з ними прав громадян на реалізацію своїх можливостей та здібностей, то інша група норм (локальні) дає можливість як роботодавцю, так і найманим працівникам на договірній основі, в залежності від особливостей конкретного підприємства, галузі народного господарства та інших чинників, врегулювати необхідні виробничі питання з метою забезпечення ефективного функціонування конкретного підприємства.

ЛІТЕРАТУРА

1. Алексеев С. С. Теория права / С. С. Алексеев. – М. : БЕК, 1994. – 224 с.
2. Трудовое право России : учебник / под ред. С. П. Маврина, Е. Б. Хохлова. – М. : Юристъ, 2002. – 560 с.
3. Рудик П. А. Конституційна реформа в Україні: проблеми та перспективи / П. А. Рудик. – Київ : Атіка, 2006. – 256 с.
4. Козачок-Труш Н. В. Правове регулювання організаційно – управлінських відносин у сфері праці: дис. ... кандидата юрид. наук : 12.00.05 / Козачок-Труш Ніна Василівна. – Л., 2011. – 185 с.
5. Кодекс законів про працю України : від 10.12.1971 р., № 322–VII // ВВР УРСР. – 1971. – Додаток до № 50. – Ст. 375.

6. Юридична енциклопедія : в 6 т. / за ред. Ю. С. Шемшученка. – Київ : Укр. енцикл., 1998. – Т. 4: Н-П. – 720 с.
7. Закон України «Про колективні договори і угоди» : від 01.07.1993 р., № 3356–ХІІ // ВВР України. – 1993. – № 36. – Ст. 361.
8. Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» : від 15.09.1999 р., № 1045–ХІV // ВВР України. – 1999. – № 45. – Ст. 397.
9. Закон України «Про охорону праці» : від 14.10.1992 р., № 2694 // ВВР України. – 1992. – № 49. – Ст. 66.
10. Закон України «Про оплату праці» : від 24.03.1995 р., № 108/95-ВР // ВВР України. – 1995. – № 17. – Ст. 121.
11. Закон України «Про соціальний діалог в Україні» : від 23.12.2010 р., № 2862–VІ // ВВР України. – 2011. – № 28. – Ст. 255.
12. Закон України «Про відпустки» : від 15.11.1996 р., № 504/96-ВР // ВВР України. – 1997. – № 2. – Ст. 4.
13. Господарський кодекс України : від 16.01.2003 р., № 436–IV // ВВР України. – 2003. – № 18, № 19–20, № 21–22. – Ст. 144.
14. Соцький А. М. Правове регулювання організації праці у контексті сучасного розвитку економіки: дис. ... кандидата. юрид. наук : 12.00.05 / Соцький Артур Михайлович. – Київ, 2012. – 199 с.

Волинець В. В. Сучасний стан правового регулювання відносин з організації та управління працею в Україні / В. В. Волинець // Форум права. – 2014. – № 4. – С. 61–65 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/FP_index.htm_2014_4_13.pdf

Досліджується стан нормативно-правового регулювання відносин з організації та управління працею. Визначено систему нормативно-правових актів, які регулюють організаційно-управлінські відносини в трудовому праві.

Вольнец В.В. Современное состояние правового регулирования отношений по организации и управлению трудом в Украине

Исследуется состояние нормативно-правового регулирования отношений по организации и управлению трудом. Определена система нормативно-правовых актов, регулирующих организационно-управленческие отношения в трудовом праве.

Volynetz V.V. The Current Status of Legal Regulation of Relations with the Organization and Management of Labor in Ukraine

The article examines condition of legal regulation relations on organization and management of labor. The system of normative legal acts regulating the organizational and managerial relations in the labor law identified.