

5. Советское трудовое право : [учебник] / Н.Г. Александров, В.М. Догадов, А.Е. Пашерстники и др. – М. : Госюриздат, 1949. – 431 с.
6. Трудовое право Украины / под ред. Г.И. Чанышевой, Н.Б. Болотиной. – Х. : Одиссей, 1999. – 480 с.
7. Лазор В.В. Теоретические и социальные аспекты сущности трудового договора и порядок разрешения споров при невыполнении его условий : [монография] / В.В. Лазор. – Луганськ : Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2002. – 250 с.
8. Ершов В.В. Трудовой договор / В.В. Ершов, В.А. Ершова. – М. : Дело, 1999. – 352 с.
9. Трудовое право в вопросах и ответах : [учебно-справочное пособие] / под ред. В. В. Жернакова. – Х. : Одиссей, 2004. – 624 с.
10. Абжанов К.Г. Трудовой договор по советскому трудовому праву / К.Г. Абжанов. – М. : Госюриздат, 1964. – 192 с.
11. Пашков А.С. Обязанность трудиться по советскому праву / А.С. Пашков, Б.Ф. Хрусталева – М. : Юрид. литература, 1970. – 191 с.
12. Ставцева А.И. Правовые вопросы перераспределения трудовых ресурсов / А.И. Ставцева. – М. : Юрлит, 1974. – 160 с.

ХИМЕНКО О. А.,
доцент кафедри цивільного,
господарського,
адміністративного права та процесу
(*Чернігівський національний
технологічний університет*)

УДК 005.95/96:349.22

ПРАВОВА ПРИРОДА ВІДНОСИН З ОРГАНІЗАЦІЇ ТА УПРАВЛІННЯ ПРАЦЕЮ

У статті проводиться докладний аналіз елементів відносин з організації та управління працею, визначається місце й роль таких правовідносин у системі трудового права України, визначаються їх права сутність.

Ключові слова: право на працю, правовідносини з організації та управління працею, соціальний діалог, зміст правовідносин, елементи правовідносин, суб'єкти правовідносин, об'єкти правовідносин, трудовий колектив, колективні відносини.

В статье проводится подробный анализ элементов отношений по организации и управлению трудом, определяется место и роль таких правоотношений в системе трудового права Украины, определяется их правовая сущность.

Ключевые слова: право на труд, правоотношения по организации и управлению трудом, социальный диалог, содержание правоотношений, элементы правоотношений, субъекты правоотношений, объекты правоотношений, трудовой коллектив, коллективные отношения.

The article is a detailed analysis of the elements of relationship with the organization and management of labor is determined by the place and role of these relationships in the system of labor law Ukraine, defining their legal nature.

Key words: right to work, relationship with the organization and management of work, social dialogue, meaning of legal elements of relationships, legal entities, objects, relations, labor collective, collective relations.

Вступ. Проблема прав людини була й залишається основною для філософії та юриспруденції. Надзвичайно актуальною вона є й для сфери відносин з управління та організації праці. Без людини праця не існує, проте воно не може існувати й у межах 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 лише через окрему людську особистість. Те саме спостерігається у відносинах з організацією й управлінням працею: право, хоч і конститується через соціальні інститути, отримує через них правовий зміст, проте основним правовим діячем залишається людина. Вона своєю особистістю, ставленням до навколишнього світу, своїми діями й поведінкою входить у царину права, створює та перетворює її, користується її благами [1, с. 6].

Організаційно-правові зв'язки пронизують весь предмет трудового права [2, с. 16–20], через що організаційно-управлінські відносини варто розглядати як комплексне збірне поняття, яким оперують у сфері науки трудового права для позначення форми й процесу використання найманої праці як за індивідуально-договірною, так і колективно-договірною регулювання умов праці.

Постановка завдання. З огляду на дискусійність питання про зміст організаційно-управлінських відносин метою статті є визначення правової природи та місця цих відносин у трудовому праві.

Результати дослідження. Управління – складна багатовимірна категорія, що характеризується багатьма чинниками. Залежно від конкретного аспекту її розгляду окремі дослідники пропонують її різноманітні дефініції.

Конструкція «управління як вид практичної діяльності» вирізняється такими сутнісними характеристиками: 1) управління – це один зі специфічних видів людської діяльності, що відрізняє його від інших видів; 2) головною його формою є вплив відповідних суб'єктів на об'єкт управління; 3) як вид діяльності управління здійснюється безперервно в часі й просторі; 4) воно здійснюється як процес у чіткій структурно-логічній послідовності окремих його етапів; 5) управлінська діяльність завжди підпорядкована конкретним цілям; 6) як вид практичної діяльності управління завжди характеризується певним результатом; 7) управлінська діяльність потребує раціонального використання необхідних ресурсів [3, с. 268].

Організаційна діяльність – винятково важливий вид управлінської праці, найважливіша функція управління. Однак немає підстав зводити до організації всю управлінську роботу, куди входить і розроблення мети, і вироблення суспільної доктрини та стратегій розвитку, що багато в чому визначає зміст самої організаційної праці.

Правові відносини, які виникають між адміністрацією підприємства та трудовим колективом або його представником (профкомом) із приводу участі в управлінні працею, визначаються як організаційно-управлінські [4, с. 50]. Вони складаються в процесі організації й управління колективною працею, участі виборних профспілкових органів і трудових колективів у встановленні належних умов праці, застосування чинного трудового законодавства. Мета цих відносин – вироблення та прийняття локальних нормативно-правових актів і рішень з удосконалення організації, нормування, оплати й охорони праці тощо. Вони пов'язані з розробленням, укладенням і виконанням колективних договорів, інших соціально-партнерських угод (генеральних, галузевих, регіональних, тарифних) [5, с. 9].

Якщо трудові правовідносини опосередковують застосування праці окремих осіб, то організаційно-управлінські спрямовані на організацію й управління колективною працею. Це одна з принципових відмінностей, що дає підставу розглядати їх як відносно самостійні в системі правовідносин трудового права. Ці правовідносини також спрямовані на впорядкування не лише трудових, а й усієї системи відносин, що становлять предмет цієї галузі права. Від них тієї чи іншою мірою залежить можливість їх появи, розвитку та припинення. Наприклад, вони впливають на відносини з професійної підготовки й підвищення кваліфікації кадрів безпосередньо на виробництві, коли в підборі кандидатів для направлення на підвищення кваліфікації та навчання іншій професії бере участь колектив, із наглядом за охороною праці, заслуховуючи звіт адміністрації, тощо [6, с. 9]. Як зауважує 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 отже – і конкретного робітника та службовця [7, с. 51].

Організаційно-управлінські правовідносини органічно пов'язані з трудовими та зумовлені ними. Разом з останніми й деякими іншими правовідносинами вони утворюють єдину систему у сфері трудового права. Постаючи з трудових, вони своєю чергою впливають на них. Існує також зворотний зв'язок – залежність трудових правовідносин від відносин з організацією та управлінням працею, які спрямовані на відносини, що формуються в процесі праці; їх А.Є. Пашерстник назвав «порядком проведення праці» [8, с. 58].

Відносини з організації та управлінням працею виникають у трудовому процесі, проте безпосередньо трудовими правовідносинами вони не є. Як похідні від трудових, вони постають із них та



існують лише завдяки їм. Якщо ж називати їх колективно-трудовами, то ми, так би мовити, «відірвемо» форму від змісту. А оскільки форма й зміст – дві сторони одного явища, розірвати які не можливо, повинно йтися про різні явища [9, с. 53]. Існує три види організаційно-управлінських правовідносин у сфері праці: а) працівника, трудового колективу з роботодавцем, його адміністрацією з організації праці та управління нею; б) профспілкового органу з роботодавцем, його адміністрацією щодо захисту трудових прав працівників; в) соціально-партнерські з колективних переговорів і щодо укладення колективних договорів та угод на державному, галузевому, регіональному й територіальному рівнях і в організації.

Названі види організаційно-управлінських правовідносин спрямовані на поліпшення умов праці, розвиток виробничої демократії в управлінні організаціями, захист трудових прав працівників і на консенсус у цих питаннях між представниками працівників і роботодавцями та адміністрацією [10, с. 82]. Об'єктом усіх цих видів організаційно-управлінських правовідносин є соціально-економічні інтереси, питання організації й оплати праці, її охорони, тобто вони стосуються матеріальних інтересів як трудових колективів, так і цілої галузі або регіону країни та кожного окремого працівника.

У правовій науці аксіоматичним є уявлення, що безсуб'єктних відносин не може існувати. За виявлення кола суспільних відносин, які становлять предмет тієї чи іншої галузі права, цим самим і визначається коло суб'єктів останньої [11, с. 253]. Напевно, з урахуванням вищесказаного Ю.П. Орловський і робить висновок, що суб'єкти трудового права – це учасники суспільних відносин, які становлять предмет трудового права [12, с. 460]. У науковій правовій літературі склалася думка, що суб'єкти трудового права за кількісною ознакою поділяються на індивідуальні й колективні. При цьому до індивідуальних належать працівники й роботодавці – фізичні особи, а до колективних – юридичні особи, профспілки, трудові колективи, державні органи [13, с. 108, 109].

Звернімося до окреслення кола суб'єктів, яке запропонували С.М. Прилипка та О.М. Ярошенко. Науковці зазначають, що під час з'ясування кола суспільних відносин, які становлять предмет тієї чи іншої галузі права, визначається також коло суб'єктів останньої. Предметом трудового права, як відомо, є трудові відносини та пов'язані з ними. Включення останніх до предмета пояснюється тим, що вони спрямовані на забезпечення нормального функціонування трудових, а тому їх існування без трудових відносин позбавлене будь-якого змісту.

Відповідно, можна виділити два рівні суб'єктів трудового права: основний і неосновний. Основними суб'єктами трудового права є сторони трудових правовідносин – працівники й роботодавці. Неосновні суб'єкти поділяються на похідних і допоміжних [14, с. 83].

На підставі наведеного та з урахуванням позицій Г.І. Чанишевої [15, с. 37], І.Я. Кисельова [16, с. 92] можна дійти висновку, що організаційно-управлінські відносини у сфері праці, як правило, є колективними, а суб'єкти, які беруть участь у них, також колективними, неосновними, допоміжними.

Думки ж правознавців щодо видів організаційно-управлінських правовідносин розділилися. На думку В.Н. Толкунової та К.Н. Гусова, останні бувають трьох видів: а) правовідносини трудового колективу з роботодавцем і його адміністрацією; б) правовідносини профспілкового органу з роботодавцем і його адміністрацією; в) соціально-партнерські відносини на вищому рівні, порівняно з організацією [17, с. 123].

Л.А. Сироватська виокремлює у сфері трудового права організаційно-управлінські та соціально-економічні правовідносини [18, с. 90]. О.В. Смирнов організаційно-управлінські правовідносини не поділяє на види, а визнає особливим їх видом соціально-партнерські правовідносини [16, с. 374].

У проєкті Трудового кодексу України слід закріпити положення щодо рівності сторін трудових правовідносин (роботодавця та працівника), оскільки, наприклад, фізична особа-підприємець користується працею найманих осіб як сторона трудового договору, зобов'язана створити працівникові відповідні умови праці, оплату заробітку, надання відпусток тощо.

Серед основних завдань трудового законодавства одним із першочергових названо організацію праці й управління працею працівників. Такі організаційно-управлінські відносини супроводжують трудові з моменту їх виникнення. Тому важливо визначити правову основу та правовий механізм організації й управління праці, а також нормативні акти, які супроводжують і забезпечують їх. Мета організаційно-управлінських правовідносин – підготовка й прийняття актів (рішень) з удосконалення організації праці, нормативного встановлення й застосування чинних умов останньої [19, с. 29]. У них реалізується правовий статус трудових колективів як суб'єктів трудового права, а також профспілок і роботодавців.



Виступаючи у двох суб'єктних різновидах (роботодавець – трудовий колектив, роботодавець – профком організації), досліджувані правовідносини виражають дію демократії – безпосередньої виробничої або опосередкованої. Водночас вони виражають пріоритет управлінських повноважень роботодавця (власника майна підприємства, підприємця).

Хоч організаційно-управлінські правовідносини пов'язані з трудовими, більше того, не можуть існувати без них, вони водночас є самостійними. Насамперед вони різні за змістом. Зміст трудових відносин становить індивідуальна трудова діяльність, відносини, що складаються між працівником і підприємством у зв'язку з безпосереднім виробництвом матеріальних чи духовних благ у певній організації. Зміст організаційно-управлінських відносин становлять відносини з визначення й застосування умов праці, з управління виробництвом.

Проектами Трудового кодексу України до організаційно-управлінських включено відносини щодо реалізації права на працю, працевлаштування, умов праці, організації й управління працею, професійного навчання, перепідготовки та підвищення кваліфікації, забезпечення договірного регулювання умов праці, відповідальності роботодавців і працівників, вирішення трудових спорів, нагляду й контролю за дотриманням трудового законодавства, розв'язання індивідуальних і колективних трудових спорів, інших питань, визначених кодексом.

Перелічені відносини віддзеркалюють самостійність предмета трудо-правової галузі. Сказане насамперед стосується трудових відносин, які виникають у зв'язку з виконанням працівником функціональних обов'язків, визначених роботодавцем. До інших відносин із праці норми трудового права можуть застосовуватися за аналогією [17, с. 29].

За належної організації праці й управління нею працівникові мають бути створені відповідні умови для належного виконання своїх конкретних трудових обов'язків [20, с. 12].

Управління на рівні окремого підприємства завжди є виробничим, трудовим процесом, що характеризується безпосереднім зв'язком робочої сили (робітників) із засобами виробництва. За цих умов управлінська діяльність адміністрації становить різновид виробничої праці, тому що адміністрація, виконуючи об'єктивно зумовлену колективним характером праці функцію її управління, водночас виконує функцію сукупного робітника і в цьому розумінні є його органом.

Типовим різновидом організаційно-управлінських відносин у сфері праці є на сьогодні відносини, пов'язані з розробленням, прийняттям і виконанням колективних договорів та угод (генеральних, галузевих (тарифних) і спеціальних). Вони діють в організаціях незалежно від форм їхньої власності, відомчої належності та кількості працівників.

Що стосується організаційно-управлінських відносин, які опосередковують спільну, колективну працю працівників підприємства, у ній беруть участь і самі колективи працівників, їх органи, профспілки тощо. Саме тому відповідні організаційно-управлінські відносини, шляхи й засоби досягнення поставлених ними цілей має визначати саме підприємство, обираючи оптимальні для конкретних умов варіанти управління за рахунок особистої й колективної ініціативи. Компетенція й повноваження трудового колективу та його виборного органу визначаються в статуті підприємства, як і орган, який має право представляти інтереси трудового колективу (його рада, рада підприємства, профспілковий орган тощо) [21, с. 103].

Такий висновок побічно підтверджується внесенням до законодавства про працю норм, що регулюють різноманітні аспекти самоврядування трудового колективу у сфері праці. Хоча до проекту Трудового кодексу України, на відміну від чинного КЗпП України, не внесено трудовий колектив до розряду суб'єктів трудового права, все ж він залишається активним учасником трудових відносин.

Особливим видом організаційно-управлінських правовідносин є соціально-партнерські правовідносини. Їх змістом є права й обов'язки суб'єктів соціального партнерства щодо процесу ведення колективних переговорів та укладення соціально-партнерських угод. У свою чергу ним визначаються права й обов'язки кожного партнера, а також контроль за дією конкретної угоди [22, с. 188].

Колективні переговори провадяться з метою укладення колективних договорів та угод. За їх результатами укладаються колективні договори й угоди на різних рівнях: а) на національному рівні – генеральна угода; б) на рівні галузевому – галузеві (міжгалузеві); в) на територіальному рівні – територіальні; г) на рівні локальному – колективні договори.

Зміст організаційно-управлінських відносин суттєво впливає на обсяг правомочностей та обов'язків сторін основних трудових правовідносин, оскільки саме він визначає умови праці, організацію її оплати та інші питання, що зачіпають інтереси працівників конкретного підприємства



(установи, організації). Конкретним носієм відповідних зобов'язань є переважно адміністрація, хоча й трудовий колектив може взяти на себе певні обов'язки, які зазвичай мають додатковий характер щодо встановлених законом (наприклад, скорочення строку для виконання виробничих завдань тощо).

Висновки. Отже, відносини з організації та управління працею є складовою частиною предмета трудового права. Однак якщо трудові правовідносини опосередковують застосування праці працівників, то організаційно-управлінські спрямовані на організацію та управління колективною працею. Це одне з принципових відмінностей, що дає підставу розглядати їх як відносно самостійні в системі правовідносин трудового права.

Аналізовані нами правовідносини спрямовані на впорядкування не лише трудових, а й усієї системи відносин, що становлять предмет трудового права. Від них так чи інакше залежить можливість їх появи, розвитку й припинення, а в умовах переходу до ринкової економіки їх значення відчутно посилюється.

Список використаних джерел

1. Поляков А.В. Человек и его права / А.В. Поляков // Правоведение. – 2012. – № 2(301). – С. 6–13.
2. Трудовое право России : [учебник] / под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. – М. : Норма, 2002. – 420 с.
3. Поканевич Ю.В. До уточнення поняття «управління як особливого виду людської діяльності» / Ю.В. Поканевич // Фінансові послуги та розвиток суб'єктів господарювання в Україні : матеріали всеукр. наук.-практ. конф. молодих вчених, магістрів і студ. старших курсів (7 лютого 2008 р.). – Х. : ХІФ УДУФМТ, 2008. – С. 265–268.
4. Правовое регулирование труда в развитом социалистическом обществе / [А.С. Пашков, Б.Ф. Хрусталева, Е.В. Магницкая и др.] ; под ред. А.С. Пашкова. – Л. : Изд-во Ленинградского ун-та, 1984. – 256 с.
5. Грузінова Л.П. Трудове право України : [навч посібник] / Л.П. Грузінова, В.Г. Короткій. – К. : МАУП, 2003. – 128 с.
6. Смирнов О.В. Эффективность правового регулирования организации труда на предприятии / О.В. Смирнов. – М. : Юридическая литература, 1968. – 184 с.
7. Карпенко Д.О. Основы трудового права : [навч. посібник] / Д.О. Карпенко. – К. : А.С.К., 2003. – 656 с.
8. Пашерстник А.Е. Теоретические вопросы кодификации общесоюзного законодательства о труде / А.Е. Пашерстник ; отв. ред. А.С. Краснопольский. – М. : Изд-во АН СССР, 1955. – 231 с.
9. Уткин А.А. Организационно-управленческие правоотношения в сфере труда / А.А. Уткин // Правоведение. – 1988. – № 2. – С. 50–56.
10. Сафонов В.А. Про деякі принципи регулювання трудових відносин / В.А. Сафонов // Держава і право. – 1996. – № 7 – С. 82–87.
11. Курс российского трудового права : в 3 т. / под ред. Е.Б. Хохлова. – СПб. : Изд-во СПбГУ, 1996. – Т. 1 : Общая часть. – 1996. – 573 с.
12. Словарь по трудовому праву / отв. ред. проф. Ю.П. Орловский. – М. : БЕК, 1998. – 600 с.
13. Прилипко С.М. Трудове право України : [підручник] / С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко. – 2-ге вид., перероб. і допов. – Х. : ФІНН, 2009. – 540 с.
14. Трудове право : [підручник для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл.] / [В.В. Жернаков, С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко та ін.] ; за ред. В.В. Жернакова. – Х. : Право, 2012. – 496 с.
15. Чанишева Г.І. Колективні відносини у сфері праці: теоретико-правовий аспект : [монографія] / Г.І. Чанишева. – О. : Юридична література, 2001. – 280 с.
16. Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право : [учебник для вузов] / И.Я. Киселев. – М. : Дело, 1999. – 728 с.
17. Гусов К.Н. Трудовое право России : [учебник] / К.Н. Гусов, В.Н. Толкунова. – 2-е изд., доп., испр. – М. : Юрист, 1999. – 480 с.
18. Сыроватская Л.А. Трудовое право : [учебник] / Л.А. Сыроватская. – М., 1995. – 360 с.
19. Рофе А.И. Организация та нормирование труда : [учебник для вузов] / А.И. Рофе. – М. : МИК, 2001. – 368 с.
20. Венедиктов В.С. Трудове право України (Загальна частина) : [навч. посібник] / В.С. Венедиктов. – Сімферополь : ДОЛЯ, 2004. – 164 с.
21. Яремчук О.С. Проблеми дефініції трудового колективу напередодні прийняття нового Кодексу про працю України / О.С. Яремчук // Право України. – 2003. – № 12. – С. 103.
22. Чанишева Г.І. Участь працівників в управлінні підприємством як форма соціального партнерства / Г.І. Чанишева // Законодавство України: проблеми вдосконалення : збірник наук. праць. – Вип. 7. – К. : Ін-т законодавства ВРУ, 2001. – С. 188.

