

## ВІДНОСИНИ З ОРГАНІЗАЦІЇ ТА УПРАВЛІННЯ ПРАЦЕЮ ЯК СКЛАДОВА ПРЕДМЕТА ТРУДОВОГО ПРАВА

*Проведено аналіз відносин з організації та управління працею, встановлено їх приналежність до предмета трудового права, з'ясовано правову природу, визначено суб'єктів.*

**Ключові слова:** *трудове право, предмет трудового права, організація та управління працею, соціальне партнерство.*

*Проведен анализ отношений по организации и управлению трудом, установлена их принадлежность к предмету трудового права, выяснена правовая природа, определены субъекты.*

**Ключевые слова:** *трудоное право, предмет трудового права, организация и управление трудом, социальное партнерство.*

*In this paper we analyze the relationship of organization and management of labor; established that they belong to the subject of labor law, unclear legal nature, the subjects identified.*

**Key words:** *employment law, labor law subject, organization and management of labor, social partnership.*

Здійснюваний в Україні процес формування ринкової економіки вимагає адекватного, але при цьому надзвичайно обережного і зваженого правового регулювання відносин у сфері праці. Важливість цього завдання визначається необхідністю збереження балансу між інтересами економічними і соціальними, між інтересами роботодавця та працівника, держави та індивіда. Успіх її вирішення багато в чому залежить від того, наскільки правильно будуть вибрані і використані ті чи інші правові засоби, правовий механізм яких галузей буде задіяний у правовому регулюванні тієї чи іншої групи суспільних відносин.

Трудове право є однією з тих небагатьох галузей, які найтіснішим чином взаємопов'язані з мікро- і макроекономічними процесами в державі і безпосередньо впливають на рівень добробуту і соціальний клімат в суспільстві. Тому уточнення теорії предмета правового регулювання в сучасних соціально економічних умовах, виявлення тих суспільних відносин, у правовому регулюванні яких повинні застосовуватися норми трудового права, є важливим завданням не лише з точки зору наукового інтересу, а й з позиції практичної правозастосовної діяльності.

До розроблення проблематики предмета трудового права доклали зусиль такі відомі вчені, як: М.Г. Александров, Б.К. Бегічев, Л.Я. Гінцбург, С.О. Іванов, М.П. Карпушин, Р.З. Лівшиць, А.Р. Мацюк, Ю.П. Орловський, О.С. Пашков, П.Д. Пилипенко, В.І. Прокопенко, Г.І. Чанишева та ін. Але аналіз наукових досліджень у даній сфері свідчить про те, що проблематиці відносин, пов'язаних з трудовими, в останній час приділялася недостатня увага, крім цього, дане питання актуалізується в умовах реформування трудового законодавства.

Предметом кожної галузі права є суспільні відносини, специфічні саме для цієї галузі. Предметом трудового права є відносини, які пов'язані з безпосередньою діяльністю людини в процесі праці, виконання певної роботи.

Однак лише трудовими відносинами предмет цієї галузі права не вичерпується.

До предмета трудового права входять також відносини, пов'язані з трудовими. З точки зору О.М. Ярошенка, такими відносинами є відносини у сфері працевлаштування, організації та управління працею, підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації, матеріальної відповідальності працівників і роботодавців, соціального партнерства, встановлення умов праці, розгляду трудових спорів, нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю<sup>1</sup>.

Серед основних завдань трудового законодавства однією з перших названа організація праці та управління працею працівника. Ці організаційно-управлінські відносини супроводжують трудові відносини з моменту їх виникнення. Тому важливо визначити яка правова основа і правовий механізм організації праці та управління працею найманого працівника, які нормативні акти їх супроводжують і забезпечують.

Мета організаційно-управлінських правовідносин – вироблення і прийняття актів (рішень) щодо вдосконалення організації праці, нормативному встановленню і застосування діючих умов праці<sup>2</sup>. У них реалізується правовий статус трудових колективів як суб'єктів трудового права, а також профспілок та роботодавців.

Виступаючи в двох суб'єктних різновидах: роботодавець – трудовий колектив, роботодавець – профком організації, організаційно-управлінські правовідносини виражають дію або безпосередньої виробничої демократії, або опосередкованої. Разом з тим, ці правовідносини виражають пріоритет управлінських повноважень роботодавця (власника майна підприємства, підприємця).

Якщо трудові правовідносини опосередковують застосування праці працівників, то організаційно-управлінські правовідносини спрямовані на організацію та управління колективною працею. Це одне з принципових відмінностей, що дають підставу розглядати їх як відносно самостійних у системі правовідносин трудового права.

Організаційно-управлінські правовідносини спрямовані на впорядкування не тільки трудових, але і всієї системи відносин, що становлять предмет трудового права. Від них в тій чи іншій мірі залежить можливість їх встановлення, розвитку та припинення. Наприклад, такі правовідносини впливають на відносини по професійній підготовці і підвищенню кваліфікації кадрів безпосередньо на виробництві (колектив бере участь у підборі кандидатур для направлення на підвищення кваліфікації та навчання іншої професії), з нагляду за охороною праці (заслуховує звіт адміністрації) та ін.

Хоча організаційно-управлінські правовідносини пов'язані з трудовими і, більше того, не можуть існувати без них, це самостійні правовідносини. Перш за все вони різні за змістом. Зміст трудових правовідносин – індивідуальна трудова діяльність, відносини, що складаються між працівником і підприємством у зв'язку з безпосереднім виробництвом матеріальних чи духовних благ в даній організації. Зміст організаційно-управлінських правовідносин – відносини щодо встановлення або застосування умов праці, управління виробництвом.

У статті 2 Проекту Трудового кодексу України (реєстраційний №1108, текст законопроекту до 2-го читання від 10 грудня 2009 р.) до відносин, що ним регулюються, включено відносини щодо:

- а) реалізації права на працю;
- б) працевлаштування;
- в) умов праці;
- г) організації та управління працею;
- д) професійного навчання, перепідготовки та підвищення кваліфікації;

- е) забезпечення договірного регулювання умов праці;
- є) відповідальності роботодавців і працівників;
- ж) вирішення трудових спорів;
- з) нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства;
- і) розв'язання індивідуальних і колективних трудових спорів;
- к) інших питань, визначених Кодексом<sup>3</sup>.

Стаття 3 проекту Трудового Кодексу віднесла забезпечення права працівників на участь в управлінні юридичною особою – роботодавцем у порядку і на умовах, визначених законодавством, колективним договором (колективною угодою), статутом юридичної особи до основних засад правового регулювання трудових відносин.

Перераховані вище відносини відображають самостійність предмета галузі трудове право. Сказане в першу чергу відноситься до трудових відносин, що виникають у зв'язку з виконанням працівником функціональних обов'язків, визначених роботодавцем. До інших відносинам з праці норми трудового права можуть застосовуватися за аналогією<sup>4</sup>.

Слід також наголосити, що термін «відносини з організації та управління працею» у проекті Трудового кодексу фактично більше не згадується. Однак, у свою чергу книга 6 має назву «Колективні трудові відносини» та містить глави: соціальний діалог; колективні переговори та укладення колективних договорів та угод; колективні трудові спори, конфлікти.

При організації праці і управління працею працівника повинні бути створені умови для виконання кожним працівником своїх конкретних трудових обов'язків<sup>5</sup>.

Управління на рівні окремого підприємства завжди є управлінням виробничим, трудовим процесом, який характеризується безпосереднім зв'язком робітничої сили (робітників) з засобами виробництва. В цих умовах сама управлінська діяльність адміністрації являє собою різновид виробничої праці, тому що адміністрація, виконуючи об'єктивно обумовлену колективним характером праці функцію його управління, тим самим одночасно виконує функцію сукупного робітника і в цьому розумінні є його органом.

Типовим різновидом організаційно-управлінських відносин у сфері праці виступають у даний час відносини, пов'язані з розробкою, прийняттям та виконанням колективних договорів і угод (генеральних, галузевих (тарифних) і спеціальних). Вони діють в організаціях незалежно від форм власності, відомчої приналежності та чисельності працівників.

Стосовно організаційно-управлінських відносин, що опосередковують сумісну, колективну працю робітників підприємства, то в ній беруть участь й самі колективи працівників, їх органи, профспілки і т.ін. Тому відповідні організаційно-управлінські відносини, шляхи та засоби досягнення поставлених цілей має визначати само підприємство, обираючи оптимальні для конкретних умов варіанти управління за рахунок особистої та колективної ініціативи. Компетенція і повноваження трудового колективу і його виборного органу визначаються у статуті підприємства. У статуті підприємства визначається також орган, який має право представляти інтереси трудового колективу (рада трудового колективу, рада підприємства, профспілковий орган тощо)<sup>6</sup>.

Цей висновок побічно підтверджується і внесенням саме до законодавства про працю норм, що регулюють різноманітні аспекти самоврядування трудового колективу в сфері праці. Хоча в Проекті Трудового кодексу, на відміну від діючо-

го КЗпП України, законодавець не вносив трудовий колектив до розряду суб'єктів трудового права, він все ж залишається активним учасником трудових відносин.

Особливим видом організаційно-управлінських правовідносин є соціально-партнерські правовідносини. Їх суб'єктами є представники відповідних органів профспілок як представників працівників, з одного боку, і представники органу роботодавця – з іншого, а також органу виконавчої влади, уповноважені на представництво роботодавців законодавством або самими роботодавцями, – з третього. Представниками інтересів працівників у соціальному партнерстві виступають професійні спілки, їх об'єднання та інші профспілкові організації. Представниками інтересів роботодавців є керівники організації, роботодавці – індивідуальні підприємці чи інші особи, уповноважені на це.

Змістом соціально-партнерських правовідносин є права та обов'язки суб'єктів соціального партнерства з процесу ведення колективних переговорів та укладення соціально-партнерської угоди, яким у свою чергу визначаються права та обов'язки кожного партнера, а також контроль за дією цієї угоди<sup>7</sup>.

Як вже зазначалося, Книга 6 Проекту Трудового кодексу направлена на регулювання організаційно-управлінських відносин, саме колективно-правового характеру, і Глава 1 цієї книги регулює соціальний діалог, тобто, процес визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу, які представляють інтереси працівників, роботодавців та органів виконавчої влади і місцевого самоврядування, з питань формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання соціально-трудова відносин. До його форм належать: обмін інформацією; консультації; узгоджувальні процедури; колективні переговори з укладення колективних договорів і угод. Обмін інформацією здійснюється з метою з'ясування позицій, досягнення домовленостей, пошуку компромісу і прийняття рішень з питань економічної та соціальної політики. Консультації проводяться за пропозицією сторони соціального діалогу з метою визначення та зближення позицій сторін при прийнятті ними рішень, що належать до їх повноважень. Узгоджувальні процедури здійснюються з метою врахування позицій сторін, вироблення компромісних узгоджених рішень під час розроблення проєктів нормативно-правових актів. Колективні переговори проводяться з метою укладення колективних договорів і угод. За їх результатами укладаються колективні договори та угоди на: а) національному рівні – генеральна угода; б) галузевому рівні – галузеві (міжгалузеві) угоди; в) територіальному рівні – територіальні угоди; г) локальному рівні – колективні договори.

Зміст організаційно-управлінських відносин суттєво впливає на обсяг правомочностей і обов'язків сторін основного трудового правовідносини, бо визначає характер умов праці, організацію її оплати та інші питання, що зачіпають інтереси працівників даного підприємства, установи, організації. Конкретним носієм відповідних зобов'язань у більшості випадків виступає адміністрація, хоча і трудовий колектив може прийняти на себе певні обов'язки – зазвичай вони носять додатковий характер по відношенню до тих, що встановлені законом (наприклад, скорочення терміну для виконання виробничих завдань і т.д.).

Правовою підставою (юридичним фактом) виникнення організаційно-управлінських відносин можуть служити і локальні акти – наприклад, правила внутрішнього трудового розпорядку, положення про преміювання та ін. Але в будь-якому випадку ці відносини є «внутрішніми», тому що виникають в рамках

підприємств, установ і організацій.

Таким чином, відносини з організації та управління працею є складовою частиною предмета трудового права. В умовах переходу до ринкової економіки їх значення вагомо збільшується.

1. *Прилико С.М., Ярошенко О.М.* Трудове право України: Підручник. – Х.: Видавешь ФО-П Вапнярчук Н.М., 2008. – С. 13. 2. *Рофе А.И.* Организация и нормирование труда. – М.: МИК, 2001. – С. 29. 3. *Проект Трудового кодексу України* (реєстр. №1108, текст законопроекту до 2-го чит. від 10.12.2009 р.) // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.rada.gov.ua> 4. *Гусов К.Н., Толкунова В.Н.* Трудовое право России: Учебник. – М.: ТК Велби, Проспект, 2003. – С. 36. 5. *Венедиктов В.С.* Трудове право України (Загальна частина): Навч. посіб. – Сімферополь: ДОЛІА, 2004. – С. 12. 6. *Яремчук О.* Проблеми дефініції трудового колективу напередодні прийняття нового Кодексу про працю України // *Право України*. – 2003. – № 12. – С. 103. 7. *Чанишева Г.І.* Участь працівників в управлінні підприємством як форма соціального партнерства // *Законодавство України: проблеми вдосконалення*: Зб. наук. праць. – Вип. 7. – К.: Ін-т зак-ва Верховної Ради України, 2001. – С. 188.