

**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: трудовое 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.

© ХИМЕНКО Олександр Анатолійович – здобувач кафедри трудового права та права соціального забезпечення Київського національного університету імені Тараса Шевченка

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 працю¹.

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 застосуванню діючих умов праці². 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 Кодексом³.

Стаття 3 проєкту 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 аналогією⁴.

Слід також наголосити, що термін «відносини з організації та управління працею» у проєкті Трудового кодексу фактично більше не згадується. Однак, у свою чергу книга 6 має назву «Колективні трудові відносини» та містить глави: соціальний діалог; колективні перемовини 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'язків⁵.

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 визначають-

ся у статуті підприємства. У статуті підприємства визначається також орган, який має право представляти інтереси трудового колективу (рада трудового колективу, рада підприємства, профспілковий орган тощо)⁶.

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 діючого 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 організацій, 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 угоди⁷.

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 проектів 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. Прилипко С.М., Ярошенко О.М. Трудове право України: Підручник. – Х.: Видавць 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: ДЮЛЯ, 2004. – С. 12. 6. Яремчук О. Проблеми дефініції трудового колективу напередодні прийняття нового Кодексу про працю України // Право України. – 2003. – № 12. – С. 103. 7. Чапшева 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.