

С. В. Вишновецька,
доктор юридичних наук, доцент

Р. А. Панчишак,
студентка

ОСОБЛИВОСТІ ОРГАНІЗАЦІЙНО-УПРАВЛІНСЬКИХ ВІДНОСИН У ТРУДОВОМУ ПРАВІ

У статті охарактеризовано організаційно-управлінські відносини у трудовому праві, визначено, на що спрямовані ці відносини, і обґрунтована необхідність їх класифікації. Досліджено та вдосконалено теоретико-правові підходи до класифікації організаційно-управлінських відносин.

Ключові слова: трудові правовідносини, організаційно-управлінські відносини, індивідуальні відносини, колективні відносини, класифікація.

С. В. Вишновецкая, Р. А. Панчишак

Особенности правового регулирования организационно-управленческих отношений в трудовом праве

В статье охарактеризованы организационно-управленческие отношения в трудовом праве, определено, на что направлены эти отношения, и обоснована необходимость их классификации. Исследованы и усовершенствованы теоретико-правовые подходы к классификации организационно-управленческих отношений.

Ключевые слова: трудовые правоотношения, организационно-управленческие отношения, индивидуальные отношения, коллективные отношения, классификация.

S. Vyshnovetska, R. Panchyshak

Features of legal regulation of organizational management relations in labor law

The paper describes the organizational and administrative relations in labor law covers aimed defined in this relationships and the necessity of their classification. Investigated and improved theoretical and legal approaches to the classification of organizational and administrative relations.

Key words: labor relations, organizational management relations, personal relations, collective relations, classification.

Постановка проблеми та її актуальність.

Соціально-економічний, політичний розвиток України, правова нестабільність та наслідки світової економічної кризи на сучасному етапі соціально-економічного розвитку держави підвищують роль ефективного управління та організації у будь-якій сфері суспільної діяльності. Не є винятком і сфера трудової діяльності, правове регулювання якої за-безпечується засобами трудового права. Тому здійснення широкомасштабних економічних і правових реформ зумовлює необхідність оновлення форм і способів правового регулювання організаційних відно-

син, які складають предмет галузі трудового права, адже організаційно-управлінські відносини спрямовані на впорядкування трудових відносин. Саме від якості правового регулювання організаційно-управлінських відносин, оптимальності й адекватності методів і форм їх практичної реалізації залежить ефективність взаємодії суб'єктів організаційно-управлінських відносин, результативність їх спільної праці й відповідно стабільність і рентабельність функціонування підприємств, установ, організацій. Наявність невирішених питань у сфері правового забезпечення соціального партнерства, необ-

хідність до-слідження організаційно-управлінських відно-син з метою підвищення його ефективності визначили актуальність з'ясування особливостей організаційно-управлінських відносин на сучасному етапі розвитку трудового права.

Аналіз досліджень і публікацій. Питанню ролі організаційно-управлінських відносин та їх класифікації у трудовому праві приділяли увагу такі вчені, як: Н. Б. Болотіна, П. Ю. Буряк, В. С. Венедиктов, В. В. Волинець, В. В. Жернаков, М. В. Данилова, М. І. Іншин, А. Р. Мацюк, М. О. Мішук, П. Д. Пилипенко, С. М. Прилипко, О. І. Процевський, А. К. Свірідов, Г. І. Чанишева, В. В. Чечоткін, В. І. Щербина, О. М. Ярошенко та інші.

Метою даної статті є визначення особливостей організаційно-управлінських відносин у трудовому праві та проведення класифікації організаційно-управлінських відносин, що складають предмет трудового права.

Виклад основного матеріалу. У процесі забезпечення конституційного права на працю на підставі трудового договору, крім безпосередньо трудових, виникають і інші правовідносини, до яких слід віднести організаційно-управлінські, які складаються в сфері управління працею між різноманітними суб'єктами трудового права.

Мета організаційно-управлінських відносин – вироблення і прийняття актів (рішень) щодо вдосконалення організації праці, нормативне встановлення та застосування діючих умов праці, в яких реалізується правовий статус профспілок, роботодавців та трудових колективів як суб'єктів трудового права. Якщо трудові правовідносини спрямовані на застосування праці працівників, то організаційно-управлінські відносини спрямовані на організацію та управління колективною працею. Це одна з принципових відмінностей, що дає підставу розглядати їх як відносно самостійні у системі правовідносин трудового права.

Хоча організаційно-управлінські відносини дуже тісно пов'язані з трудовими і, по суті, не можуть існувати без них, це самостійні правовідносини. Перш за все, вони різняться за змістом, оскільки зміст організаційно-управ-

лінських правовідносин – відносини щодо встановлення або застосування умов праці, управління виробництвом.

У ст. 1 проекту Трудового кодексу України [1] до відносин, що ним регулюються, включені відносини щодо організації та управління працею. Серед основних принципів правового регулювання трудових відносин у ст. 2 проекту Трудового кодексу України [1] закріплені принципи належного, кваліфікованого адміністрування, нормування трудових відносин та охорони праці, забезпечення права працівників на участь в управлінні юридичною особою, гарантування державою реалізації права на колективні переговори та соціального діалогу з метою поліпшення організації виробництва і умов праці, соціально-економічного розвитку трудових колективів, забезпечення права працівників і роботодавців на свободу об'єднання для реалізації своїх прав та інтересів, гарантування профспілкової автономії для представництва й захисту індивідуальних і колективних прав та інтересів своїх членів та інші.

Зміст організаційно-управлінських відносин суттєво впливає на обсяг правомочностей і обов'язків сторін основного трудового правовідношення, 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 строку для виконання виробничих завдань тощо) [2, с. 95].

Організаційно-управлінські відносини спрямовані на впорядкування не тільки трудових, а й інших 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 з професійної підготовки і підвищення кваліфікації кадрів безпосередньо на виробництві, з нагляду за охороною праці тощо.

Варто погодитися з В. К. Потьомкіним стосовно того, що виробничо-організаційні відносини безпосередньо впливають на хід та ефективність виробничих процесів, на результативність праці та управління, оскільки пов'язані в тому числі з нормуванням праці, її розподілом, оцінкою, оплатою і т. ін. Тому, на думку автора, серед організаційно-управлінських відносин варто передусім виокремлювати: 1) внутрішньо-організаційні – між працівниками або фізичними особами; 2) міжорганізаційні – договірні відносини між юридичними особами [3, с. 82].

М. В. Данилова пропонує розрізняти організаційно-управлінські відносини між працівниками як трудовим колективом і уповноваженою особою роботодавця, уповноваженою особою і профспілкою, між профспілкою і працівниками [4, с. 166]. На-томість П. Ю. Буряк наголошує на існуванні таких трьох груп організаційно-правових відносин у трудовому праві: 1) відносини роботодавця та трудового колективу чи його представницького органу з питань укладання, виконання й контролю за виконанням колективного договору (угоди); 2) відносини роботодавця та трудового колективу в процесі здійснення роботодавцем своїх повноважень (локальна правотворчість і правозастосування); 3) відносини трудового колективу та роботодавця під час реалізації колективом своїх повноважень, у т. ч. через виборні представницькі органи [5, с. 154].

У запропонованих вище класифікаціях розглядається лише колективний суб'єкт організаційно-управлінських відносин і не звертається увага на індивідуальні відносини організаційно-управлінського характеру, що можуть виникати між роботодавцем і окремими працівниками при здійсненні його розпорядчих повноважень. Це, можливо, зумовлено тим, що більшість вчених розглядає організаційно-правові відносини як елемент колективних відносин, що входять до структури предмета трудового права, являючи собою сукупність соціальних взаємозв'язків працівників (їх об'єднань) і роботодавців (їх об'єднань) за участі чи без участі органів публічної влади [6, с. 32-52]. Проте нам більше імponує пози-

ція В. В. Волинця, який комплексно обґрунтував, що організаційно-управлінські відносини індивідуального характеру є предметом трудового права й виникають між роботодавцем (його адміністрацією) та конкретним найманим працівником з приводу організації трудового процесу та управління працею й передбачають: 1) здійснення роботодавцем владних повноважень шляхом видання розпоряджень тощо; 2) виконання працівником локальних нормативно-правових актів; 3) забезпечення умов та безпеки праці, охорони праці конкретного працівника; 4) відносини з професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівника; 5) здійснення роботодавцем заходів із дисциплінарної, матеріальної та інших видів відповідальності; 6) застосування трудового законодавства; 7) вирішення індивідуальних трудових спорів; 8) інші організаційно-управлінські аспекти індивідуального характеру [7, с. 4-5].

Більш того, проаналізовані класифікації видів організаційно-управлінських відносин, що складають предмет трудового права, не є комплексними та повними, оскільки базуються на єдиному критерії – за суб'єктами даних правовідносин, при цьому не охоплюючи всю їх багатоманітність.

Окрім суб'єкта організаційно-управлінських правовідносин, важливим класифікаційним критерієм є зміст правовідносин, за яким, наприклад, Р. З. Лівшиць виділяє такі види, як: 1) участь працівників в управлінні виробництвом; 2) колективні переговори; 3) укладення і виконання колективного договору; 4) встановлення умов праці; 5) охорона праці; 6) контроль і нагляд за додержанням трудового законодавства; 7) вирішення колективних трудових спорів; 8) участь профспілок у регулюванні трудових відносин [8, с. 21]. В. К. Потьомкін, у свою чергу, розрізняє: 1) відносини дисципліни праці; 2) відносини, пов'язані із зайнятістю працівників, удосконаленням її структури та масштабів, вивільненням надмірної робочої сили, її перепідготовкою з урахуванням змін у характері та структурі виробництва; 3) відносини, пов'язані з добровільним об'єднанням працюючих у професійні спілки (проф-

спілки) і реалізацією за допомогою них своїх різноманітних професійно-трудова та соціальних інтересів; 4) відносини соціального захисту населення, у тому числі відносини матеріально-соціальної підтримки та захисту працездатних верств населення [3, с. 216]. О. І. Процевський стверджував про наявність таких видів організаційно-управлінських правовідносин: 1) відносини, що забезпечують охорону й розвиток трудової діяльності робітників і службовців; 2) відносини, які виникають між профспілковим органом і роботодавцем з участі в управлінні підприємствами та встановлення умов праці; 3) відносини нагляду та контролю за дотриманням законодавства про працю і правил з охорони праці; 4) правовідносини з соціального страхування працівників [9, с. 38].

Проте наведені класифікації не охоплюють всі аспекти організаційно-управлінської сфери трудового права, зокрема відносини соціального партнерства.

Іншою цікавою класифікацією є поділ організаційно-управлінських відносин у трудовому праві відповідно до специфіки їх зв'язку з трудовими правовідносинами (або залежно від часу їх виникнення), запропонований В. С. Венедіктовим. Зокрема, автор розрізняє: 1) відносини, що передують трудовим; 2) відносини, що є супутніми трудовим; 3) відносини, що впливають з трудових [10, с. 12]. Прикладом організаційно-управлінських відносин, що передують трудовим, є правовідносини щодо забезпечення працевлаштування, виробничого навчання тощо. Супутніми трудовим є організаційно-управлінські відносини, що обслуговують безпосередньо трудові відносини і реалізуються одночасно з ними, тобто правовідносини щодо участі працівників в управлінні виробництвом, укладення й виконання колективного договору, встановлення умов праці, контролю і нагляду за додержанням трудового законодавства і т. ін. І відповідно організаційно-управлінськими відносинами, які впливають з трудових, є правовідносини з вирішення індивідуальних трудових спорів, наприклад у випадку звільнення працівника.

У даному контексті доцільним є й поділ організаційно-управлінських відносин у сфері

праці за пріоритетом правового регулювання на основні (вихідні) та другорядні (похідні). До перших належать власне індивідуальні організаційно-управлінські правовідносини, що виникають між найманим працівником і роботодавцем, а до других – інші організаційно-управлінські відносини, що складають предмет трудового права, і які тісно пов'язані з трудовими [11, с. 251].

Варто звернути увагу, що організаційно-управлінські правовідносини, як і інші правовідносини у сфері праці, є результатом впливу норм трудового права, тому їх доцільно класифікувати й за типами норм права на три види: 1) матеріальні; 2) процедурні; 3) процесуальні.

Окрім розглянутих класифікацій організаційно-управлінських правовідносин у трудовому праві існує і низка інших. Зокрема, В. В. Чечоткін до класифікаційних критеріїв відносить також підстави виникнення правовідносин, що складають предмет трудового права, залежно від яких поділяє організаційно-управлінські відносини на види, підставами виникнення яких є: трудовий договір; адміністративно-правовий акт; факт обрання на відповідну посаду; факт погодження з відповідними особами; факт фактичного допуску працівника до роботи; момент виникнення індивідуального або колективного трудового спору [11, с. 251].

Висновки. Організаційно-управлінські відносини в трудовому праві – це врегульовані нормами трудового законодавства та локальних нормативно-правових актів відносини, що виникають між роботодавцем, працівниками, трудовими колективами, професійними спілками та їх об'єднаннями, організаціями роботодавців і їх об'єднаннями та органами соціального партнерства з приводу врегулювання істотних умов праці, забезпечення права працівників на участь в управлінні юридичною особою, укладення колективних договорів, дотримання трудового законодавства.

До особливостей організаційно-управлінських відносини, які складають предмет трудового права, необхідно віднести наступне: 1) цим відносинам передують укладення індивідуального трудового договору (контракту), адже без найманого працівника не може існувати трудовий

колектив; 2) чинним законодавством передбачені випадки, коли суб'єкт підприємницької діяльності виступає в одній особі як роботодавець і працівник, тобто підприємницька діяльність здійснюється без застосування 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 у трудовому праві, але недооцінювати роль останніх у забезпеченні прав громадян на працю не варто, адже завдяки організаційно-управлінським відносинам між суб'єктами трудового права забезпечується ефективне управління трудовими процесами; 4) організаційно-управлінські відносини виникають як на окремо взятому підприємстві, так і на територіальному, галузевому, національному рівнях, шляхом прийняття локальних нормативних актів, які не суперечать чинному законодавству України про працю; 5) організаційно-управлінські відносини в сфері праці не тотожні за змістом колективним правовідносинам у трудовому праві, оскільки охоплюють також і сферу організаційно-управлінських відносин індивідуального характеру.

Література

1. *Проект* Трудового кодексу України від 27.12.2014 р. № 1658 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/webproc4_1pf3511=53221.
2. *Чечоткін В. В.* Зміст організаційно-управлінських відносин у сфері праці: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / В. В. Чечоткін. – Х., 2013. – 182 с.
3. *Потемкін В. К.* Управление персоналом: учеб. для вузов / В. К. Потемкин. – СПб.: Питер, 2010. – 432 с.
4. *Данилова М. В.* Роль охоронних і організаційно-управлінських відносин у трудовому праві / М. В. Данилова // Форум права. – 2013. – № 3. – С. 162–168.
5. *Буряк П. Ю.* Економіка праці й соціально-трудові відносини: 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.

6. *Кузьменко А. В.* Предмет трудового права России: опыт системно-юридического исследования / А. В. Кузьменко. – СПб.: Изд-во Р. Асланова «Юридический центр Пресс», 2005. – 272 с.

7. *Волинець В. В.* Проблеми правового регулювання організаційно-управлінських відносин в трудовому праві: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05 / В. В. Волинець. – К., 2016. – 40 с.

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

9. *Процевский А. И.* Предмет советского трудового права / А. И. Процевский. – М.: Юрид. лит., 1979. – 224 с.

10. *Венедиктов В. С.* Трудовое право Украины: учеб. пособие / В. С. Венедиктов. – Харьков: Консум, 2006. – 304 с.

11. *Чечоткін В. В.* Види і класифікація правовідносин, що становлять предмет трудового права / В. В. Чечоткін // Публ. право. – 2013. – № 2 (10). – С. 247-253.

References

1. *Proekt* Trudovoho kodeksu Ukrayiny vid 27.12.2014 r. № 1658 [Elektronnyy resurs]. – Rezhym dostupu: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/webproc4_1pf3511=53221.
2. *Chechotkin V. V.* Zmist orhanizatsiyno-upravlins'kykh vidnosyn u sferi pratsi: dys. ... kand. yuryd. nauk: 12.00.05 / V. V. Chechotkin. – Kh., 2013. – 182 s.
3. *Potemkyn V. K.* Upravlenye personalom: ucheb. dlya vuzov / V. K. Potemkyn. – SPb.: Pyter, 2010. – 432 s.
4. *Danylova M. V.* Rol' okhoronnykh i orhanizatsiyno-upravlins'kykh vidnosyn u trudovomu pravi / M. V. Danylova // Forum prava. – 2013. – № 3. – S. 162-168.
5. *Buryak P. Yu.* Ekonomika pratsi y sotsial'no-trudovi vidnosyny: navch. posib. dlya stud. vyshch. navch. zakl. / P. Yu. Buryak, B. A. Karpins'kyu, M. I. Hryhor'yeva. – K.: Tsentr navch. l-ry, 2004. – 440 s.

6. *Kuz'menko A. V.* Predmet trudovoho prava Rossyy: opyt systemno-yurydycheskoho yssledovanyya / A. V. Kuz'menko. – SPb.: Yzd-vo R. Aslanova «Yurydycheskyy tsentr Press», 2005. – 272 s.

7. *Volynets' V. V.* Problemy pravovoho rehulyuvannya orhanizatsiyno-upravlins'kykh vidnosyn v trudovomu pravi: avtoref. dys. ... dokt. yuryd. nauk: 12.00.05 / V. V. Volynets'. – K., 2016. – 40 s.

8. *Trudovoe pravo Rossyy: uchebnyk / otv. red. R. Z. Lyvshyts y Yu. P. Orlovskyy.* – M.: NORMA-YNFRA-M, 1998. – 480 s.

9. *Protsevskyy A. Y.* Predmet sovet-skoho trudovoho prava / A. Y. Protsevskyy. – M.: Yuryd. lyt., 1979. – 224 s.

10. *Venedyktov V. S.* Trudovoe pravo Ukrainy: ucheb. posobie / V. S. Venedyktov. – Khar'kov: Konsum, 2006. – 304 s.

11. *Chechotkin V. V.* Vydy i klasyfikatsiya pravovidnosyn, shcho stanovlyat' predmet trudovoho prava / V. V. Chechotkin // Publ. pravo. – 2013. – № 2 (10). – S. 247-253.