

О. А. Хименко

здобувач

Київський національний університет імені Тараса Шевченка,
кафедра трудового права та права соціального забезпечення
вул. Володимирська, 64, Київ, 01601, Україна

ЗМІСТ ПРАВОВІДНОСИН З ОРГАНІЗАЦІЇ ТА УПРАВЛІННЯ ПРАЦЕЮ

Стаття присвячена становленню і розвитку соціального партнерства, проблемним питанням організаційно-управлінських правовідносин у сфері праці.

Ключові слова: трудові правовідносини, організаційно-управлінські правовідносини у сфері праці, соціальне партнерство, соціальний діалог.

Метою даної статті є визначення змісту правовідносин з організації та управління працею.

Право регулює суспільні відносини, внаслідок чого вони набувають правової форми, тобто отримують статус правових відносин. Категорія «правовідносини» дає можливість зрозуміти, яким чином право впливає на поведінку людей. У рамках правовідносин життєдіяльність суспільства набуває стабільного і прогнозованого характеру.

Основними ознаками правових суспільних відносин є такі: а) правові відносини — це різновид соціальних відносин у суспільстві, механізм виникнення і реалізації яких підкоряється загальним закономірностям встановлення та здійснення соціальних відносин; б) сторонами юридичних відносин можуть бути тільки особи, що мають якості суб'єкта права; в) змістом правових відносин виступає взаємодія його сторін, форма якого регламентована юридичними нормами; г) тільки в рамках цих правових відносин відбувається юридичний захист суб'єктивних прав та свобод, виконання юридичних обов'язків; д) у сучасному громадянському суспільстві правові відносини — один з ефективних, найбільш поширених легітимних шляхів досягнення людиною мети, реалізації нею інтересів та потреб у межах правопорядку та законності; е) на відміну від інших різновидів соціальних відносин, правові відносини відрізняє тісний зв'язок їх з юридичними нормами, які містять загальну модель певної дії, вказують способи і механізм захисту від порушень цієї моделі [1, с. 38, 39].

Виходячи з цього, правовідносини у сфері трудового права — це відносини між суб'єктами трудового права, що врегульовані нормами трудового права та полягають у взаємозв'язку суб'єктивних трудових прав та юридичних обов'язків, передбачених нормами права.

Видам суспільних відносин, що складають предмет трудового права, відповідають певні види правовідносин у сфері трудового права: 1) трудові; 2) з зайнятості та працевлаштування; 3) організації та управління працею;

4) щодо підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників; 5) пов'язані з матеріальною відповідальністю працівників і роботодавців; 6) з соціального партнерства; 7) встановлення умов праці; 8) розгляду трудових спорів та 9) нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю.

До прийняття у 1991 р. Закону України «Про зайнятість населення» від 1 березня 1991 р., який фактично по-новому врегулював відносини працевлаштування, увівши їх до складу правовідносин зайнятості, питання про їхню юридичну природу не викликало особливих труднощів. Треба зазначити, що правовідносини працевлаштування ще до появи правовідносин зайнятості були правовідносинами публічного правового характеру. Тепер же з утворенням системи органів зайнятості у складі виконавчої влади і покладенням на них обов'язків щодо працевлаштування громадян, які шукають роботу, публічний характер набув ще більшої виразності. Однак попри всю їх адміністративно-правову забарвленість правовідносини зайнятості більшою мірою є предметом трудового права і права соціального забезпечення, бо, крім працевлаштування, правовідносини зайнятості охоплюють і відносини, що виникають з приводу надання безробітним соціальних допомог по безробіттю та матеріальної допомоги їхнім сім'ям, якщо вони перебувають на утриманні безробітного. Отже, увесь комплекс правовідносин, що виникають у результаті пошуку громадянином роботи, починаючи з моменту його реєстрації в органах зайнятості, набуття статусу безробітного та працевлаштування, передуює виникненню власне трудових правовідносин. З огляду на це було б помилкою вважати, що правовідносини працевлаштування не входять до складу трудових правовідносин. Окрему групу в структурі трудових правовідносин становлять правовідносини навчання і перекваліфікації на виробництві. І хоча питома вага таких правовідносин в умовах економічної кризи суттєво знизилася, вони все ще продовжують фігурувати як відносини, що тісно пов'язані з трудовими, формуючи предмет трудового права. Особливістю цих правовідносин є те, що вони здебільшого існують водночас із власне трудовими правовідносинами, не зупиняючи і не перериваючи останніх.

Організаційно-управлінські правовідносини щодо ведення колективних переговорів та укладання колективного договору в організації виникають між працівниками та роботодавцем, вони пов'язані з розробкою, обговоренням та укладанням колективного договору. Змістом цих правовідносин є права й обов'язки їх учасників у сфері організації та управління працею.

Метою організаційно-управлінських правовідносин є розробка й прийняття локальних правових актів і рішень щодо організації праці, її оплати, охорони праці й застосування умов праці. Змістом цих правовідносин є права й обов'язки їх сторін, пов'язані з розробкою, обговоренням і прийняттям локальних нормативно-правових актів та рішень. У цих правовідносинах реалізується правовий статус трудових колективів, профспілок і роботодавця.

Організаційно-управлінські відносини складаються між трудовим колективом і керівником організації, а також між профспілковим органом

і керівником організації щодо встановлення умов праці та застосування чинного трудового законодавства. Організаційно-управлінські відносини виражають дію виробничої демократії, а також пріоритет управлінських повноважень роботодавця. Ці правовідносини сприяють регулюванню процесу організації праці й управлінню виробництвом.

Підставою виникнення організаційно-управлінських правовідносин є звернення до іншої сторони у зв'язку з необхідністю обговорення, розробки чи прийняття локального нормативно-правового акта, який стосується управління виробництвом, організації праці, встановлення локальних правових норм чи застосування чинного трудового законодавства. Ініціатива у розробці й прийнятті локального нормативно-правового акта чи рішення, як правило, належить роботодавцю, але така ініціатива може належати й іншій стороні. Так, ініціатором переговорів, пов'язаних з укладанням колективного договору, зазвичай виступає будь-яка із сторін соціально-трудова відносин.

Організаційно-управлінські відносини можуть виникнути у зв'язку з реалізацією організаційно-управлінських повноважень трудовим колективом чи волевиявленням виборного профспілкового органу організації в межах його повноважень щодо представництва та захисту колективних та індивідуальних прав працівників. Ці правовідносини, які існують задля функціонування й обслуговування власне трудових правовідносин, відрізняються суб'єктним складом та підставами виникнення. Вони ж у такому значенні виходять за межі конкретного підприємства і можуть існувати навіть у масштабах усієї країни. Йдеться насамперед про правовідносини соціального партнерства, які виникають на національному рівні в результаті проведення переговорів, погодження взаємних інтересів та укладення генеральних угод.

Оскільки основним середовищем функціонування соціального партнерства є все ж таки сфера соціально-трудова відносин, учасниками яких є наймані працівники й роботодавці, соціально-партнерські відносини регулюються передусім нормами трудового права, які становлять самостійний інститут у системі трудового права. Соціальне партнерство є комплексним інститутом трудового права, який поєднує в собі сукупність правових норм, що регламентують колективно-правові відносини, спрямовані на забезпечення узгодження інтересів у сфері соціального забезпечення та трудових інтересів працівників і роботодавців [2, с. 423].

До принципів соціального партнерства слід віднести: а) рівноправність сторін; б) повноважне їх представництво; в) свободу вибору при обговоренні питань щодо соціального забезпечення; г) добровільність прийняття на себе сторонами зобов'язань; д) взаємну відповідальність сторін, їх представників за невиконання зобов'язань за колективними угодами чи договорами; е) сприяння розвитку соціального партнерства з боку держави й соціальної відповідальності роботодавців.

Соціально-партнерські відносини мають колективний характер, бо в їх основі лежить колективний інтерес сторін. Законодавством України роботодавці не визначені суб'єктами відносин із соціального забезпечення

працівників. Не містить воно і їх правового статусу та юридичних гарантій забезпечення виконання зобов'язань у таких відносинах. Не існує також і правової бази для соціального партнерства. Зазначене потребує реформування чинного законодавства, головною метою якого є відповідність системи соціального забезпечення умовам соціально орієнтованої ринкової економіки, гуманна спрямованість, економічна ефективність і соціальна справедливість права соціального забезпечення.

Правовий вплив на роботодавців як учасників відносин із соціального забезпечення працівників необхідно порівнювати з об'єктивними тенденціями розвитку як суспільних відносин загалом, так і соціального регулювання, зокрема. У даному випадку йдеться про тенденції, виявлені соціологічними науками. Так, необхідність зміцнювати координацію і співробітництво на національному, регіональному й локальному рівнях з метою стійкого соціального розвитку припускає наявність адекватних механізмів правового регулювання переважно дозвільного характеру, активного використання різного роду договірних і координаційних механізмів [3, с. 129].

Соціальне партнерство забезпечують правові норми, що регулюють статус і права профспілок, організацій та об'єднань роботодавців, їх співробітництво на підприємствах та за його межами. Одним з головних правових актів, крім КЗпП України, є також Закон України «Про колективні договори і угоди» [4], який визначає правові засади розробки, укладення та виконання колективних договорів і угод з метою сприяння регулюванню трудових відносин та соціально-економічних інтересів працівників і роботодавців. Правовідносини працевлаштування традиційно входили в систему трудових правовідносин. Вони виникають у результаті пошуку роботи громадянином і становлять єдність трьох взаємопов'язаних, але відносно самостійних правовідносин: а) між органом працевлаштування і громадянином, який звернувся з заявою про влаштування на роботу; б) між органом працевлаштування і організацією, яка потребує кадрів; в) між громадянином і організацією, до якої його направлено на роботу органом працевлаштування.

Проблеми соціального партнерства у сфері праці ще не отримали достатнього висвітлення у науковій літературі. Формування ринкових відносин супроводжується масовим порушенням трудових прав працівників, зростанням безробіття, зниженням рівня грошових доходів населення. Проблема забезпечення надійного захисту трудових прав працівників надзвичайно загострилась, а відтак необхідно визначитися з формами і засобами захисту цих прав. соціальне партнерство як система колективних відносин у соціально-трудої сфері охоплює не тільки питання застосування найманої праці, а й більш широкий спектр питань соціальної сфери: питання зайнятості, оплати праці і доходів населення, соціального забезпечення, охорони праці, здоров'я та ін.

Соціальне партнерство є метою соціального діалогу як процесу. Це поняття є ширшим за обсягом і включає соціальний діалог як «процес визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень сторонами» [5, с. 225]. У редакції проекту

Трудового кодексу України, прийнятому в першому читанні, соціальний діалог трактувався як система відносин між працівниками, роботодавцями (їх представниками), органами державної влади й органами місцевого самоврядування, спрямована на погодження їх інтересів. Цей проект знаходиться на доопрацюванні із залученням представників КМУ, всеукраїнських об'єднань профспілок і всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців. З урахуванням пропозицій і поправок законопроект, запропонований головним комітетом в остаточній редакції, містить таке тлумачення соціального діалогу: це процес визначення і зближення позицій, досягнення спільних домовленостей і прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу, які представляють інтереси працівників, роботодавців та органів виконавчої влади й органів місцевого самоврядування, з питань формування й реалізації державної соціально-економічної політики й регулювання соціально-трудова відносин [6]. Визначення надане у другому читанні проекту є більш вдалим та відображає всі суттєві ознаки поняття «соціальний діалог».

Відповідно до Закону України «Про соціальний діалог» [7], соціальний діалог здійснюється на наступних рівнях: 1) національному — профспілкова сторона, суб'єктами якої є об'єднання професійних спілок, які мають статус всеукраїнських; сторона роботодавців, суб'єктами якої є об'єднання організацій роботодавців, які мають статус всеукраїнських; сторона органів виконавчої влади, суб'єктом якої є Кабінет Міністрів України; 2) галузевому — профспілкова сторона, суб'єктами якої є всеукраїнські профспілки та їх об'єднання, що діють у межах певного виду або кількох видів економічної діяльності; сторона роботодавців, суб'єктами якої є всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців, що діють у межах певного виду або кількох видів економічної діяльності; сторона органів виконавчої влади, суб'єктами якої є відповідні центральні органи виконавчої влади; 3) територіальному — профспілкова сторона, суб'єктами якої є профспілки відповідного рівня та їх об'єднання, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці; сторона роботодавців, суб'єктами якої є організації роботодавців та їх об'єднання, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці; сторона органів виконавчої влади, суб'єктами якої є місцеві органи виконавчої влади, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці; та локальному (підприємство, установа, організація) рівнях — сторона працівників, суб'єктами якої є первинні профспілкові організації, а в разі їх відсутності — вільно обрані для ведення колективних переговорів представники (представник) працівників; сторона роботодавця, суб'єктами якої є роботодавець та/або уповноважені представники роботодавця.

На сьогоднішній день неможливо говорити про повністю сформовану і дієву систему соціального партнерства в Україні. Становлення системи соціального партнерства стикається з багатьма проблемами, які обумовлені різними об'єктивними і суб'єктивними чинниками.

Література

1. Кикоть Г. В. Юридичні факти в системі правовідносин: Дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01 / ДІП НАН України. — К., 2006. — 198 с.
2. Юрков М. О. Соціальне партнерство як гарантія соціальної відповідальності роботодавців // Актуальні проблеми права: теорія і практика. Збірник наукових праць № 14. — Луганськ: Східноукраїнський національний ун-т. ім. Володимира Даля, 2009. — С. 417–426.
3. Чутчева О. Г. Правове регулювання соціального захисту громадян України: Дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Національний ун-т внутр. справ. — Х., 2003. — 164 с.
4. Про колективні договори і угоди: Закон України від 01.06.1993 р. // Відом. Верхов. Ради України. — 1993. — № 36. — Ст. 361.
5. Арсентьева О. С. Щодо співвідношення понять «соціальний діалог» і «соціальне партнерство» в умовах реформування трудового права України // Актуальні проблеми права: теорія і практика. Збірник наукових праць № 14. — Луганськ: Східноукраїнський національний ун-т. ім. Володимира Даля, 2009. — С. 219–228.
6. Порівняльна таблиця до проекту Трудового кодексу України [Електрон. ресурс]: <http://zakon1.rada.gov.ua>.
7. Про соціальний діалог в Україні: Закон України // Відом. Верхов. Ради України. — 2011. — № 28. — Ст. 255.

А. А. Хименко

Київський національний університет імені Тараса Шевченка,
кафедра трудового права і права соціального забезпечення
ул. Владимирская, 64, Київ, 01601, Україна

СОДЕРЖАНИЕ ПРАВООТНОШЕНИЙ В СФЕРЕ ОРГАНИЗАЦИИ И УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОМ

Резюме

Статья посвящена становлению и развитию социального партнерства, проблемным вопросам организационно-управленческих правоотношений в сфере труда.

Ключевые слова: трудовые правоотношения, организационно-управленческие правоотношения в сфере труда, социальное партнерство, социальный диалог.

A. A. Khimenko

Kiev Taras Shevchenko National University,
The Department of Labour Law and Law for public welfare
Vladimirskaya str., 64, Kiev, 01601, Ukraine

THE CONTENT OF LEGAL RELATIONS IN THE SPHERE OF ORGANIZATION AND MANAGEMENT OF LABOUR

Summary

The article is devoted to formation and development of social partnership, problematic issues of organizational-administrative legal relations in the sphere of labour.

Key words: labour relations, organizational and administrative legal relations in the sphere of labour, social partnership, social dialogue.