

11. Травин В.В. Менеджмент персонала предприятия.— М.: Дело, 2003. — 416 с.
12. Управление персоналом: Учебник для вузов / Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. – М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 1998. – 423с.
13. Григор'єв Л.С. Управління персоналом і регулярний менеджмент / Л.С. Григор'єв, А.С. Черненко // Робота сьогодні. — №5. — 2000. — С. 19—27.
14. Гейхман В.Л., Митиль Т.П. Высшая школа: правовые вопросы. Справочник /Под ред. В.А.Северцева. – К.: Либидь, 1990. – 368с.
15. Пантелеймонов А.Е., Рыжков В.М. Производственная практика студентов и стажировка молодых специалистов.-М.: Высшая школа, 1987.-144с.
16. Про затвердження Положення про підвищення кваліфікації та стажування педагогічних і науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів / Наказ МОН молодь. спорт № 48 від 24.01.13 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://osvita.ua/legislation/Vishya_osvita/35452/
17. Пантелеймонов А.Е. Стажировка молодых специалистов. – К.: Вища школа, 1997. – 78с.
18. Егоров Н.С. Новые конституции и деятельность вузов // Правоведение. – 1978. - №6. – С.16-22

УЛК 349.2

Данилова М.В.,

Кандидат юридичних наук

Асистент кафедри трудового права та права соціального
забезпечення Київського національного університетуПРАВОВА ПРИРОДА ОРГАНІЗАЦІЙНО-УПРАВЛІНСЬКИХ
ВІДНОСИН У ТРУДОВОМУ ПРАВІ.

Стаття присвячена дослідженню правової природи організаційно-управлінських відносин у трудовому праві. Досліджено зміст та поняття даної доктринальної категорії. Сформульовано перелік ознак даного явища. Охарактеризовано сутність кожної з них.

Ключові слова: організаційно-управлінські відносини, трудове право, трудові правовідносини, організація праці, управління у сфері праці.

Статья посвящена исследованию правовой природы организационно-управленческих отношений в трудовом праве. Исследовано содержание и понятие данной доктринальной категории. Сформулирован перечень признаков данного явления. Охарактеризовано сущность каждой из них.

Ключевые слова: организационно-управленческие отношения, трудовое право, трудовые правоотношения, организация труда, управление в сфере труда.

The article is devoted to the study of the legal nature of organizational-managerial relations in labor law. The content and concepts of this doctrinal category are investigated. The list of signs of this phenomenon is formulated. The essence of each of them is described.

Key words: organizational-managerial relations, labor law, labor relations, organization of labor, management in the sphere of labor.

Сьогодні в українському суспільстві здійснюється активний розвиток системи суспільних відносин, у процесі якого неминучою є поява нових їх видів, які б відповідали сучасним економічно-правовим реаліям життя. Повне забезпечення трудових прав працівників та роботодавців неможливо здійснити без повного усвідомлення охоронних та організаційно-управлінських відносин при використанні найманої праці. Через це сьогодні до головних завдань юридичної науки потрібно віднести виявлення та розробку різних підходів до розуміння правової природи охоронних та організаційно-управлінських відносин у трудовому праві.

Питання правової природи охоронних та організаційно-управлінських відносин досліджували такі вчені: С.С Алексєєв, С.Ф. Васличев, К.Н. Гусов, О.М. Запорожець, Л.І. Лазор, Д.А. Морозов, Н.А. Плахотіна, А.І. Рофе, Г.І. Чанишева, О.Г. Чутчева, О.А. Хименко, М.О. Юрков та інші. Проте, незважаючи на проведені даними вченими дослідження, питання правової природи охоронних та

організаційно-управлінських відносин у трудовому праві не було комплексно проаналізованим, що й підтверджує актуальність теми.

Предмет трудового права складають організаційно-управлінські правовідносини, оскільки вони тісно взаємодіють із трудовими. О.М. Ярошенко під таким видом трудових відносин розуміє відносини у сфері працевлаштування, організації та управління працею, здійснення підготовки та підвищення кваліфікації, матеріальної відповідальності роботодавців та його працівників, а також встановлення умов праці, нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства [1, с. 13].

Організація праці та управління працею працівника були названі першими серед головних завдань трудового права, тому що організаційно-управлінські відносини супроводжують трудові відносини з того часу як вони виникли. У зв'язку з цим важливо з'ясувати правову природу і механізм організації праці та управління працею найманого працівника, а також визначити нормативну базу, що їх забезпечує та супроводжує. Метою організаційно-управлінських відносин є вироблення та прийняття рішень (актів) по вдосконаленню організації праці, її оплати, охорони праці та застосування умов праці [2, с. 29]. Вони визначають правовий статус трудових колективів, які є суб'єктами трудового права, професійних спілок та роботодавців.

У юридичній науці існує достатньо велика кількість дефініцій поняття організаційно-управлінських відносин у трудовому праві. Деякі автори під організаційно-управлінськими відносинами розуміють зовсім нову систему суспільних відносин, яка базується на демократичних принципах взаємодії і співпраці всіх зацікавлених і об'єднаних єдиною метою суб'єктів [3, с. 60].

Так, П.Б. Семенов під організаційно-управлінськими відносинами розуміє систему взаємозв'язків між представниками найманих працівників (переважно професійними спілками), з одного боку, роботодавцями та їх об'єднаннями – з другого, і державою та органами місцевого самоврядування – з третього, що виражається у взаємних консультаціях, переговорах і примирних процедурах на взаємоузгоджених принципах з метою дотримання прав та інтересів працівників, роботодавців і держави [4, с. 57].

На нашу думку, під організаційно-управлінськими відносинами необхідно розуміти врегульовані нормами трудового права суспільні відносини, які складаються між трудовим колективом і керівником організації, а також між профспілковим органом і керівником організації щодо встановлення умов праці та застосування чинного трудового законодавства, навчання й перекваліфікації за місцем праці та вирішення трудових спорів і працевлаштування громадян.

На розвиток трудових відносин впливають деякі фактори, до яких можна віднести соціальне партнерство, діяльність професійних спілок та розширення сфери договірної регулювання праці тощо (в першу чергу йдеться про організаційно-управлінський аспект трудових відносин). Але перераховані вище чинники, на наш погляд, мають вплив не лише на частину, але й на ціле. Для того щоб пояснити цю думку, ми наведемо взаємозв'язки та взаємозалежність елементів трудових правовідносин, що в результаті дозволить нам говорити про вплив на частину як на ціле та навпаки, а також розкрити правову природу організаційно-управлінських правовідносин.

З цього приводу важливою є думка Н.Б. Болотіної, яка зазначає: «Індивідуальні та колективні трудові відносини на стадії врегулювання трудовим законодавством існують як трудові правовідносини. Індивідуальні та колективні трудові відносини наділені особливостями змістовного, суб'єктного та юридичного характеру. На основі цього вони мають певну єдність та об'єднуються в певну систему за допомогою свого єдиного об'єкта – праці як трудової функції» [5, с. 127]. З висловлювання науковця видно, що акцентується увага на наявності особливостей колективних та індивідуальних правовідносин, які відрізняють складові частини, але при цьому наголошується на єдності правовідношення.

Підтвердженням зазначеної позиції виступає зміст індивідуальних трудових відносин, який не містить всіх існуючих правовідносин стосовно праці як трудової функції. Тому укладення трудового договору можна вважати підставою для виникнення індивідуальних трудових відносин. Проте, уклавши такий договір, найманий працівник одразу стає членом колективу працівників, що в свою чергу викликає необхідність визначення трудового договору приводом до виникнення і організаційно-управлінських правовідносин для працівника. З огляду на те, що трудові відносини є правовими, що регулюються нормами трудового законодавства, беззаперечним є той факт, що й індивідуальні та колективні правовідносини врегульовані нормами трудового законодавства як національного, так і міжнародного.

Проте розвиток цієї сфери правовідносин потребує розробки питань, внесення відповідних змін до чинних норм та розроблення нових, які б відповідали сучасним реаліям науки та трудовій галузі права. Розвиток соціального партнерства, зміна в ній спрямованості діяльності та старих акцентів,

виникнення нових суб'єктів – це все потребує законодавчого закріплення для ефективного врегулювання організаційно-управлінських трудових відносин.

Організаційно-управлінські правовідносини стосовно ведення колективних переговорів та укладення колективних договорів виникають між роботодавцем та його працівниками і стосуються розробки, обговорення та укладення колективних договорів. Зміст таких правовідносин становлять права та обов'язки учасників у сфері організації та управління працею.

На нашу думку, поняття «колективні правовідносини» виникло через структуру їхнього суб'єктного складу та форми реалізації інтересів. Через це, на нашу думку, правильним вирішенням цього питання буде застосування терміна «організаційно-управлінські правовідносини». Окрім того, ми вважаємо, що трудовий колектив не належить до суб'єктів трудового права, і як, на нашу думку, колективні відносини є формою реалізації індивідуальних інтересів найманих працівників.

Взагалі організаційно-управлінські правовідносини направлені на врегулювання не лише трудових, але й усієї сукупності відносин, які входять до предмета трудового права, тому що від них залежить встановлення, розвиток та припинення таких правовідносин. Наприклад, організаційно-управлінські правовідносини здійснюють вплив на відносини з професійної підготовки та підвищення кваліфікації кадрів на самому виробництві (кандидатів для направлення на підвищення кваліфікації чи навчання іншій професії обирає колектив), по нагляду за охороною праці тощо [6, с. 392].

Організаційно-управлінські правовідносини хоч і пов'язані тісно з трудовими (навіть існувати без них не можуть), проте вони є самостійними правовідносинами. Головна їх відмінність полягає в змісті. Змістом трудових правовідносин виступає індивідуальна трудова діяльність, тобто відносини, які виникли між працівником та роботодавцем через безпосереднє виробництво матеріальних чи духовних благ в конкретній організації. Щодо змісту організаційно-управлінських відносин, то це є відносини стосовно встановлення чи застосування умов праці або управління персоналом.

Стаття 2 проекту Трудового Кодексу України відносить до відносин, які ним регулюються, наступні: реалізація права на працю; умови праці працівників; працевлаштування; організація та управління працею; забезпечення договірною регулювання умов праці; вирішення трудових спорів; відповідальність працівників та роботодавців; професійне навчання, перепідготовка та підвищення кваліфікації; нагляд та контроль за додержанням трудового законодавства; вирішення індивідуальних та колективних трудових спорів; інші питання, що передбачені Кодексом [7].

Статтею 3 вказаного Проекту передбачено забезпечення прав працівників на участь в управлінні юридичною особою-роботодавцем на умовах та в порядку, який передбачений законодавством, колективним договором чи угодою, статутом юридичної особи. Відносини, які ми перерахували вище, демонструють самостійність предмета галузі трудового права, оскільки вищезазначене відноситься до трудових відносин, які виникають після виконання найманим працівником трудових обов'язків, що визначив роботодавець. До інших правовідносин, які стосуються праці, норми трудового законодавства можуть застосовуватися за аналогією [8, с. 36].

При організації праці та управлінні працею працівника мають бути створені умови для виконання будь-яким працівником трудових обов'язків [9, с. 12].

Управління на підприємстві завжди є управлінням виробничим, тобто воно виступає трудовим процесом, якому притаманний зв'язок робітників із засобами виробництва. В таких умовах сама управлінська діяльність адміністрації є різновидом виробничої праці, адже адміністрація, виконуючи обумовлену колективним характером праці функцію його управління, одночасно здійснює функцію сукупного робітника і в такому розумінні є його органом [6, с. 393].

Щодо організаційно-управлінських правовідносин, які опосередковують колективну, спільну працю робітників підприємства, то в ній беруть участь і самі колективи працівників, їх органи, профспілки та інші суб'єкти. Через це організаційно-управлінські правовідносини, шляхи та засоби досягнення цілей повинно визначати саме підприємство при обранні оптимальних для конкретних умов варіантів управління за рахунок особистої та колективної ініціативи. Повноваження та компетенція трудового колективу та його виборного органу передбачаються статутом підприємства, в якому визначається також орган, що наділений правом представляти інтереси трудового колективу (рада підприємства, рада трудового колективу, профспілковий орган тощо) [10, с. 103]. Даний висновок підтверджується і внесенням до трудового законодавства норм, які регулюють різні моменти самоврядування трудового колективу в сфері праці. На відміну від чинного Кодексу законів про працю, законодавець у проекті Трудового кодексу не вносить трудовий колектив до суб'єктів трудового права, а залишає його активним учасником трудових правовідносин.

Правову природу організаційно-управлінських правовідносин чітко характеризує такий їх

різновид як соціально-партнерські правовідносини, суб'єктами яких виступають представники органів професійних спілок з боку найманих працівників, представники органу роботодавця, а також органи виконавчої влади, що мають право представляти інтереси роботодавців відповідно до законодавства чи за ініціативи самих роботодавців. Інтереси та права найманих працівників у соціальному партнерстві представляють професійні спілки, їх об'єднання та інші профспілкові організації. Представниками інтересів роботодавців є керівники таких організацій та роботодавці, які є індивідуальними підприємцями, та інші уповноважені на це особи. Зміст соціально-партнерських правовідносин становлять права та обов'язки суб'єктів соціального партнерства під час проведення колективних переговорів та укладення соціально-партнерської угоди, якою і визначаються права та обов'язки усіх партнерів та контроль за дією такої угоди [11, с. 188].

Так як головним середовищем функціонування соціального партнерства є все-таки сфера соціально-трудових відносин, суб'єктами яких є роботодавці та працівники, соціально-партнерські відносини регулюються, в першу чергу, нормами трудового права, що являють собою самостійний окремий інститут у галузі трудового права. Соціальне партнерство становить комплексний інститут в трудовому праві, що поєднує в собі правові норми, які регламентують колективно-правові відносини, метою яких є забезпечення узгодження інтересів у сфері соціального забезпечення та трудових інтересів працівників і роботодавців [12, с. 423].

Відповідно до трудового законодавства роботодавці не належать до суб'єктів відносин соціального забезпечення працівників. Також у законодавстві не передбачено їхнього правового статусу та юридичних гарантій забезпечення виконання зобов'язань у таких правовідносинах. Відсутня також правова база для соціального партнерства. Вищесказане вказує на потребу реформування чинного трудового законодавства, метою якого є відповідність системи соціального забезпечення умовам соціально орієнтованої ринкової економіки.

Правовий вплив на роботодавців як учасників відносин по соціальному забезпеченню працівників потрібно порівнювати з об'єктивними тенденціями розвитку як суспільних відносин взагалі, так і соціального регулювання зокрема. В цьому випадку мова йде про тенденції, які були виявлені соціологічними науками. Потреба зміцнювати координацію та співробітництво на національному, регіональному та локальному рівнях з метою постійного соціального розвитку припускає наявність адекватних механізмів правового регулювання переважно дозвільного характеру, постійного використання різного роду координаційних та договірних механізмів [13, с. 129].

Отже, як бачимо, зміст організаційно-управлінських правовідносин має значний вплив на обсяг прав та обов'язків сторін головного трудового правовідношення, тому що він визначає особливості умов праці, організацію її оплати, а також вирішує інші питання, які торкаються інтересів працівників певного підприємства, організації чи установи. Носієм зазначених функцій, як правило, виступає адміністрація, проте трудовий колектив також має право брати на себе такі обов'язки (хоч вони й носять переважно рекомендаційний характер, на відміну від передбачених законом (скорочення терміну для виконання виробничих завдань тощо) [6, с. 394].

Організаційно-управлінські правовідносини регулюються правовими нормами, що визначають статус та права професійних спілок, об'єднань роботодавців, їх співробітництво на підприємствах та за його межами. Одним із важливих та головних нормативно-правових актів, крім Кодексу законів про працю України, є Закон України «Про колективні договори та угоди», який регламентує правові основи розробки, укладення та виконання колективних угод і договорів для покращення регулювання трудових відносин та соціально-економічних інтересів працівників і роботодавців. Правовідносини працевлаштування традиційно входили до системи трудових правовідносин, що виникають в результаті пошуку роботи громадянином та являють собою єдність трьох взаємопов'язаних, проте відносно самостійних правовідносин: між громадянином, який звернувся із заявою про працевлаштування, та роботодавцем (органом працевлаштування); між організацією, що потребує кадрів, та органом працевлаштування; між громадянином та організацією, до якої його направлено на роботу органом працевлаштування [14, с. 222].

Резюмуючи вищенаведене, слід підкреслити, що охоронні та організаційно-управлінські правовідносини відіграють важливу роль у врегулюванні трудових правовідносин, тому що завдяки ним забезпечується охорона трудових прав працівників та здійснюється впорядкування колективних правовідносин (відносин соціального партнерства) на підприємствах, в установах та організаціях. Ми вважаємо, що наведені у цьому підрозділі теоретичні положення будуть сприяти формуванню нового, адекватного сучасним соціально-економічним реаліям, концептуального підходу до визначення і розуміння правової природи охоронних та організаційно-управлінських правовідносин у сфері застосування найманої праці.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Прилипко С.М. Трудове право України: підруч. Х.: Видавець ФОП Вапнярчук Н.М., 2008. С. 664.
2. Рофе А.И. Организация и нормирование труда М.: МИК, 2003. 368 с.
3. Заїка В.І. Соціальне партнерство в системі ПТО: перспективи розвитку Педагог професійної школи: зб. наук. праць. К, 2002. С. 58-64.
4. Семенов П.Б. Особливості соціального партнерства в системі професійно-технічної освіти К., 2010. С. 57-61.
5. Болотіна Н.Б. Трудове право України: підручник К.: Вікар, 2006. 725 с.
6. Хименко О.А. Відносини з організації та управління працею як складова предмета трудового права Держава і право. 2011. № 54. С. 391-395.
7. Проект Трудового Кодексу України (реєстр. № 1108, текст законопроекту до 2-го чит. від 10.12.2009) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://rada.gov.ua>.
8. Гусов К.Н. Трудовое право России: учебник М.: Проспект, 2004. 496 с.
9. Венедиктов В.С. Трудове право України: навч. посіб. Сімферополь: ДОЛЯ, 2004. 396 с.
10. Яремчук О.В. Проблеми дефініції трудового колективу напередодні прийняття нового Кодексу про працю України Право України. 2003. № 12. С. 103-106
11. Чанишева Г.І. Участь працівників в управлінні підприємством як форма соціального партнерства Законодавство України: проблеми вдосконалення: зб. наук. праць. 2001. Вип. 7. С. 187-199.
12. Юрков М.О. Соціальне партнерство як гарантія соціальної відповідальності роботодавців Актуальні проблеми права: теорія і практика: зб. наук. праць. 2009. № 14. С. 417-426.
13. Чутчева О.Г. Правове регулювання соціального захисту громадян України: дис. ... канд. юрид. наук.: 12.00.05; Національний у-нт внутр. справ. Х.: 2003. 164 с.
14. Хименко О.А. Зміст правовідносин з організації та управління працею; КНУ ім.Т. Шевченка. К., 2011. С. 219-224.

УДК 349.2

Іншин М. І.,
 доктор юридичних наук, професор,
 академік НАПрН України,
 заслужений юрист України,
 завідувач кафедри трудового права
 та права соціального забезпечення
 Київського національного університету
 імені Тараса Шевченка

ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ДИСТАНЦІЙНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ ПРАЦІВНИКІВ

У статті проаналізовано проблеми правового регулювання дистанційної зайнятості працівників. Виведено їх перелік і розкрито специфіку кожного з них. Запропоновано напрями вирішення вказаних проблем.

Ключові слова: проблеми, правове регулювання, дистанційна зайнятість, працівник, трудове законодавство.

В статье проанализированы проблемы правового регулирования дистанционной занятости работников. Выведен их перечень и раскрыто специфику каждой из них. Предложены направления решения указанных проблем.

Ключевые слова: проблемы, правовое регулирование, дистанционная занятость, работник, трудовое законодательство.

In the article the problems of legal regulation of remote employment of workers are analyzed. The list of them is shown and the specifics of each of them are revealed. Directions for solving these problems are