

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
ІМЕНІ ТАРАСА ШЕВЧЕНКА**

**ВОЛИНЕЦЬ Владислав Володимирович**



УДК 349.2

**ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНО-  
УПРАВЛІНСЬКИХ ВІДНОСИН В ТРУДОВОМУ ПРАВІ**

Спеціальність 12.00.05 – трудове право;  
право соціального забезпечення

**АВТОРЕФЕРАТ**  
дисертації на здобуття наукового ступеня  
доктора юридичних наук

**Київ – 2016**

*Дисертацією є рукопис.*

Робота виконана на кафедрі трудового права та права соціального забезпечення Київського національного університету імені Тараса Шевченка Міністерства освіти і науки України.

**Науковий консультант:** доктор юридичних наук, професор, член-кореспондент НАПрН України  
**ІНШИН Микола Іванович**,  
Київський національний університет імені Тараса Шевченка,  
завідувач кафедри трудового права та права соціального забезпечення.

**Офіційні опоненти:** доктор юридичних наук, професор  
**ЛУКАШ Сергій Станіславович**,  
Сумська філія Харківського національного університету внутрішніх справ, директор;

доктор юридичних наук, доцент  
**СЛЮСАР Андрій Миколайович**,  
Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого, професор кафедри трудового права;

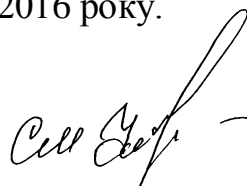
доктор юридичних наук, доцент  
**МЩУК Михайло Олександрович**,  
Донецький юридичний інститут МВС України, професор кафедри цивільного та господарського права.

Захист відбудеться «02» листопада 2016 року о «10» годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 26.001.46 Київського національного університету імені Тараса Шевченка за адресою: 01601, м. Київ, вул. Володимирська, 60.

З дисертацією можна ознайомитись у Науковій бібліотеці ім. М. Максимовича Київського національного університету імені Тараса Шевченка за адресою: 01601, м. Київ, вул. Володимирська, 58, чит. зала № 12.

Автореферат розіслано «30» вересня 2016 року.

**Вчений секретар  
спеціалізованої вченої ради**



**С.М. Черноус**

## ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

**Актуальність теми.** У сучасних умовах соціально-економічної й правової нестабільності, безсистемності й колізійності нормативно-правової бази, недостатньої правової освіченості й захищеності людини та громадянина, загострення конкуренції на вітчизняному й міжнародному ринках праці, товарів і послуг, дефіциту фінансових ресурсів та під впливом низки інших факторів зростає необхідність й посилюється роль ефективного управління та організації у будь-якій сфері суспільної діяльності. Особливого значення набувають організаційно-управлінські відносини у сфері трудового права України, беручи до уваги наявні недоліки в даній сфері, пролонгований процес реформування трудового законодавства й прийняття Трудового кодексу України.

Зважаючи на те, що організаційно-управлінські відносини в сфері трудового права реалізуються на всіх рівнях соціального діалогу (локальному, територіальному, галузевому й національному) і, відповідно, є численними, різноманітними за видами, специфічними за змістом і особливостями правового регулювання, очевидною є актуальність дослідження даних правовідносин. Безпосередньо від якості правового регулювання індивідуальних і колективних організаційно-управлінських відносин у трудовому праві, 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 тощо. Важливе значення має й розвиток теоретико-правових засад соціального партнерства як сучасної складової організаційно-управлінських відносин у трудовому праві.

При цьому потребує нагального вирішення низка проблем, що мають місце у сфері організаційно-управлінських відносин у трудовому праві, зокрема основні з них виявляються при укладанні колективних договорів і угод (ухиляння роботодавців від укладення нових і затягування пролонгації існуючих колективних договорів; відсутність у профспілкових організацій дієвого механізму впливу на роботодавців у разі порушення ними умов колективного договору, угоди тощо), при вирішенні індивідуальних і колективних трудових спорів (тривала і складна процедура укладення колективного договору та угоди, особливо щодо примирних процедур і вирішення колективних трудових спорів), у соціально-партнерських відносинах в Україні (невиконання вимог Генеральної і галузевих угод, невключення їх положень до колективних договорів підприємств, на які вони поширюються, ухиляння від ефективних форм ведення соціального діалогу) тощо.

Варто зазначити, що окремі питання організаційно-управлінських відносин у трудовому праві розглядало у своїх працях багато вітчизняних та зарубіжних учених, а саме: М.Г. Александров, С.С. Алексєєв, В.М. Андрійів, Л.В. Балабанова, Б.К. Бегічев, Н.Б. Болотіна, С.Я. Вавженчук, В.С. Венедіктов, С.В. Венедіктов, С.В. Вишновецька, Ю.М. Гришина, К.М. Гусов, М.В. Данилова, Ю.П. Дмитренко, В.В. Жернаков, Т.А. Занфірова, М.І. Іншин, М.С. Кельман, І.Я. Кисельов, З.Я. Козак, Н.В. Козачок-Труш, Р.З. Лівшиць, І.О. Лосиця, С.С. Лукаш, М.В. Лушникова, А.Р. Мацюк, Н.О. Мельничук, М.О. Міщук, А.Ф. Нуртдінова, О.М. Обушенко, Ю.П. Орловський, П.Д. Пилипенко, С.М. Прилипко, В.І. Прокопенко, О.І. Процевський, А.М. Слюсар, О.В. Смирнов, О.В. Тищенко, В.М. Толкунова, Є.Б. Хохлов, Г.І. Чанишева, В.В. Чечоткін, І.І. Шамшина, Ю.С. Шемшученко, В.І. Щербина, О.М. Ярошенко та ін. Проте, незважаючи на достатньо велику кількість наукових праць, сутність, види, особливості реалізації й правового регулювання організаційно-управлінських відносин у трудовому праві України, у процесі реформування вітчизняного трудового законодавства багато питань залишаються малодослідженими. Подальшого вивчення й вирішення потребують, зокрема, проблеми підвищення ефективності правового регулювання індивідуальних і колективних організаційно-управлінських відносин у трудовому праві, удосконалення процедур укладання колективних договорів, угод і ведення колективних переговорів, розвитку соціально-партнерських відносин, удосконалення організаційно-управлінських відносин при вирішенні індивідуальних і колективних трудових спорів.

**Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.** Дисертаційна робота виконана на кафедрі трудового права та права соціального забезпечення юридичного факультету Київського національного університету імені Тараса Шевченка відповідно до теми «Доктрина права в правовій системі України: теоретичний і практичний аспекти» (№ 11БФ042-01), затвердженої на період з 01 січня 2011 року по 31 грудня 2015 року, а також теми наукових досліджень кафедри трудового права та права соціального забезпечення «Проблеми становлення соціального права в Україні», затвердженої 28 березня 2016 року.

**Мета і задачі дослідження.** *Мета* дисертаційної роботи полягає у комплексному дослідженні особливостей правового регулювання організаційно-управлінських відносин у трудовому праві та можливостей його вдосконалення у процесі реформування вітчизняного трудового законодавства.

Для досягнення поставленої мети в дисертаційному дослідженні вирішуються наступні *задачі*:

– обґрунтувати методологію дослідження організаційно-управлінських відносин;

- з'ясувати сутність організаційно-управлінських відносин як об'єкта регулювання нормами трудового права;
- визначити сутність, поняття та особливості організаційно-управлінських відносин у трудовому праві;
- систематизувати міжнародні стандарти у сфері регулювання організаційно-управлінських відносин у трудовому праві;
- з'ясувати особливості сучасного стану правового регулювання відносин з організації та управління працею в Україні;
- виокремити основні особливості правового регулювання відносин з організації та управління працею в країнах СНД, ЄС, США, Канади та Латинської Америки;
- визначити види та ознаки суб'єктів організаційно-управлінських правовідносин у трудовому праві;
- окреслити правовий статус роботодавця, трудового колективу та профспілки як суб'єктів організаційно-управлінських правовідносин у трудовому праві;
- провести класифікацію організаційно-управлінських відносин, що складають предмет трудового права;
- надати визначення поняттю «організаційно-управлінські відносини індивідуального характеру» та з'ясувати їх зміст;
- виокремити особливості правового регулювання колективних організаційно-управлінських відносин у трудовому праві: правовідносин трудового колективу з роботодавцем (адміністрацією), профспілкового органу з роботодавцем (адміністрацією), соціально-партнерських відносин на національному, територіальному, галузевому рівнях;
- спрогнозувати основні напрями вдосконалення організаційно-управлінських відносин при укладанні колективних договорів і угод;
- обґрунтувати особливості організаційно-управлінських відносин при вирішенні індивідуальних і колективних трудових спорів;
- запропонувати шляхи вдосконалення соціально-партнерських відносин в Україні.

*Об'єктом дослідження є суспільні відносини, які виникають у сфері правового регулювання організаційно-управлінських відносин у трудовому праві.*

*Предметом дослідження є теоретичні та практичні проблеми правового регулювання організаційно-управлінських відносин в трудовому праві України.*

**Методи дослідження.** Для досягнення мети дисертаційної роботи та наукової об'єктивності її результатів були використані загальні та спеціальні методи наукового пізнання в межах системного підходу до їх використання, який надав можливість здійснити ґрунтовне комплексне дослідження особливостей правового регулювання організаційно-управлінських відносин у

трудовому праві України. Загальні методи наукового пізнання (узагальнення, порівняння, аналіз, синтез, індукція, дедукція, логічний, абстрагування та ін.) були застосовані при обґрунтуванні методології дослідження організаційно-управлінських відносин, визначенні сутності організаційно-управлінських відносин як об'єкта регулювання нормами трудового права, при розмежуванні організаційно-управлінських відносин, які виникають між роботодавцем, трудовим колективом, профспілкою та іншими суб'єктами організаційно-управлінських відносин у трудовому праві, для з'ясування значення та змісту їх окремих видів тощо (підрозділи 1.1–1.3; 3.1–3.4; 4.1–4.3). На окремих етапах дослідження використовувалися спеціальні методи. Історико-правовий метод та метод статистичного аналізу були задіяні для дослідження сучасного стану правового регулювання відносин з організації та управління працею в Україні та світі (підрозділи 1.4; 2.1–2.4). Методи порівняльно-правового й документально-правового аналізу були застосовані при характеристиці особливостей правового регулювання індивідуальних і колективних організаційно-управлінських відносин у трудовому праві, при визначенні недоліків законодавства, що регламентує дану сферу, а також в процесі його аналізу та порівняння із зарубіжним законодавством (підрозділи 1.4; 2.1–2.4; 3.2–3.4; 4.2, 4.3; 5.1–5.3). Використання логіко-семантичного методу дало змогу визначити поняттєвий апарат («організаційно-управлінські відносини у трудовому праві», «індивідуальні організаційно-управлінські відносини», «колективні організаційно-управлінські відносини», «колективна угода», «колективний договір», «суб'єкт організаційно-управлінських відносин у трудовому праві» тощо). За допомогою системно-структурного та структурно-функціонального аналізу були вдосконалені підходи до класифікації організаційно-управлінських відносин у трудовому праві та суб'єктів їх реалізації (підрозділи 3.1; 4.1). Аналітичний метод використовувався для визначення напрямів й розробки шляхів і рекомендацій з удосконалення організаційно-управлінських відносин при укладанні колективних договорів і угод, при вирішенні індивідуальних і колективних трудових спорів, удосконалення соціально-партнерських відносин в Україні (підрозділи 5.1–5.3).

**Наукова новизна одержаних результатів** полягає в тому, що дана дисертаційна робота є одним із перших у вітчизняній юридичній науці комплексним дослідженням особливостей правового регулювання організаційно-управлінських відносин у трудовому праві. У результаті дослідження сформульовано ряд наукових положень і висновків:

*вперше:*

– комплексно обґрунтовано, 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;

– встановлено, що організаційно-управлінські правовідносини трудового колективу з роботодавцем (його адміністрацією) – це відносини взаємодії між трудовим колективом та роботодавцем, які виражаються у їх взаємних правах, обов'язках, повноваженнях і відповідальності у сфері організації трудового процесу та управління працею, а саме: 1) правах сторін ініціювати колективні переговори, надавати пропозиції при розробці колективного договору, укласти колективні договори, угоди, одержувати необхідну інформацію щодо виконання колективної угоди, висувати вимоги щодо організації та управління працею, брати участь у колективному трудовому спорі у разі їх незадоволення, створювати представницькі органи, їх об'єднання на різних рівнях соціально-партнерських відносин тощо; 2) обов'язках сторін щодо участі в різних формах колективних організаційно-управлінських відносин, які здійснюються за ініціативою іншої сторони (колективні переговори, примирна комісія тощо), надання інформації про хід укладення та виконання колективного договору на вимогу іншої сторони, участі в контролі за виконанням умов колективного договору тощо;

– запропоновано класифікацію організаційно-управлінських правовідносин, що складають предмет трудового права за наступними критеріями: 1) суб'єктним складом; 2) залежно від функціональної природи; 3) відповідно до середовища виникнення та реалізації; 4) змістом організаційно-управлінських правовідносин у сфері трудового права; 5) специфікою зв'язку з трудовими правовідносинами (або за часом виникнення організаційно-управлінських відносин); 6) пріоритетністю правового регулювання; 7) типом норм права, що регулюють правовідносини; 8) інші види організаційно-управлінських правовідносин, що складають предмет трудового права (за підставами виникнення, за терміном дії, за масштабом дії, за цілями реалізації тощо);

– запропоновано комбіновану національну модель соціально-партнерських відносин узгоджувально-правового характеру, яка буде будуватися на тристоронній (на локальному рівні – за участі держави, сторін найманих працівників і роботодавця) і багатосторонній основі (за участі держави, органів місцевого самоврядування, сторін найманих працівників і роботодавця – на територіальному, галузевому та національному рівні) з

науково обґрунтованим поєднанням методів авторитарного та автономного управління та наданням державі функції захисника загальнонаціональних інтересів та арбітра процесу соціального діалогу з правом вето щодо питань соціально-економічного та загальнодержавного значення;

– сформульовано поняття міжнародних стандартів у сфері регулювання організаційно-управлінських відносин у трудовому праві як системи міжнародних нормативно-правових актів у сфері управління та організації праці, які приймаються на двосторонній чи багатосторонній добровільній основі шляхом досягнення консенсусу між урядами держав світу, міжнародними організаціями і відповідно носять рекомендаційний характер, встановлюючи еталонні показники та вимоги стосовно прав, обов'язків, гарантій їх дотримання тощо, які виникають з приводу реалізації організаційно-управлінських відносин у сфері трудового права, з метою оптимізації та підвищення ефективності здійснення останніх;

– на підставі узагальнення різних науково-практичних підходів сформульовані поняття колективного договору та колективної угоди, які запропоновано визначити та закріпити у ст. 2 Закону України «Про колективні договори й угоди», проекті Трудового кодексу України;

*удосконалено:*

– визначення поняття «організаційно-управлінські відносини у трудовому праві» як врегульовані нормами трудового права (трудового законодавства та локальних нормативно-правових актів) відносини, що виникають між роботодавцями, працівниками, трудовими колективами, професійними спілками та їх об'єднаннями, організаціями роботодавців і їх об'єднаннями та органами соціального партнерства в процесі реалізації владно-розпорядчих повноважень роботодавця, повноважень трудового колективу та профспілок з приводу укладення колективних договорів та встановлення умов і оплати праці, режиму робочого часу та часу відпочинку, дотримання трудового законодавства, вирішення індивідуальних і колективних трудових спорів тощо;

– класифікацію видів суб'єктів організаційно-управлінських відносин у трудовому праві, якими є: 1) за правовим статусом: роботодавці, працівники, трудові колективи, організації роботодавців і їх об'єднання, профспілки та їх об'єднання, органи соціального партнерства (діалогу); 2) за організаційно-функціональною формою: фізичні особи, юридичні особи, органи державної влади та місцевого самоврядування; 3) за часом існування: постійні, тимчасові; 4) за обов'язковістю участі в правовідносинах: обов'язкові, необов'язкові (допоміжні); 5) за значимістю участі в правовідносинах: первинні, вторинні; 6) за кількісним критерієм: індивідуальні, колективні;

– систему норм трудового права, яка лежить в основі нормативно-правового регулювання організаційно-управлінських відносин у трудовому



праві, яку запропоновано представити наступним чином: 1) централізоване нормативно-правове регулювання: 1.1) Конституція України; 1.2) Кодекс законів про працю України, Господарський кодекс України та інші кодифіковані акти у сфері регулювання організаційно-управлінських відносин у трудовому праві; 1.3) закони України «Про колективні договори і угоди», «Про соціальний діалог», «Про охорону праці», «Про оплату праці», «Про відпустки», «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права та гарантії їх діяльності» та ін.; 1.4) укази Президента України; 1.5) постанови Кабінету Міністрів України; 1.6) накази Міністерства соціальної політики та інших центральних органів влади; 1.7) нормативно-правові акти органів місцевого самоврядування з організації та управління працею; 1.8) галузеві та національні колективні угоди та ін.; 2) локальне нормативно-правове регулювання: 2.1) колективні договори; 2.2) правила внутрішнього трудового розпорядку; 2.3) положення про відділи, служби, комісії та інші підрозділи, оплату праці, навчання персоналу, графіки відпусток та ін.; 2.4) посадові інструкції, інструкції з охорони праці; 2.5) накази, розпорядження роботодавця та інші локальні акти;

– основні ознаки соціально-партнерських відносин: 1) орієнтованість на досягнення соціального миру (компромісу, консенсусу тощо) і узгодження інтересів працівників, роботодавців (за можливої участі держави) із метою запобігання виникнення розбіжностей, трудових конфліктів і спорів; 2) добровільність, вольовий характер; 3) договірний характер; 4) стратегічне спрямування; 5) строковість укладення колективних договорів (угод); 6) наявність взаємних прав, обов'язків і відповідальності сторін колективних договорів (угод); 7) базування на розроблених стандартах, рекомендаціях у відповідності до чинної нормативної бази тощо;

*дістали подальшого розвитку:*

– підстави розмежування організаційно-управлінських відносин у трудовому праві та організаційно-управлінських відносин в адміністративному праві: 1) регулюються відповідно нормами трудового та адміністративного права; 2) змістом правовідносин є відповідно трудова та виконавчо-розпорядча діяльність; 3) адміністративно-правові відносини мають місце виключно у сфері виконавчо-розпорядчої та організаційної діяльності в органах державної влади та місцевого самоврядування; 4) вони носять публічний характер і регулюються нормами адміністративного права; 5) містять обов'язкову наявність суб'єкта владних повноважень, що обумовлює застосування методу владних приписів у правову регулюванні; 6) характеризуються приватною формою у сфері праці; 7) мають переважаче договірне правове регулювання і рівне становище суб'єктів організаційно-управлінських відносин, що регулюються нормами трудового права тощо;

– обґрунтування нормативно-правового регулювання організаційно-управлінських відносин у сфері праці, що полягає у комплексному застосуванні: 1) централізованого нормативно-правового регулювання (правотворча та правозастосовна діяльність органів державної влади та місцевого самоврядування із визначення та забезпечення мінімальних державних стандартів у сфері праці і, зокрема, щодо її організації та управління, дотримання гарантій прав суб'єктів організаційно-управлінських правовідносин у трудовому праві); 2) локального нормативно-правового регулювання (діяльність роботодавця, трудового колективу або їх представників з правової регламентації даних правовідносин на договірній основі на конкретному підприємстві (в установі, організації, їх об'єднанні) за допомогою локальних правових актів, що містять норми трудового права, з метою заповнення прогалів у трудовому законодавстві та його доповнення з урахуванням потреб того чи іншого суб'єкта організаційно-управлінських відносин у сфері праці);

– можливості застосування світового досвіду правового регулювання організаційно-управлінських відносин у трудовому праві: 1) на рівні країн СНД, не враховуючи положень чинного законодавства її окремих членів, міститься перш за все не обов'язкове положення стосовно організації та управління працею, яке, у порівнянні з країнами ЄС, є менш ефективним; 2) практика країн ЄС щодо фактичної участі трудового колективу в управлінні підприємством, яка направлена на вирішення питань соціального й економічного розвитку трудового колективу підприємства та роботодавця, що здебільшого врегульовується шляхом ведення переговорів між зазначеними суб'єктами; 3) досвід США, Канади та Латинської Америки щодо значної ролі інституту колективних договорів у регулюванні найважливіших аспектів трудових відносин; співучасті працівників і профспілок в управлінні через колективні договори і діяльність профспілок, положення яких на підприємствах визначено в колективних договорах; 4) факт «профспілкового монополізму» у практиці трудового законодавства Канади у сфері врегулювання організаційно-управлінських відносин; 5) ідеї «соціального католицизму» у законодавстві держав Латинської Америки, що знаходять своє втілення в діяльності профспілок і змісті колективних договорів; 6) «умова про соціальний мир», що є основою вирішення колективних трудових спорів; 7) практика США стосовно укладання «колдоговорів-поступків» та «двоюрусних» договорів в умовах несприятливої економічної кон'юнктури в країні;

– проблеми організаційно-управлінських відносин у сфері укладення та виконання колективних договорів і угод, до яких віднесено наступні: 1) невиконання вимог Генеральної і галузевих угод щодо підвищення заробітної плати й ліквідації її заборгованості; 2) низький рівень виконання законодавства з охорони й безпеки праці; 3) невключення деяких положень галузевих угод до колективних договорів підприємств, на які вони

поширюються; 4) недостатній контроль сторонами колективних організаційно-управлінських відносин, зокрема державою, за здійсненням колективних переговорів, укладенням та виконанням угод і договорів; 5) ухилення роботодавців від укладення нових і зяття пролонгації існуючих колективних договорів, ухилення від ефективних форм ведення соціального діалогу; 6) відсутність у профспілкових організацій дієвого механізму впливу на роботодавців у разі порушення ними умов колективного договору, угоди; 7) відсутність культури добровільного виконання сторонами взятих на себе зобов'язань під час укладення угод і договорів; 8) нерозвиненість соціальної відповідальності бізнесу, небажання роботодавців брати та виконувати додаткові зобов'язання колективного договору; 9) низький рівень довіри працівників до колективних договорів; 10) тривала і складна процедура укладення колективного договору та угоди, особливо щодо примирних процедур і вирішення колективних трудових спорів; 11) обмеженість фінансових можливостей більшості підприємств встановлювати додаткові соціальні гарантії та пільги, витратити суттєві суми на виконання заходів колективних договорів тощо;

– заходи та рекомендації з удосконалення організаційно-управлінських відносин у трудовому праві: 1) із вдосконалення нормативно-правової бази: закріпити мінімальний та максимальний строк укладення колективного договору й колективної угоди; строки перегляду чинного з метою прийняття нового колективного договору (угоди); граничний термін початку колективних переговорів та ін.; 2) організаційно-методичні заходи: недопущення формального підходу до розробки тексту колективних договорів і угод, їх декларативного характеру; посилення контролю сторін тощо; 3) матеріально-технічні заходи: сприяння погашенню заборгованості із заробітної плати шляхом підвищення рівня адміністративної та дисциплінарної відповідальності роботодавця; запровадження механізму нарахування компенсаційних виплат за затримку заробітної плати та ін.; 4) виховні й превентивні заходи: посилення соціальної орієнтованості бізнесу, самовідповідальності та сприяння у підвищенні рівня правової культури сторін тощо;

– обґрунтування необхідності внесення змін до ст. 2 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», розмежовуючи поняття колективного трудового спору та колективного трудового конфлікту.

**Практичне значення одержаних результатів дисертаційного дослідження** полягає в тому, що одержані в результаті дослідження висновки і пропозиції можуть бути використані:

– у науково-дослідній діяльності – для подальшого дослідження, розвитку та вдосконалення правового регулювання організаційно-управлінських відносин у трудовому праві;

– у правотворчості – для вдосконалення чинного законодавства, що регламентує індивідуальні та колективні організаційно-управлінські відносини в трудовому праві (при внесенні змін і доповнень, розробці нових актів тощо);

– у правозастосуванні – для вдосконалення практичної діяльності державних органів влади, роботодавців, трудових колективів, організацій роботодавців і їх об'єднань, профспілок та їх об'єднань, органів соціального партнерства тощо;

– у навчальній діяльності – для проведення лекційних, семінарських і практичних занять із дисциплін «Трудове право», «Соціальне право», «Соціальне партнерство» та інших, при підготовці підручників, посібників і методичних рекомендацій.

**Апробація результатів дисертації.** Підсумки розробки проблеми в цілому, окремі її аспекти, одержані узагальнення і висновки доповідалися дисертантом на засіданнях кафедри трудового права та права соціального забезпечення Київського національного університету імені Тараса Шевченка, а також були оприлюднені на всеукраїнських та міжнародних конференціях: «Актуальні проблеми правового регулювання економічної безпеки» (м. Київ, 02 жовтня 2013 р.); «Правова доктрина – основа формування правової системи держави» (м. Харків, 20–21 листопада 2013 р.); «Правові реформи в Україні: реалії сьогодення» (м. Харків, 23–24 травня 2014 р.); «Право як ефективний суспільний регулятор» (м. Львів, 20–21 лютого 2015 р.); «Дотримання прав людини: сучасний стан правового регулювання та перспективи його вдосконалення» (м. Київ, 05 березня 2015 р.); «Наукові дослідження сучасного законодавства України – прогрес юридичної науки XXI століття» (м. Київ, 25–26 червня 2015 р.); «Пріоритетні проблеми реформування системи законодавства України» (м. Київ, 23–24 липня 2015 р.).

**Публікації.** Основні результати дослідження викладено в одноосібній монографії, 23 статтях, опублікованих у наукових фахових виданнях України та наукових періодичних виданнях інших держав, а також семи тезах наукових повідомлень на науково-практичних конференціях.

**Структура дисертації.** Відповідно до мети, предмета і логіки дослідження дисертаційна робота складається зі вступу, 5 розділів, що включають 18 підрозділів, висновків, списку використаних джерел, що нараховує 410 найменувань і займає 41 сторінку. Загальний обсяг дисертації – 406 сторінок.

## ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У **Вступі** обґрунтовується актуальність теми дослідження, зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами, визначено об'єкт, предмет і методи дослідження, сформульовано його мету й задачі, розкривається

наукова новизна, теоретичне і практичне значення дисертаційної роботи, надаються відомості про апробацію результатів дослідження.

**Розділ 1 «Теоретико-правова характеристика організаційно-управлінських відносин у трудовому праві»** складається з чотирьох підрозділів і присвячений обґрунтуванню методології дослідження організаційно-управлінських відносин, дослідженню організаційно-управлінських відносин як об'єкта регулювання нормами трудового права, визначенню сутності, поняття та особливостей організаційно-управлінських відносин у трудовому праві, аналізу міжнародних стандартів у сфері регулювання даних правовідносин.

У підрозділі 1.1 «*Методологія дослідження організаційно-управлінських відносин*» обґрунтовано методологію дослідження організаційно-управлінських відносин як динамічний процес вивчення, відбору та застосування комплексу теоретичних методів (діалектичний, історико-правовий, порівняльно-правовий, структурно-функціональний та ін.), способів і принципів пізнання й наукового дослідження та практичних методів (спостереження, експеримент, анкетування, документальний аналіз і т.п.), способів, процедур дослідження сутності, видів, особливостей правового регулювання організаційно-управлінських відносин у трудовому праві.

Досліджено комплекс філософсько-світоглядних, загальнонаукових і спеціальних методів пізнання та дослідження організаційно-управлінських відносин у трудовому праві, які запропоновано поділити на наступні групи: 1) філософсько-світоглядні методи: діалектичний, визнання чи заперечення об'єктивних державно-правових закономірностей та можливостей здобуття істинних знань про них, системний, структурно-функціональний тощо; 2) загальнонаукові методи: логіко-семантичний, узагальнення, порівняння, групування, абстрагування, аналізу, синтезу, індукції, дедукції, логічний, аналітичний, історичний, історико-порівняльний, статистичний, документальний, моделювання та ін.; 3) спеціальні методи: формально-юридичний, тлумачення норм права, вивчення юридичної практики, історико-правовий, порівняльно-правовий, функціонально-правового аналізу, документально-правового аналізу, кількісного та якісного аналізу, раціональної критики правових норм та ін.

У підрозділі 1.2 «*Організаційно-управлінські відносини як об'єкт регулювання нормами трудового права*» досліджено організаційно-управлінські відносини як об'єкт регулювання нормами трудового права.

Обґрунтовано, що організаційно-управлінські правовідносини є одним із невід'ємних об'єктів регулювання нормами саме трудового права, які слід відрізнити й відмежувати від організаційно-управлінських відносин в адміністративному праві з наступних підстав: 1) регулюються відповідно нормами трудового та адміністративного права; 2) змістом правовідносин є відповідно трудова та виконавчо-розпорядча діяльність; 3) адміністративно-правові відносини

мають місце виключно у сфері виконавчо-розпорядчої та організаційної діяльності в органах державної влади та місцевого самоврядування; 4) публічний характер організаційно-управлінських відносин, що регулюються нормами адміністративного права; 5) обов'язкова наявність суб'єкта владних повноважень в адміністративно-правових відносинах, що обумовлює застосування методу владних приписів у правову регулюванні; 6) приватний характер організаційно-управлінських відносин у сфері праці; 7) переважаюче договірне правове регулювання і рівне становище суб'єктів організаційно-управлінських відносин, що регулюються нормами трудового права та ін.

У підрозділі 1.3 «Сутність, поняття та особливості організаційно-управлінських відносин у трудовому праві» визначено сутність, поняття та особливості організаційно-управлінських відносин у трудовому праві.

Зазначено, що до складу організаційно-управлінських відносин як об'єкта регулювання нормами трудового права, входять наступні відносини: 1) які виникають між суб'єктами цих правовідносин при утворенні професійних спілок чи інших представницьких органів на конкретному підприємстві; 2) які складаються між роботодавцем та трудовим колективом (його представниками) з приводу підготовки, підписання, виконання та контролю за належними виконанням умов колективного договору або угоди; 3) які виникають при здійсненні управління виробництвом; 4) які складаються між роботодавцем та представниками колективу найманих працівників з приводу прийняття та затвердження локальних нормативно-правових актів у рамках конкретного підприємства або на регіональних, галузевих чи національних рівнях; 5) які складаються при вирішенні колективних трудових спорів між суб'єктами організаційно-управлінських відносин.

Сформульовані основні особливості організаційно-управлінських відносин, які регулюються нормами трудового права: 1) трудові правовідносини є первинними по відношенню до організаційно-управлінських відносин в трудовому праві, але недооцінити ролі та сутності останніх в забезпеченні прав громадян на працю неможливо, адже завдяки організаційно-управлінським відносинам між суб'єктами трудового права забезпечується ефективне керівництво трудовими процесами; 2) чинним законодавством передбачені випадки, коли суб'єкт підприємницької діяльності являє собою в одній особі як роботодавця, так і працівника, тобто підприємницька діяльність здійснюється без залучення найманої праці, і в зв'язку з цим організаційно-управлінські відносини в даному випадку не виникають; 3) організаційно-управлінські відносини виникають як на окремо взятому підприємстві, так і на локальному, галузевому, національному рівнях шляхом прийняття локальних, галузевих та інших нормативних актів, які не суперечать чинному законодавству України про працю; 4) організаційно-управлінські відносини в сфері праці є ширшими за змістом, ніж колективні трудові правовідносини, суттєво відрізняються від останніх за суб'єктним складом та змістом, оскільки

охоплюють також і сферу організаційно-управлінських відносин індивідуального характеру; 5) регулюються нормами трудового права.

У підрозділі 1.4 «Міжнародні стандарти у сфері регулювання організаційно-управлінських відносин у трудовому праві» сформульовані основні особливості (ознаки) міжнародних стандартів у сфері регулювання організаційно-управлінських відносин у трудовому праві: 1) встановлюються у сфері правового регулювання організаційно-управлінських відносин у трудовому праві; 2) розробляються та затверджуються на міжнародному рівні на двосторонній чи багатосторонній основі; 3) приймаються урядами держав та міжнародними організаціями; 4) їм притаманний універсальний характер (єдині для всіх держав-учасниць); 5) мають рекомендаційний характер (країна має право застосовувати їх повністю, частково або зовсім не застосовувати, приєднуючись чи ні до конкретного міжнародного нормативно-правового акта); 6) встановлюють еталонні показники, норми, принципи, гарантії додержання відповідних прав і обов'язків суб'єктів організаційно-управлінських відносин у сфері праці; 7) формами закріплення міжнародних стандартів є багатосторонні та двосторонні міжнародні договори, інші міжнародні нормативно-правові акти; 8) виражаються у нормах права, принципах тощо; 9) мають за мету оптимізацію та підвищення ефективності організаційно-управлінських відносин у трудовому праві; 10) відображають найкращий світовий досвід та ін.

Здійснено класифікацію міжнародних стандартів, які регламентують організаційно-управлінські відносини у сфері трудового права, за суб'єктною ознакою на наступні групи: 1) міжнародні стандарти, закріплені в нормативно-правових актах ООН (Загальна декларація прав людини, Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права, Міжнародна конвенція про ліквідацію всіх форм расової дискримінації та ін.); 2) міжнародні стандарти МОП (численні конвенції та рекомендації МОП); 3) міжнародні стандарти Ради Європи та ЄС (Європейська конвенція про захист прав людини і основоположних свобод, Європейська соціальна хартія, регламенти, директиви, резолюції, хартії); 4) міжнародні стандарти, які містяться в нормативних актах регіональних об'єднань держав, двосторонніх і багатосторонніх міжнародних договорах, укладених урядами держав та ін.

Акцентовано увагу на необхідності закріплення в майбутньому Трудовому кодексі України поняття міжнародних стандартів у сфері організації та управління працею із відповідним урегулюванням питання міжнародно-правового аспекту регулювання трудових та пов'язаних з ними відносин, що передбачає однозначне визначення місця міжнародно-правових актів у системі джерел трудового права, оскільки на сьогодні перевага віддається нормам ратифікованих міжнародних договорів над актами національного законодавства у випадку різного врегулювання організаційно-

управлінських правовідносин у сфері праці, проте дане положення не закріплено на конституційному рівні.

**Розділ 2 «Досвід правового регулювання організаційно-управлінських відносин у трудовому праві»** складається з чотирьох підрозділів і присвячений аналізу сучасного стану правового регулювання відносин з організації та управління працею в Україні та особливостям правового регулювання даних правовідносин у країнах СНД, ЄС, США, Канади та Латинської Америки.

У підрозділі 2.1 *«Сучасний стан правового регулювання відносин з організації та управління працею в Україні»* з'ясовано, що нормативно-правове регулювання організаційно-управлінських відносин у трудовому праві, які мають місце на сучасному етапі розвитку України, характеризується своєрідним симбіозом законодавчих норм та норм локального врегулювання: перша група норм встановлює мінімальні гарантії забезпечення трудових та тісно пов'язаних з ними прав громадян на реалізацію своїх можливостей та здібностей, а друга – дає можливість як роботодавцю, так і найманому працівникові на договірній основі, в залежності від особливостей конкретного підприємства, галузі народного господарства та інших чинників, врегулювати необхідні виробничі питання з метою забезпечення ефективного функціонування конкретного підприємства, установи тощо.

У результаті дослідження сучасного стану нормативно-правового регулювання організаційно-управлінських відносин у трудовому праві України виокремлено його наступні характерні риси: 1) переважає договірне (колективно-договірне) регулювання; 2) комплексне застосування централізованого та децентралізованого методів правового регулювання з домінуванням останнього; 3) більшість організаційно-управлінських відносин регулюється за допомогою локальних правових норм (колективний договір, правила внутрішнього розпорядку, інструкції про охорону праці, положення про оплату праці, трудову дисципліну і т.д.); 4) будується на принципах соціального партнерства; 5) суперечності, які виникають між суб'єктами організаційно-управлінських правовідносин у трудовому праві, вирішуються в більшості випадків мирним шляхом пошуку консенсусу, натомість метод владних приписів і заборон відходить на задній план у правовому регулюванні даних відносин; 6) добровільний і вольовий характер договірного регулювання; 7) вагома роль профспілок у локальному регулюванні тощо.

У підрозділі 2.2 *«Особливості правового регулювання відносин з організації та управління працею в країнах СНД»* з'ясовано, що правове регулювання організаційно-управлінських відносин на рівні країн СНД, не враховуючи положень чинного законодавства окремо взятих країн СНД, які є його співучасниками, носить перш за все не обов'язкові положення стосовно організації та управління працею і в порівнянні з країнами ЄС є менш ефективним. У той же час аналіз положень окремо взятих країн-учасниць СНД



у сфері організації та управління працею свідчить про достатньо глибоке розуміння зазначених проблем та досить високий рівень правового регулювання питань, пов'язаних з системами оплати праці, гарантійними виплатами, охороною праці, умовами праці, діяльністю профспілкових об'єднань та іншими аспектами організаційно-управлінських відносин, які на сучасному етапі базуються на соціальному партнерстві між суб'єктами правовідносин.

У підрозділі 2.3 «Європейський досвід правового регулювання організаційно-управлінських відносин у трудовому праві» визначено, що дослідження європейського досвіду регулювання організаційно-управлінських відносин у трудовому праві свідчить про те, що однією з головних тенденцій є практика фактичної участі трудового колективу в управлінні підприємством, направлена на вирішення питань соціального й економічного розвитку трудового колективу підприємства та роботодавця, що здебільшого врегульовується шляхом ведення переговорів між зазначеними суб'єктами.

Обґрунтовано, що позитивними для України є мирний метод соціального діалогу між суб'єктами трудових правовідносин у вирішенні трудових конфліктів, що виникають в межах організаційно-управлінських відносин у трудовому праві, а також практика закріплення максимального терміну укладання колективного договору, угоди (пропонуємо закріпити 3 роки в ст. 9 Закону України «Про колективні договори та угоди») задля підвищення ролі суб'єктів соціального партнерства та забезпечення можливості своєчасного врахування та адаптації до змін соціально-економічного та політико-правового становища в державі тощо.

У підрозділі 2.4 «Досвід правового регулювання організаційно-управлінських відносин у трудовому праві США, Канади та країн Латинської Америки» з'ясовано, що в цих країнах інституту колективних договорів відведена значна роль у регулюванні найважливіших аспектів трудових відносин. Співучасть працівників і профспілок в управлінні реалізується через колективні договори і діяльність профспілок, положення яких на підприємствах визначено в колективних договорах, зважаючи на те, що в США та Канаді ці питання лише частково регулюються законодавством. Однією зі специфічних рис трудового законодавства Канади у сфері врегулювання організаційно-управлінських відносин є факт «профспілкового монополізму». Крім того, законодавство більшості держав Латинської Америки побудовано на ідеях «соціального католицизму», що знаходять своє висвітлення в діяльності профспілок і змісті колективних договорів. Тісно пов'язана з ними й «умова про соціальний мир», що є основою вирішення колективних трудових спорів, яку доцільно перейняти й Україні. Визнано цікавою практикою, яка поширена у США щодо визначення й укладання «колдоговорів-поступків» та «двоюрусних» договорів в умовах несприятливої

економічної кон'юнктури в країні, що також варто взяти до увагу в сучасних умовах господарювання в Україні.

**Розділ 3 «Правове регулювання статусу роботодавців, працівників та їх представників як суб'єктів організаційно-управлінських відносин»** складається з чотирьох підрозділів і присвячений визначенню видів суб'єктів організаційно-управлінських правовідносин у трудовому праві та їх ознак, дослідженню особливостей юридичних прав, обов'язків, повноважень і відповідальності роботодавця, трудового колективу та профспілки як суб'єктів організаційно-управлінських правовідносин у трудовому праві.

У підрозділі 3.1 «*Види суб'єктів організаційно-управлінських правовідносин у трудовому праві, їх особливості (ознаки)*» досліджено й удосконалено класифікацію видів суб'єктів організаційно-управлінських відносин у трудовому праві, якими є наступні: 1) за правовим статусом: роботодавці, працівники, трудові колективи, організації роботодавців і їх об'єднання, профспілки та їх об'єднання, органи соціального партнерства; 2) за організаційно-функціональною формою: фізичні особи, юридичні особи, органи державної влади та місцевого самоврядування; 3) за часом існування: постійні, тимчасові; 4) за обов'язковістю участі в правовідносинах: обов'язкові, необов'язкові (допоміжні); 5) за значимістю участі в правовідносинах: первинні, вторинні; 6) за кількісним критерієм: індивідуальні, колективні;

Сформульовані ключові особливості (ознаки) суб'єктів організаційно-управлінських відносин у трудовому праві, які полягають у наступному: 1) наділені трудовою правосуб'єктністю, яка виражається в здатності за певних умов бути суб'єктами даних правовідносин, мати гарантовану законом можливість володіти правами (правоздатність) або набувати їх своїми діями і реалізовувати (дієздатність), нести відповідні обов'язки та юридичну відповідальність за їх порушення (деліктоздатність); 2) вступають в організаційно-управлінські відносини за власним волевиявленням; 3) відрізняються за організаційною формою, функціональним призначенням, значимістю, компетенцією, правовим статусом і т.п.; 4) можуть бути постійними, або тимчасовими, з'являючись за наявності певних умов, тобто бути основними та другорядними (обов'язковими й необов'язковими) тощо; 5) можуть бути учасниками організаційно-управлінських правовідносин як самотійно, так і в складі організації або об'єднання; 6) на різних рівнях соціального діалогу (локальний, галузевий, територіальний, національний) мають місце різні суб'єкти організаційно-управлінських відносин та ін.

У підрозділі 3.2 «*Роботодавець як суб'єкт організаційно-управлінських правовідносин у трудовому праві*» визначені основні ознаки роботодавця як суб'єкта організаційно-управлінських відносин є: 1) наділений трудовою правосуб'єктністю, яка виникає в момент державної реєстрації; 2) наділений врегульованим трудовим законодавством правовим статусом, який є відмінним

для роботодавців-юридичних осіб і роботодавців-фізичних осіб і охоплює ряд суб'єктивних прав і юридичних обов'язків, гарантії їх додержання, відповідальність за невиконання тощо; 3) використовує найману працю, тобто працю фізичних осіб; 4) є стороною колективного договору; 5) може утворювати організації роботодавців, які у свою чергу можуть об'єднуватися; 6) бере участь у соціальному діалозі; 7) має майнову самостійність; 8) є здатним забезпечувати належні умови праці, оплату праці і т.п.

Обґрунтовано, що проект Трудового кодексу України від 20.05.2015 р. № 1658 наразі достатньо повно врегульовує питання правового статусу роботодавця як суб'єкта організаційно-управлінських відносин у трудовому праві, містить законодавче тлумачення поняття «роботодавця», на відміну від КЗпП України, чітко виокремлено перелік прав і обов'язків роботодавця, його відповідальність у різних випадках. Проте, запропоновано розмежувати права та обов'язки роботодавців-юридичних осіб і роботодавців-фізичних осіб як суб'єктів організаційно-управлінських відносин. Також слід закріпити в майбутньому Трудовому кодексі України право роботодавця на захист своїх інтересів при порушенні умов колективного договору і відповідну процедуру звернення за захистом. Чіткого визначення потребують права і обов'язки організацій роботодавців та їх об'єднань, оскільки на сьогодні в розділі V Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» висвітлені лише повноваження останніх.

*У підрозділі 3.3 «Особливості юридичних прав, обов'язків, повноважень і відповідальності трудових колективів як суб'єктів організаційно-управлінських правовідносин» з'ясовано основні особливості повноважень, прав і обов'язків трудового колективу як суб'єкту організаційно-управлінських відносин, а саме наступні: 1) трудовий колектив є орієнтованим на досягнення спільної мети об'єднанням найманих працівників, які здійснюють свою діяльність на постійній основі на підставі трудових договорів; 2) трудовий колектив в організаційно-управлінських відносинах діє в інтересах працівників; 3) набуттю трудовим колективом правового статусу передують його належна організація та затвердження рішенням загальних зборів; 4) трудова правосуб'єктність трудового колективу припиняється в разі звільнення усіх працівників або ліквідації роботодавця у визначеному законом порядку; 5) трудова правосуб'єктність трудового колективу є похідною від правосуб'єктності працівника; 6) найвищим органом трудового колективу є загальні збори (конференція); 7) виборним організаційним органом є Рада трудового колективу; 8) має наступні основні права: ініціювати колективні переговори з роботодавцем; ініціювати колективний трудовий спір; висувати відповідні вимоги щодо організації праці, економічних чи соціальних питань тощо; брати участь в інших організаційно-управлінських (колективних, соціально-партнерських) відносинах; створювати представницькі органи; одержувати необхідну інформацію щодо виконання колективної угоди та*

інших питань тощо; 9) основними обов'язками трудового колективу є: дотримання принципів функціонування трудового колективу і норм трудового законодавства; участь в організаційно-управлінських відносинах, ініційованих роботодавцем; надання інформації щодо організаційно-управлінських відносин, необхідну роботодавцю; виконання умов колективної угоди тощо.

Обґрунтовано, що на сьогодні не існує нормативної бази, яка б адекватно регламентувала правовий статус трудових колективів, деякі норми взагалі є застарілими. У зв'язку з цим запропоновано в окрему книгу «Правовий статус суб'єктів організаційно-управлінських відносин» внести главу «Правовий статус трудового колективу» до проекту Трудового кодексу України, який повинен містити: 1) визначення поняття «трудова колектив»; 2) ознаки (особливості) трудового колективу; 3) принципи участі трудового колективу в організаційно-управлінські відносинах; 4) умови набуття й припинення трудової правосуб'єктності; 5) повноваження, суб'єктивні права та обов'язки; 6) гарантії їх дотримання, відповідальність у разі невиконання; 7) порядок утворення виборних чи представницьких органів; 8) процедури взаємодії трудового колективу з іншими суб'єктами організаційно-управлінських відносин тощо.

У підрозділі 3.4 «Правовий статус профспілок як одних із суб'єктів організаційно-управлінських правовідносин у трудовому праві» обґрунтовано, що профспілки та їх об'єднання є важливими суб'єктами організаційно-правових відносин, невід'ємною стороною колективного договору та колективних угод на різних рівнях соціального діалогу і представляють собою добровільне об'єднання громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної діяльності (навчання), яке утворюється в законодавчо визначеному порядку з метою здійснення представництва та захисту трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілки.

З'ясовано, що в чинній нормативно-правовій базі широко закріплені права й повноваження профспілок, проте не всі з них містяться в спеціальному Законі «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», а фрагментарно зафіксовані в багатьох інших законодавчих актах. Іншим суттєвим недоліком є відсутність чіткого й повного закріплення обов'язків і відповідальності профспілок як суб'єктів організаційно-управлінських правовідносин, що є неприпустимим в умовах посилення їх значущості та ролі в суспільстві. Також зроблено акцент на тому, що проект Трудового кодексу України взагалі на сьогодні не містить норм про правовий статус профспілок та їх об'єднань, тому запропоновано включити до проекту Трудового кодексу України в окрему книгу «Правовий статус суб'єктів організаційно-управлінських відносин» і відповідну главу «Правовий статус профспілок і їх об'єднань».

**Розділ 4 «Особливості правового регулювання окремих видів організаційно-управлінських відносин у трудовому праві» складається з**

трьох підрозділів і присвячений класифікації організаційно-управлінських відносин, що складають предмет трудового права, визначенню поняття та змісту організаційно-управлінських відносин індивідуального характеру й дослідженню особливостей правового регулювання колективних організаційно-управлінських відносин у трудовому праві.

У підрозділі 4.1 «Види і класифікація організаційно-управлінських відносин, що складають предмет трудового права» запропонована комплексна класифікація організаційно-управлінських правовідносин, що складають предмет трудового права: 1) за суб'єктним складом: а) індивідуальні; б) колективні; в) індивідуально-колективні; 2) залежно від функціональної природи: а) організаційні; б) управлінські; в) матеріально-фінансові; г) соціальні; 3) відповідно до середовища виникнення та реалізації: а) внутрішні; б) зовнішні; 4) за змістом організаційно-управлінських правовідносин у сфері трудового права: а) правовідносини із зайнятості та працевлаштування; б) з професійної підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації працівників на виробництві; в) з організації трудового процесу; г) з участі працівників в управлінні; г) у зв'язку зі створенням та функціонуванням професійних спілок, організацій роботодавців, їх об'єднань; д) з укладання та реалізації колективного договору з приводу колективних переговорів; е) з нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства; є) із застосування заходів дисциплінарної та іншої відповідальності; ж) з розгляду індивідуальних і колективних трудових спорів (конфліктів) та ін.; 5) за специфікою зв'язку з трудовими правовідносинами (або за часом виникнення організаційно-управлінських відносин): а) організаційно-управлінські відносини, що передують трудовим; б) супутні трудовим; в) організаційно-управлінські відносини, що витікають із трудових; б) за пріоритетністю правового регулювання: а) основні (вихідні); б) другорядні (похідні); 7) за роллю держави в реалізації організаційно-управлінських правовідносин у трудовому праві: а) публічно-правові; б) відносини взаємодії між суб'єктами організаційно-управлінських правовідносин у трудовому праві; 8) за типом норм права, що регулюють правовідносини: а) матеріальні; б) процедурні; в) процесуальні; 9) інші види організаційно-управлінських правовідносин, що складають предмет трудового права (за підставами виникнення, за терміном дії, за масштабом дії, за цілями реалізації тощо).

У підрозділі 4.2 «Поняття та зміст організаційно-управлінських відносин індивідуального характеру» визначено, що організаційно-управлінські відносини індивідуального характеру є предметом трудового права й виникають між роботодавцем (або його адміністрацією) та конкретним найманим працівником з приводу організації трудового процесу та управління працею й передбачають: 1) здійснення роботодавцем владних повноважень шляхом видання розпоряджень і т.п.; 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.

Основними особливостями організаційно-управлінських відносин, що складають предмет трудового права, є наступні: 1) владно-розпорядчий (імперативний) характер – передбачають підпорядкування найманого працівника роботодавцеві і відповідно залежність від нього, виходячи з передбачених трудовим законодавством повноважень роботодавця; 2) сторонами є роботодавець (або його адміністративний орган), що є керівником і організатором трудового процесу, і найманий працівник, що є виконавчою стороною в організаційно-управлінському трудовому процесі (виконання локальних нормативно-правових актів); 3) організаційно-управлінські відносини реалізуються переважно шляхом видання роботодавцем владних розпоряджень; 4) підставами виникнення організаційно-управлінських відносин індивідуального характеру є застосування нормативного акта уповноваженими особами від імені роботодавця, виконання працівником актів застосування, а також рішення повноважного державного органу, що зобов'язує працівника до виконання вимог нормативних або правозастосовних актів; 5) підставами припинення організаційно-управлінських відносин індивідуального характеру є відміна нормативного акта, звільнення з роботи працівника, виконання вимог нормативного або правозастосовного акта та ін.

Змістом організаційно-управлінських відносин індивідуального характеру, що складають предмет трудового права, є комплекс повноважень, суб'єктивних прав і юридичних обов'язків роботодавця та найманого працівника, відповідальності за їх недотримання та порушення у сфері організації трудового процесу та управління працею у відповідності з чинним трудовим законодавством.

*Підрозділ 4.3 «Особливості правового регулювання колективних організаційно-управлінських відносин у трудовому праві»* складається з трьох пунктів, у яких досліджуються особливості правового регулювання відносин трудового колективу з роботодавцем (адміністрацією) на виробництві, профспілкового органу підприємства, установи, організації з роботодавцем (адміністрацією) та соціально-партнерських відносин на національному, територіальному, галузевому рівнях.

У пункті 4.3.1 *«Правовідносини трудового колективу з роботодавцем (адміністрацією) на виробництві»* встановлено, що організаційно-управлінські правовідносини трудового колективу з роботодавцем (його адміністрацією) –

це відносини взаємодії між трудовим колективом та роботодавцем, які виражаються у їх взаємних правах, обов'язках, повноваженнях і відповідальності у сфері організації трудового процесу та управління працею, а саме: 1) правах сторін ініціювати колективні переговори, надавати пропозиції при розробці колективного договору, укладати колективні договори, угоди, одержувати необхідну інформацію щодо виконання колективної угоди, висувати вимоги щодо організації та управління працею, брати участь у колективному трудовому спорі у разі їх незадоволення, створювати представницькі органи, їх об'єднання на різних рівнях соціально-партнерських відносин тощо; 2) обов'язках сторін щодо участі в різних формах колективних організаційно-управлінських відносин, які здійснюються за ініціативою іншої сторони (колективні переговори, примирна комісія і т.п.), надання необхідної інформації про хід укладання та виконання колективного договору на вимогу іншої сторони; 3) участі в контролі за виконанням умов колективного договору тощо.

У пункті 4.3.2 *«Правовідносини профспілкового органу підприємства, установи, організації з роботодавцем (адміністрацією)»* зазначається, що правовідносини профспілкового органу підприємства, установи, організації з роботодавцем (адміністрацією) – це врегульовані нормами трудового законодавства суспільні відносини, що виникають у результаті укладення колективного трудового договору і пов'язані з представництвом і захистом інтересів трудового колективу та найманих працівників, а також при укладенні угод на різних рівнях соціального діалогу.

Наголошено, що на сьогодні ще не вирішеним залишається питання правового регулювання правовідносин за участі профспілок, оскільки проект Трудового кодексу України, хоча й містить окрему книгу 6 «Колективні трудові відносини», проте ніяк не регламентує правовий статус і особливості функціонування профспілок, як в принципі й інших суб'єктів організаційно-управлінських відносин у трудовому праві.

У підрозділі 4.3.3 *«Соціально-партнерські відносини на національному, територіальному, галузевому рівнях»* обґрунтовано, що соціально-партнерські відносини на національному, територіальному, галузевому рівнях полягають у системі взаємовідносин працівників, роботодавців і держави, яка реалізується за допомогою їх представницьких органів та органів соціального партнерства на відповідному рівні соціального діалогу в Україні з метою узгодження інтересів суб'єктів колективних організаційно-управлінських відносин, що складають предмет трудового права.

Основними ознаками соціально-партнерських відносин є наступні: 1) орієнтованість на досягнення соціального миру (компромісу, консенсусу тощо) і узгодження інтересів працівників, роботодавців (за можливої участі держави) із метою запобігання виникнення розбіжностей, трудових конфліктів і спорів; 2) добровільність, вольовий характер; 3) договірний характер;

4) стратегічне спрямування; 5) строковість укладання колективних договорів (угод); 6) наявність взаємних прав, обов'язків і відповідальності сторін колективних договорів (угод); 7) базуються на розроблених стандартах, рекомендація у відповідності до чинної нормативної бази та ін.

Обґрунтовано, що для вдосконалення механізмів реалізації соціально-партнерських відносин в Україні та підвищення ефективності їх реалізації доцільно включити окремий розділ (книгу) «Соціально-партнерські відносини» до проекту Трудового кодексу, у якому має бути закріплено поняття соціально-партнерських відносин (соціального партнерства), їх сторони (суб'єкти), принципи, форми, права, обов'язки, повноваження, відповідальність, що сприятиме, на нашу думку, формуванню єдиного та однозначного бачення сутності та особливостей реалізації даних відносин у фахівців та всіх зацікавлених осіб. При цьому після прийняття Трудового кодексу, як єдиного кодифікованого нормативно-правового акта в досліджуваній сфері, Закон України «Про соціальний діалог в Україні» має втратити чинність задля уніфікації та гармонізації законодавчої бази в Україні.

**Розділ 5 «Шляхи удосконалення правового регулювання організаційно-управлінських відносин у трудовому праві»** складається з трьох підрозділів і присвячений визначенню напрямів удосконалення організаційно-управлінських відносин при укладанні колективних договорів і угод, обґрунтуванню особливостей організаційно-управлінських відносин при вирішенні індивідуальних і колективних трудових спорів та дослідженню шляхів удосконалення соціально-партнерських відносин в Україні.

У підрозділі 5.1 «*Напрями вдосконалення організаційно-управлінських відносин при укладанні колективних договорів і угод*» проаналізовано та узагальнено основні проблеми й недоліки організаційно-управлінських відносин із укладання та виконання колективних договорів і угод: 1) невиконання вимог Генеральної і галузевих угод щодо підвищення заробітної плати й ліквідації її заборгованості; 2) низький рівень виконання законодавства з охорони й безпеки праці; 3) невключення деяких положень галузевих угод до колективних договорів підприємств, на які вони поширюються; 4) недостатній контроль сторін, зокрема держави, за здійсненням колективних переговорів, укладанням та виконанням угод і договорів; 5) ухилення роботодавців від укладання нових і затягування пролонгації існуючих колективних договорів; 6) відсутність у профспілкових організацій дієвого механізму впливу на роботодавців у разі порушення ними умов колективного договору, угоди; 7) нерозвиненість соціальної відповідальності бізнесу, небажання роботодавців брати та виконувати додаткові зобов'язання колективного договору; 8) тривала і складна процедура укладання колективного договору та угоди, особливо щодо примирних процедур і вирішення колективних трудових спорів; 9) обмеженість



фінансових можливостей більшості підприємств встановлювати додаткові соціальні гарантії та пільги тощо.

Запропоновано напрями вдосконалення організаційно-управлінських відносин при укладанні колективних договорів і угод: 1) удосконалення нормативно-правової бази: установити, що колективний договір обов'язково укладається юридичними особами та фізичними особами-підприємцями, які використовують найману працю не менше 10-х осіб; законодавчо закріпити мінімальний строк укладання колективного договору 1 рік (для установ бюджетної сфери) та максимальний – 2 роки (для підприємств інших видів економічної діяльності); мінімальний строк укладання колективної угоди 2 роки – для галузевих і територіальних угод і 3 роки – для Генеральної угоди; максимальний – 3 роки для галузевих і територіальних угод та 5 років для Генеральної угоди та ін.; 2) організаційно-методичні заходи: недопущення формального підходу до розробки тексту колективних договорів і угод, зобов'язання сторін мають бути конкретними й підкріплені економічними й іншими ресурсами; посилення контролю сторін; обов'язковий систематичний розгляд стану виконання угод тощо; 3) матеріально-технічні заходи: запровадження механізму нарахування компенсаційних виплат за затримку заробітної плати; посилення відповідальності за невиконання умов колективних угод і договорів підприємств, установлюючи штраф до 5–10 мінімальних заробітних плат й зняття з посади тощо; 4) виховні й превентивні заходи: популяризація процедури укладення колективного договору, в якому власник або уповноважена ним особа повинен бути зацікавлений не менше працівників; посилення соціальної орієнтованості бізнесу та його самовідповідальності і сприяння у підвищенні рівня правової культури сторін тощо.

У підрозділі 5.2 «Особливості організаційно-управлінських відносин при вирішенні індивідуальних і колективних трудових спорів» сформульовані наступні особливості організаційно-управлінських відносин при вирішенні індивідуальних трудових спорів: 1) порядок розгляду індивідуальних трудових спорів суддів, прокурорсько-слідчих працівників, а також працівників навчальних, наукових та інших установ прокуратури, які мають класні чини, встановлюється спеціальним законодавством (ст. 222 КЗпП); 2) важливим суб'єктом даних відносин є комісія по трудових спорах; 3) у випадку, якщо комісії по трудових спорах не обираються, індивідуальні трудові спори розглядаються безпосередньо в районних, районних у місті, міських чи міськрайонних судах щодо передбачених законодавством питань; 4) працівник може звернутися до комісії по трудових спорах у тримісячний строк, а у спорах про виплату належної йому заробітної плати – без обмеження будь-яким строком. У разі пропуску з поважних причин установленого строку комісія по трудових спорах може його поновити (ст. 225 КЗпП); 5) часом виникнення організаційно-управлінських відносин при вирішенні

індивідуальних трудових спорів слід вважати момент звернення до уповноваженого юрисдикційного органу – комісії з вирішення трудових спорів чи суду тощо.

Особливостями організаційно-управлінських відносин при вирішенні колективних трудових спорів визначені наступні: 1) моментом виникнення організаційно-управлінських відносин при вирішенні колективних трудових спорів слід вважати: складання протоколу розбіжностей; одержання стороною найманих працівників від сторони роботодавця повідомлення про повну або часткову відмову у задоволенні колективних вимог і прийняття рішення про незгоду з таким рішенням роботодавця; порушення передбачених законом строків розгляду вимог при відсутності відповіді від сторони роботодавця; 2) важливими суб'єктами даних відносин є примирна комісія та трудовий арбітраж; 3) для вирішення спору передбачений примирно-третейський порядок за винятками, які закріплені статтями 23, 25 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» та ч. 7 ст. 20, ч. 4 ст. 42 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», випадків судового розгляду колективних трудових спорів; 4) організаційно-управлінські відносини при вирішенні колективних трудових спорів характеризуються правом на страйк, який застосовується як крайній засіб вирішення колективного трудового спору та ін.

*У підрозділі 5.3 «Шляхи вдосконалення соціально-партнерських відносин в Україні» запропоновані шляхи вдосконалення нормативно-правової бази, яка регламентує соціально-партнерські відносини: 1) змінити назву глави 1 книги 6 «Соціальний діалог» проекту Трудового кодексу України на «Соціальне партнерство» та законодавчо закріпити правову категорію «соціальне партнерство» у ст. 341 проекту Трудового кодексу України; 2) узгодити положення Закону України «Про соціальний діалог в Україні» з положеннями Рекомендації № 91 МОП про колективні договори щодо поширення Генеральної та галузевих угод на підприємства, які не брали безпосередньої участі в колективно-договірному процесі; 3) законодавчо закріпити для суб'єктів колективних договорів, угод право на консультацію, враховуючи досвід МОП (Конвенція № 98 про право на організацію і ведення колективних переговорів, Конвенція № 144 про тристоронні консультації для сприяння застосуванню міжнародних трудових норм, Конвенція № 154 про сприяння колективним переговорам, Конвенція № 135 про захист прав представників працівників тощо); 4) з метою усунення фактичної нерівності сторін соціального діалогу в Закон України «Про соціальний діалог в Україні» слід внести зміни у напрямку забезпечення обов'язковості прийняття органами соціального діалогу спільних рішень на основі згоди сторін; 5) систематизувати нормативно-правову базу з соціального партнерства в цілому тощо.*

Особливу увагу приділено такому напрямку вдосконалення колективно-договірного регулювання відносин у сфері праці як перехід від формального до обов'язкового підходу, закріплюючи в Законі України «Про колективні договори і угоди» норму про обов'язковість поширення норм Генеральної та галузевих угод на всі підприємства відповідної галузі, якщо угода підписана сторонами соціального партнерства; посилення відповідальності соціальних партнерів за невиконання прийнятих ними колективних угод та договорів, збільшуючи суму штрафу та інші заходи.

## ВИСНОВКИ

У дисертаційній роботі здійснено теоретичне узагальнення і нове вирішення наукової проблеми – визначення сутності, видів та особливостей реалізації й правового регулювання організаційно-управлінських відносин у трудовому праві України у процесі реформування вітчизняного трудового законодавства. У результаті проведеного дослідження сформульовано ряд концептуальних висновків, пропозицій та рекомендацій, спрямованих на досягнення поставленої мети, серед них наступні:

1. Визначено методологію дослідження організаційно-управлінських відносин як комплекс філософсько-світоглядних, загальнонаукових і спеціальних методів пізнання та дослідження організаційно-управлінських відносин у трудовому праві, які запропоновано поділити на наступні групи: 1) філософсько-світоглядні методи: діалектичний, визнання чи заперечення об'єктивних державно-правових закономірностей та можливостей здобуття істинних знань про них, системний, структурно-функціональний тощо; 2) загальнонаукові методи: логіко-семантичний, узагальнення, порівняння, групування, абстрагування, аналізу, синтезу, індукції, дедукції, логічний, аналітичний, історичний, історико-порівняльний, статистичний, документальний, моделювання та ін.; 3) спеціальні методи: формально-юридичний, тлумачення норм права, вивчення юридичної практики, історико-правовий, порівняльно-правовий, функціонально-правового аналізу, документально-правового аналізу, кількісного та якісного аналізу, раціональної критики правових норм та ін.

2. Охарактеризовано організаційно-управлінські відносини як об'єкт регулювання нормами трудового права, у результаті чого обґрунтовано, що організаційно-управлінські правовідносини є одним із невід'ємних об'єктів регулювання нормами трудового права, які слід відрізняти від організаційно-управлінських відносин в адміністративному праві з наступних підстав: 1) регулюються відповідно нормами трудового та адміністративного права; 2) змістом правовідносин є відповідно трудова та виконавчо-розпорядча діяльність; 3) адміністративно-правові відносини мають місце виключно у сфері виконавчо-розпорядчої та організаційної

діяльності в органах державної влади та місцевого самоврядування; 4) вони носять публічний характер і регулюються нормами адміністративного права; 5) містять обов'язкову наявність суб'єкта владних повноважень, що обумовлює застосування методу владних приписів у правову регулюванні; 6) характеризуються приватною формою у сфері праці; 7) мають переважаче договірне правове регулювання і рівне становище суб'єктів організаційно-управлінських відносин, що регулюються нормами трудового права тощо.

3. Запропоновано визначити організаційно-управлінські відносини в трудовому праві як врегульовані нормами трудового права (трудового законодавства та локальних нормативно-правових актів) відносини, що виникають між роботодавцями, працівниками, трудовими колективами, професійними спілками та їх об'єднаннями, організаціями роботодавців і їх об'єднаннями та органами соціального партнерства в процесі реалізації владно-розпорядчих повноважень роботодавця, повноважень трудового колективу та профспілок з приводу укладення колективних договорів та встановлення умов і оплати праці, режиму робочого часу та часу відпочинку, дотримання трудового законодавства, вирішення індивідуальних та колективних трудових спорів тощо.

4. Визначено міжнародні стандарти у сфері регулювання організаційно-управлінських відносин у трудовому праві як систему міжнародних нормативно-правових актів у сфері управління та організації праці, які приймаються на двосторонній чи багатосторонній, добровільній основі шляхом досягнення консенсусу між урядами держав світу, міжнародними організаціями і відповідно носять рекомендаційний характер, встановлюючи еталонні показники та вимоги стосовно прав, обов'язків, гарантій їх дотримання тощо, та виникають з приводу реалізації організаційно-управлінських відносин у сфері трудового права, з метою оптимізації та підвищення ефективності здійснення останніх.

5. З'ясовано сучасний стан правового регулювання відносин щодо організації та управління працею в Україні, у результаті чого виокремлено наступні характерні риси: 1) переважає договірне (колективно-договірне) регулювання; 2) комплексне застосування централізованого та децентралізованого методів правового регулювання з домінуванням останнього; 3) більшість організаційно-управлінських відносин регулюється за допомогою локальних правових норм (колективний договір, правила внутрішнього розпорядку, інструкції про охорону праці, положення про оплату праці, трудову дисципліну тощо); 4) будуються на принципах соціального партнерства; 5) суперечності, які виникають між суб'єктами організаційно-управлінських правовідносин у трудовому праві, вирішуються в більшості випадків мирним шляхом за рахунок пошуку консенсусу, завдяки чому метод владних приписів і заборон відходить на задній план у правовому

регулюванні даних відносин; 6) добровільний і вольовий характер договірною регулювання; 7) вагома роль профспілок у локальному регулюванні тощо.

6. Сформульовано особливості правового регулювання відносин з організації та управління працею в країнах СНД, ЄС, США, Канади та Латинської Америки. З'ясовано, що правове регулювання організаційно-управлінських відносин на рівні країн СНД, не враховуючи положень чинного законодавства її окремих членів, містить перш за все не обов'язкові положення стосовно організації та управління працею і в порівнянні з країнами ЄС є менш ефективним. Досліджено європейський досвід про те, що однією з головних тенденцій є практика фактичної участі трудового колективу в управлінні підприємством, яка направлена на вирішення питань соціального й економічного розвитку трудового колективу підприємства та роботодавця, що здебільшого врегульовується шляхом ведення переговорів між зазначеними суб'єктами. У результаті аналізу досвіду США, Канади та країн Латинської Америки з'ясовано, що в цих країнах інституту колективних договорів відведена значна роль у регулюванні найважливіших аспектів трудових відносин. Співучасть працівників і профспілок в управлінні реалізується через колективні договори і діяльність профспілок, положення яких на підприємствах визначено в колективних договорах. Попри це однією зі специфічних рис трудового законодавства Канади у сфері врегулювання організаційно-управлінських відносин є факт «профспілкового монополізму». Крім того, законодавство більшості держав Латинської Америки побудовано на ідеях «соціального католицизму», що знаходять своє втілення в діяльності профспілок і змісті колективних договорів. Тісно пов'язаною з ними є й «умова про соціальний мир», що становить основу вирішення колективних трудових спорів, яку доцільно запровадити й в Україні. Вважаємо цікавою практикою, яка поширена у США, укладання «колдоговорів-поступків» та «двоюрусних» договорів в умовах несприятливої економічної кон'юнктури в країні, що також варто взяти до уваги в сучасних умовах господарювання в Україні.

7. Визначено й удосконалено класифікацію видів суб'єктів організаційно-управлінських відносин у трудовому праві, якими є наступні: 1) за правовим статусом: роботодавці, працівники, трудові колективи, організації роботодавців і їх об'єднання, профспілки та їх об'єднання, органи соціального партнерства; 2) за організаційно-функціональною формою: фізичні особи, юридичні особи, органи державної влади та місцевого самоврядування; 3) за часом існування: постійні, тимчасові; 4) за обов'язковістю участі в правовідносинах: обов'язкові, необов'язкові (допоміжні); 5) за значимістю участі в правовідносинах: первинні, вторинні; 6) за кількісним критерієм: індивідуальні, колективні.

8. Охарактеризовано особливості юридичних прав, обов'язків, повноважень і відповідальності роботодавця, трудового колективу та

профспілки як суб'єктів організаційно-управлінських правовідносин у трудовому праві. Основні ознаки роботодавця як суб'єкта організаційно-управлінських відносин полягають у наступному: 1) наділений трудовою правосуб'єктністю, яка виникає в момент державної реєстрації; 2) наділений правовим статусом, який є відмінним для роботодавців-юридичних осіб і роботодавців-фізичних осіб і охоплює ряд суб'єктивних прав і юридичних обов'язків, гарантії їх додержання, відповідальність за невиконання тощо; 3) використовує найману працю, тобто працю фізичних осіб; 4) є стороною колективного договору; 5) може утворювати організації роботодавців, які у свою чергу можуть об'єднуватися; 6) бере участь у соціальному діалозі; 7) має майнову самостійність; 8) є здатним забезпечувати належні умови праці, оплату праці тощо.

З'ясовано такі основні особливості повноважень, прав і обов'язків трудового колективу як суб'єкта організаційно-управлінських відносин: 1) трудовий колектив є орієнтованим на досягнення спільної мети об'єднанням найманих працівників, які здійснюють свою діяльність на постійній основі на підставі трудових договорів; 2) трудовий колектив в організаційно-управлінських відносинах діє в інтересах працівників; 3) набуттю трудовим колективом правового статусу передують його належна організація та затвердження рішенням загальних зборів; 4) трудова правосуб'єктність трудового колективу припиняється в разі звільнення усіх працівників або ліквідації роботодавця у визначеному законом порядку; 5) трудова правосуб'єктність трудового колективу є похідною від правосуб'єктності працівника; 6) найвищим органом трудового колективу є загальні збори (конференція); 7) виборним організаційним органом є Рада трудового колективу; 8) має наступні основні права: ініціювати колективні переговори з роботодавцем, ініціювати колективний трудовий спір, висувати відповідні вимоги щодо організації праці, економічних чи соціальних питань тощо, брати участь в інших організаційно-управлінських (колективних, соціально-партнерських) відносинах, створювати представницькі органи, одержувати необхідну інформацію щодо виконання колективної угоди та інших питань тощо; 9) основними обов'язками трудового колективу є: дотримання принципів функціонування трудового колективу і норм трудового законодавства, участь в організаційно-управлінських відносинах, ініційованих роботодавцем, надання необхідної інформації, яка стосується організаційно-управлінських відносин, роботодавцю; виконання умов колективної угоди тощо.

Визначено, що профспілки та їх об'єднання є важливими суб'єктами організаційно-управлінських відносин, невід'ємною стороною колективного договору та колективних угод на різних рівнях соціального діалогу і представляють собою добровільне об'єднання громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної діяльності (навчання), яке

утворюється в законодавчо визначеному порядку з метою здійснення представництва і захисту трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілки. Обґрунтовано, що суттєвим недоліком чинного трудового законодавства є відсутність чіткого й повного закріплення обов'язків і відповідальності профспілок як суб'єктів організаційно-управлінських правовідносин. Звернено особливу вагу на те, що проект Трудового кодексу України на сьогодні взагалі не містить норм про правовий статус профспілок та їх об'єднань.

9. Здійснено комплексну класифікацію організаційно-управлінських правовідносин, що складають предмет трудового права: 1) за суб'єктним складом: а) індивідуальні; б) колективні; в) індивідуально-колективні; 2) залежно від функціональної природи: а) організаційні; б) управлінські; в) матеріально-фінансові; г) соціальні; 3) відповідно до середовища виникнення та реалізації: а) внутрішні; б) зовнішні; 4) за змістом організаційно-управлінських правовідносин у сфері трудового права: а) правовідносини із зайнятості та працевлаштування; б) з професійної підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації працівників на виробництві; в) з організації трудового процесу; г) з участі працівників в управлінні; г) у зв'язку зі створенням та функціонуванням професійних спілок, організацій роботодавців, їх об'єднань; д) з укладання та реалізації колективного договору, з приводу колективних переговорів; е) з нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства; є) із застосування заходів дисциплінарної та іншої відповідальності; ж) з розгляду індивідуальних і колективних трудових спорів (конфліктів) та ін.; 5) за специфікою зв'язку з трудовими правовідносинами (або за часом виникнення організаційно-управлінських відносин): а) організаційно-управлінські відносини, що передують трудовим; б) супутні трудовим; в) організаційно-управлінські відносини, що впливають із трудових; б) за пріоритетністю правового регулювання: а) основні (вихідні); б) другорядні (похідні); 7) за типом норм права, що регулюють правовідносини: а) матеріальні; б) процедурні; в) процесуальні; 8) інші види організаційно-управлінських правовідносин, що складають предмет трудового права (за підставами виникнення, за терміном дії, за масштабом дії, за цілями реалізації тощо).

10. Визначено поняття та зміст організаційно-управлінських відносин індивідуального характеру, які є предметом трудового права й виникають між роботодавцем (або 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.

11. Визначено основні особливості правового регулювання колективних організаційно-управлінських відносин у трудовому праві: правовідносин трудового колективу з роботодавцем (адміністрацією), профспілкового органу з роботодавцем (адміністрацією), соціально-партнерських відносин на національному, територіальному, галузевому рівнях.

Організаційно-управлінські правовідносини трудового колективу з роботодавцем (його адміністрацією) – це відносини взаємодії між трудовим колективом та роботодавцем, які виражаються у їх взаємних правах, обов'язках, повноваженнях і відповідальності у сфері організації трудового процесу та управління працею, а саме: 1) правах сторін ініціювати колективні переговори, надавати пропозиції при розробці колективного договору, укладати колективні договори, угоди, одержувати необхідну інформацію щодо виконання колективної угоди, висувати вимоги щодо організації та управління працею, брати участь у колективному трудовому спорі у разі їх незадоволення, створювати представницькі органи, їх об'єднання на різних рівнях соціально-партнерських відносин тощо; 2) обов'язках сторін щодо участі в різних формах колективних організаційно-управлінських відносин, які здійснюються за ініціативою іншої сторони (колективні переговори, примирна комісія тощо), надання необхідної інформації про хід укладення та виконання колективного договору на вимогу іншої сторони, участі в контролі за виконанням умов колективного договору тощо.

Правовідносини профспілкового органу підприємства, установи, організації з роботодавцем (адміністрацією) – це врегульовані нормами трудового законодавства суспільні відносини, що виникають у результаті укладення колективного трудового договору і пов'язані з представництвом і захистом інтересів трудового колективу та найманих працівників, а також при укладенні угод на різних рівнях соціального діалогу.

Соціально-партнерські відносини на національному, територіальному, галузевому рівнях полягають у системі взаємовідносин працівників, роботодавців і держави, яка реалізується за допомогою їх представницьких органів та органів соціального партнерства на відповідному рівні соціального діалогу в Україні з метою узгодження інтересів суб'єктів колективних організаційно-управлінських відносин, що складають предмет трудового права.

Основними ознаками соціально-партнерських відносин є наступні: 1) орієнтованість на досягнення соціального миру (компромісу, консенсусу тощо) і узгодження інтересів працівників, роботодавців (за можливої участі



держави) із метою запобігання виникнення розбіжностей, трудових конфліктів і спорів; 2) добровільність, вольовий характер; 3) договірний характер; 4) стратегічне спрямування; 5) строковість укладення колективних договорів (угод); 6) наявність взаємних прав, обов'язків і відповідальності сторін колективних договорів (угод); 7) базування на розроблених стандартах, рекомендаціях у відповідності до чинної нормативної бази тощо.

12. Запропоновано основні напрями вдосконалення організаційно-управлінських відносин при укладанні колективних договорів і угод. Визнано за необхідне визначити та закріпити поняття колективної угоди та колективного договору у ст. 2 Закону України «Про колективні договори й угоди», ст. 8 Закону України «Про соціальний діалог в Україні», гл. II Кодексу законів про працю України, проекті Трудового кодексу України в наступній редакції: «1. Колективний договір – це локальний акт соціального партнерства двостороннього характеру між роботодавцем і трудовим колективом в особі їх уповноважених представників, який обов'язково укладається на підприємствах, в установах, організаціях та їх структурних підрозділах незалежно від форм власності і господарювання (юридичні особи), фізичними особами-підприємцями, які використовують найману працю не менше 10-х осіб, з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин і узгодження інтересів працівників та роботодавців. 2. Колективна угода – це строковий акт соціального партнерства, який приймається на двосторонній та тристоронній основі для врегулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин і узгодження інтересів працівників та роботодавців, їх об'єднань та держави в особі уповноважених органів влади на національному, галузевому та територіальному рівнях й умови якого є обов'язковими для виконання й включення до колективних договорів підприємств, установ і організацій, на які вони поширюються».

Сформульовано основні проблеми організаційно-управлінських відносин у сфері укладення та виконання колективних договорів і угод, до яких слід віднести наступні: 1) невиконання вимог Генеральної і галузевих угод щодо підвищення заробітної плати й ліквідації її заборгованості; 2) низький рівень виконання законодавства з охорони й безпеки праці; 3) невключення деяких положень галузевих угод до колективних договорів підприємств, на які вони поширюються; 4) недостатній контроль сторонами колективних організаційно-управлінських відносин, зокрема державою, за здійсненням колективних переговорів, укладенням та виконанням угод і договорів; 5) ухиляння роботодавців від укладення нових і затягування пролонгації існуючих колективних договорів, ухиляння від ефективних форм ведення соціального діалогу; 6) відсутність у профспілкових організацій дієвого механізму впливу на роботодавців у разі порушення

ними умов колективного договору, угоди; 7) відсутність культури добровільного виконання сторонами взятих на себе зобов'язань під час укладення угод і договорів; 8) нерозвиненість соціальної відповідальності бізнесу, небажання роботодавців брати та виконувати додаткові зобов'язання при укладенні колективного договору; 9) низький рівень довіри працівників до колективних договорів; 10) тривала і складна процедура укладення колективного договору та угоди, особливо щодо примирних процедур і вирішення колективних трудових спорів; 11) обмеженість фінансових можливостей більшості підприємств встановлювати додаткові соціальні гарантії та пільги, витратити суттєві суми на виконання заходів колективних договорів тощо.

13. Запропоновано змінити назву глави 15 КЗпП України з «Індивідуальні трудові спори» на «Трудові спори», де закріпити визначення наступних правових категорій: 1) індивідуальний трудовий спір – це неврегульовані в процесі переговорів розбіжності між окремим працівником і роботодавцем щодо укладання, зміни чи розірвання трудового договору, дотримання та виконання норм трудового законодавства, зміни істотних умов праці, виконання умов трудового та колективного договору, колективних угод тощо, які передаються на розгляд уповноваженого органу – комісії по розгляду трудових спорів чи суду; 2) колективний трудовий спір – це неврегульовані в процесі колективних переговорів розбіжності між трудовим колективом працівників і роботодавцем в особі уповноважених ними представницьких органів щодо укладання чи зміни колективних договорів і угод, встановлення нових або зміни існуючих істотних умов праці; виконання положень колективних договорів і угод; дотримання та виконання норм трудового законодавства тощо, які передаються на розгляд уповноваженого органу – Національної служби посередництва і примирення та її територіальних органів і в окремих, передбачених законодавством випадках, до суду, а також оформлення протоколом розбіжностей при виникненні колективного трудового спору щодо укладення чи зміни колективного договору або угоди.

14. Запропоновано шляхи вдосконалення соціально-партнерських відносин в Україні. Зроблено акцент на доцільності вдосконалення національної моделі соціального партнерства шляхом переходу від трипартизму до комбінованої моделі соціально-партнерських відносин узгоджувально-правового характеру, яка буде будуватися на тристоронній (на локальному рівні – за участі держави, сторін найманих працівників і роботодавця) та багатосторонній основі (за участі держави, органів місцевого самоврядування, сторін найманих працівників і роботодавця – на територіальному, галузевому та національному рівні) з науково обґрунтованим поєднанням методів авторитарного та автономного управління. При цьому державі має бути надана функція захисника загальнонаціональних інтересів та

арбітра процесу соціального діалогу з правом вето щодо питань соціально-економічного та загальнодержавного значення.

15. З метою удосконалення організаційно-управлінських відносин у трудовому праві запропоновано ряд заходів: 1) із вдосконалення нормативно-правової бази: а) закріпити в ст. 9 Закону України «Про колективні договори та угоди» мінімальний строк укладення колективного договору 1 рік (для установ бюджетної сфери) та максимальний – 2 роки (для підприємств інших видів економічної діяльності); мінімальний строк укладення колективної угоди 2 роки (для галузевих і територіальних угод) і 3 роки (для Генеральної угоди); максимальний – 3 роки (для галузевих і територіальних угод) та 5 років для Генеральної угоди; строки перегляду чинного з метою прийняття нового колективного договору (угоди) встановити на рівні 6 (для бюджетної сфери) та 12 місяців (для інших видів економічної діяльності); зафіксувати граничний термін початку колективних переговорів – «не пізніше як за 1 місяць до закінчення строку дії колективного договору, угоди»; б) змінити назву глави 1 книги 6 «Соціальний діалог» проекту Трудового кодексу України на «Соціальне партнерство» та законодавчо закріпити правову категорію «соціальне партнерство» у ст. 341; в) узгодити положення Закону України «Про соціальний діалог в Україні» з положеннями Рекомендації № 91 МОП про колективні договори щодо поширення Генеральної та галузевих угод на підприємства, які не брали безпосередньої участі в колективно-договірному процесі; г) законодавчо закріпити за суб'єктами колективних договорів, угод право на консультацію, враховуючи досвід МОП (конвенції №№ 98, 144, 154, 135 тощо); г) доповнити проект Трудового кодексу України окремою книгою «Правовий статус суб'єктів організаційно-управлінських відносин» з відповідними главами: «Правовий статус трудового колективу», «Правовий статус профспілок і їх об'єднань» тощо; 2) організаційно-методичні заходи: а) недопущення формального підходу до розробки тексту колективних договорів і угод, їх декларативного характеру; б) посилення контролю сторін тощо; 3) матеріально-технічні заходи: а) сприяння погашенню заборгованості із заробітної плати шляхом підвищення рівня адміністративної та дисциплінарної відповідальності роботодавця; б) запровадження механізму нарахування компенсаційних виплат за затримку заробітної плати; в) підвищення відповідальності підприємств за невиконання умов колективних угод і договорів шляхом встановлення штрафів до 5-10 мінімальних заробітних плат і зняття з посади керівників тощо; 4) виховні й превентивні заходи: а) популяризація процедури укладення колективного договору, в якому власник або уповноважена ним особа повинен бути зацікавлений не менше працівників; б) посилення соціальної орієнтованості бізнесу та його самовідповідальності і сприяння у підвищенні рівня правової культури сторін тощо.

## СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ АВТОРОМ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

### *Монографія:*

1. Волинець В.В. Теоретико-правові засади організаційно-управлінських відносин у трудовому праві України : монографія / В.В. Волинець. – Х. : Діса плюс, 2016. – 396 с.

### *Статті у наукових фахових виданнях України:*

2. Волинець В.В. Особливості організаційно-управлінських відносин у трудовому праві / В.В. Волинець // Форум права. – 2013. – № 3. – С. 93–98 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/FP\\_index](http://nbuv.gov.ua/UJRN/FP_index).

3. Волинець В.В. Організаційно-управлінські відносини як об'єкт регулювання нормами трудового права / В.В. Волинець // Наука і правоохорона. – 2013. – № 4, ч. 2. – С. 61–64.

4. Волинець В.В. Щодо співвідношення організаційно-управлінських правовідносин в трудовому та адміністративному праві / В.В. Волинець // Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Юридичні науки». – 2013. – Спеціальний випуск. – Т. 1, ч. 2. – С. 113–118.

5. Волинець В.В. Сучасний стан правового регулювання відносин з організації та управління працею в Україні / В.В. Волинець // Форум права. – 2014. – № 4. – С. 61–65 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/j-pdf/FP\\_index.htm\\_2014\\_4\\_13.pdf](http://nbuv.gov.ua/j-pdf/FP_index.htm_2014_4_13.pdf).

6. Волинець В.В. Особливості правового регулювання відносин з організації та управління працею в країнах СНД / В.В. Волинець // Митна справа. – 2014. – Спеціальний випуск. – № 2. – С. 327–332.

7. Волинець В.В. Міжнародні стандарти у сфері регулювання організаційно-управлінських відносин у трудовому праві / В.В. Волинець // Наука і правоохорона. – 2014. – № 1, ч. 2. – С. 26–31.

8. Волинець В.В. Роботодавець як суб'єкт організаційно-управлінських правовідносин у трудовому праві / В.В. Волинець // Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Право». – 2014. – № 29, ч. 2. – Т. 2. – С. 67–70.

9. Волинець В.В. Поняття організаційно-управлінських відносин у трудовому праві / В.В. Волинець // Наука і правоохорона. – 2014. – № 2, ч. 2. – Т. 3. – С. 36–42.

10. Волинець В.В. Щодо особливостей правового статусу трудових колективів як суб'єктів організаційно-управлінських правовідносин / В.В. Волинець // Наука і правоохорона. – 2014. – № 4, ч. 2. – С. 31–35.

11. Волинець В.В. Практика США, Канади та Латинської Америки правового регулювання організаційно-управлінських відносин в трудовому праві / В.В. Волинець // Митна справа. – 2015. – № 4 (2). – С. 208–214.

12. Волинець В.В. Напрями вдосконалення організаційно-управлінських відносин при укладанні колективних договорів і угод / В.В. Волинець //

Науковий вісник Академії муніципального управління. Серія «Право». – 2015. – Випуск 2. – С. 336–343.

13. Волинець В.В. Особливості організаційно-управлінських відносин при вирішенні індивідуальних трудових спорів / В.В. Волинець // Митна справа. – 2015. – № 5, ч. 2. – С. 283–288.

14. Волинець В.В. Особливості організаційно-управлінських відносин при вирішенні колективних трудових спорів / В.В. Волинець // Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Юридичні науки». – 2015. – № 3-2. – С. 65–68.

15. Волинець В.В. Щодо досвіду регулювання відносин з організації та управління працею в зарубіжних країнах / В.В. Волинець // Право та інновації. – 2015. – № 1. – С. 92–96.

16. Волинець В.В. Класифікація організаційно-управлінських відносин у трудовому праві / В.В. Волинець // Право та інновації. – 2015. – №4 (12). – С. 124–127.

17. Волинець В.В. До питання правового статусу роботодавця як суб'єкта організаційно-управлінських правовідносин у трудовому праві / В.В. Волинець // Актуальні проблеми держави і права. – 2015. – № 77. – С. 65–71.

18. Волинець В.В. Правовий статус профспілок як суб'єктів організаційно-управлінських правовідносин у трудовому праві / В.В. Волинець // Наука і правоохорона. – 2015. – № 1, ч. 2. – С. 52–56.

19. Волинець В.В. Європейський досвід правового регулювання організаційно-управлінських відносин у трудовому праві / В.В. Волинець // Наукові праці Одеської юридичної Академії. – 2015. – Т. 16. – С. 102–109.

*Статті у наукових періодичних виданнях інших держав з напрямку,  
з якого підготовлено дисертацію:*

20. Волинець В.В. Сущность и виды субъектов организационно-управленческих правоотношений в трудовом праве / В.В. Волинець // Право и закон. – 2014. – № 1. – С. 42–47.

21. Волинець В.В. Содержание организационно-управленческих отношений индивидуального характера / В.В. Волинець // Visegrad journal on human rights. – 2015. – № 3/2. – С. 15–19.

22. Волинець В.В. Пути совершенствования социально-партнерских отношений в Украине / В.В. Волинець // Право и политика. – 2015. – № 3. – С. 50–54.

23. Волинець В.В. Сущность и особенности организационно-управленческих отношений индивидуального характера / В.В. Волинець // Право и политика. – 2015. – № 4. – С. 115–118.

24. Volynets V.V. The directions of improvement of organizational-management relations in the sphere of the collective agreements and arrangements conclusion / V.V. Volynets // International Scientific Journal Euro-American

Scientific Cooperation : research articles. – Hamilton, Canada : «Accent Graphics Communications», 2015. – Volume 10. – P. 94–99.

*Матеріали наукових конференцій:*

25. Волинець В.В. Сутність і зміст організаційно-управлінських відносин у трудовому праві в сучасних умовах / В.В. Волинець // Актуальні проблеми правового регулювання економічної безпеки : матеріали науково-практичної конференції (м. Київ, 2 жовтня 2013 р.). – К. : НАВС, 2013. – С. 44–47.

26. Волинець В.В. Сутність і значення організаційно-управлінських відносин у трудовому праві / В.В. Волинець // Правова доктрина – основа формування правової системи держави : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції, присвяченої 20-річчю Національної академії правових наук України та обговоренню п'ятитомної монографії «Правова доктрина України» (м. Харків, 20–21 листопада 2013 р.). – Х. : Право, 2013. – С. 384–387.

27. Волинець В.В. Загальна характеристика організаційно-управлінських правовідносин в адміністративному та трудовому праві / В.В. Волинець // Правові реформи в Україні: реалії сьогодення : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Харків, 23–24 травня 2014 р.). – Х. : ГО «Асоціація аспірантів», 2014. – С. 76–78.

28. Волинець В.В. Порівняльно-правова характеристика організаційно-управлінських правовідносин в науці адміністративного та трудового права / В.В. Волинець // Право як ефективний суспільний регулятор : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Львів, 20–21 лютого 2015 р.). – Львів : Західноукраїнська організація «Центр правничих ініціатив», 2015. – С. 80–83.

29. Волинець В.В. Правовий статус роботодавця в організаційно-управлінських відносинах / В.В. Волинець // Дотримання прав людини: сучасний стан правового регулювання та перспективи його вдосконалення : матеріали другої звітної Міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 05 березня 2015 р.). – К. : НАВС, 2015. – С. 35–39.

30. Волинець В.В. Організаційно-управлінські відносини при укладанні колективних договорів і угод: аспект оптимізації / В.В. Волинець // Наукові дослідження сучасного законодавства України – прогрес юридичної науки ХХІ століття : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 25–26 червня 2015 р.). – К. : Науково-дослідний інститут публічного права, 2015. – С. 45–48.

31. Волинець В.В. Організаційно-управлінські відносини при укладанні колективних договорів і угод: теоретико-правові основи / В.В. Волинець // Пріоритетні проблеми реформування системи законодавства України : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 23–24 липня 2015 р.). – К. : Науково-дослідний інститут публічного права, 2015. – С. 52–54.

## АНОТАЦІЯ

**Волинець В.В. Особливості правового регулювання організаційно-управлінських відносин в трудовому праві. – На правах рукопису.**

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. – Київський національний університет імені Тараса Шевченка Міністерства освіти і науки України. – Київ, 2016.

У дисертації представлено комплексне дослідження особливостей правового регулювання організаційно-управлінських відносин у трудовому праві та можливостей їх удосконалення у процесі реформування вітчизняного трудового законодавства. У роботі встановлюється методологія дослідження з акцентом на розгляд організаційно-управлінських відносин, передусім як об'єкта регулювання нормами трудового права. Визначається сутність, поняття та особливості організаційно-управлінських відносин у трудовому праві. Детально аналізуються теоретичні й практичні аспекти реалізації організаційно-управлінських відносин у трудовому праві в Україні, країнах СНД, Європи, США, Канади та Латинської Америки, міжнародні стандарти в даній сфері правовідносин. Характеризується сучасний стан правового регулювання відносин з організації та управління працею в Україні, визначаються наявні проблеми та потенційні можливості для їх вирішення. Досліджуються види суб'єктів організаційно-управлінських правовідносин у трудовому праві і відповідно особливості їх правового статусу. Надаються пропозиції та рекомендації з удосконалення організаційно-управлінських відносин при укладанні колективних договорів і угод, при вирішенні індивідуальних і колективних трудових спорів, соціально-партнерських відносин в Україні.

**Ключові слова:** трудове право, організаційно-управлінські відносини, індивідуальні відносини, колективні відносини, трудовий спір, колективна угода, колективний договір, соціальне партнерство, роботодавець, трудовий колектив.

## АННОТАЦИЯ

**Вольнец В.В. Особенности правового регулирования организационно-управленческих отношений в трудовом праве. – На правах рукописи.**

Диссертация на соискание ученой степени доктора юридических наук по специальности 12.00.05 – трудовое право; право социального обеспечения. – Киевский национальный университет имени Тараса Шевченко Министерства образования и науки Украины. – Киев, 2016.

Данная диссертационная работа является одним из первых в отечественной юридической науке комплексным исследованием особенностей правового регулирования организационно-управленческих отношений в трудовом праве, которое позволило сформулировать ряд выводов, предоставить предложения и рекомендации по его усовершенствованию в процессе реформирования отечественного трудового законодательства. В диссертации обосновывается значительная роль и насущная необходимость эффективного правового регулирования организационно-управленческих отношений в трудовом праве в соответствии с международными и европейскими стандартами, в особенности учитывая пролонгированный процесс реформирования трудового законодательства и принятия Трудового кодекса Украины, а также имеющиеся недостатки в данной сфере.

В работе устанавливается методология исследования с акцентом на рассмотрение организационно-управленческих отношений, прежде всего как объекта регулирования нормами трудового права. Определяется сущность, понятие и особенности организационно-управленческих отношений в трудовом праве. Подробно анализируются актуальные теоретические и практические аспекты реализации организационно-управленческих отношений в трудовом праве Украины, стран СНГ, Европы, США, Канады и Латинской Америки, международные стандарты в данной сфере правоотношений. Характеризуется современное состояние правового регулирования отношений по организации и управлению трудом в Украине, определяются существующие проблемы и потенциальные возможности для их решения.

Исследуются виды субъектов организационно-управленческих правоотношений в трудовом праве и соответственно особенности их правового статуса. Особое внимание уделено анализу юридических прав, обязанностей, полномочий и ответственности работодателя, трудовых коллективов, профсоюзов, работников, органов социального партнерства и тому подобное. Осуществляется классификация организационно-управленческих отношений, составляющих предмет трудового права, и анализируются отдельные их виды. Предоставляются предложения и рекомендации по совершенствованию организационно-управленческих отношений при заключении коллективных договоров и соглашений, при решении индивидуальных и коллективных трудовых споров, социально-партнерских отношений в Украине.

**Ключевые слова:** трудовое право, организационно-управленческие отношения, индивидуальные отношения, коллективные отношения, трудовой спор, коллективное соглашение, коллективный договор, социальное партнерство, работодатель, трудовой коллектив.



## ANNOTATION

**Volynets V.V. The peculiarities of legal regulation of organizational-management relations in the labor law. – *The manuscript.***

The thesis for the degree of Doctor of Law in speciality 12.00.05 – labor law; social security law. – Taras Shevchenko National University of Kyiv of the Ministry of Education and Science of Ukraine. – Kyiv, 2016.

The thesis presents a comprehensive study of peculiarities of legal regulation of organizational-management relations in the labor law and opportunities to improve the process of reforming national labor laws. In this paper the research methodology is established with emphasis to the view for the organizational-management relations primarily as an object of regulation of the labor law. The nature, concepts and features of the organizational-management relations in labor law are determined. The deep analysis of current theoretical and practical aspects of organizational-management relations in the labor law in Ukraine, CIS countries, Europe, USA, Canada and Latin America is given; international standards in this field of relationships are investigated. There are characteristic of the current state of legal regulation of organizational-management relations in Ukraine, definition of problems and perspectives for their solving. The types of subjects of the organizational-management relations in labor law and the characteristics of their legal status are studied. The classification of organizational-management relations and some of their species are investigated. The propositions and recommendations to improve the organizational-management relations in the conclusion of collective agreements, resolving individual and collective labor disputes, social partnership in Ukraine are given.

**Key words:** labor law, organizational-management relations, personal relations, collective relations, labor dispute, collective agreement, collective bargaining, social partnership, employer, labor groups.

Наклад 100. Папір офсетний. Ум.-др. арк. 1,9.  
Підписано до друку 29.09.2016. Замовлення 314.

*Надруковано в «МП Леся».*  
*Свідоцтво про внесення до Державного реєстру*  
*суб'єктів видавничої справи серія ДК № 892 від 08.04.2002.*

«МП Леся»  
03148, Київ, а/с 115.  
Тел./факс: (066) 60-50-199, (068) 126-49-26  
E-mail: lesya3000@ukr.net