

В. В. ВОЛИНЕЦЬ,

кандидат юридичних наук, доцент кафедри
трудового права та права соціального забез-
печення Київського національного університе-
ту імені Тараса Шевченка

КЛАСИФІКАЦІЯ ОРГАНІЗАЦІЙНО-УПРАВЛІНСЬКИХ ВІДНОСИН У ТРУДОВОМУ ПРАВІ

У статті охарактеризовано організаційно-управлінські відносини у трудовому праві і обґрунтована необхідність їх класифікації. Досліджено та вдосконалено теоретико-правові підходи до класифікації організаційно-управлінських відносин, у результаті чого запропонована авторська класифікація організаційно-управлінських відносин, що складають предмет трудового права, за різними критеріями.

Ключові слова: трудове право, організаційно-управлінські відносини, індивідуальні відносини, колективні відносини, класифікація.

Постановка проблеми. У процесі здійснення реформи трудового законодавства в Україні особливої уваги потребують організаційно-управлінські відносини в сфері трудового права, що мають місце на всіх рівнях соціального діалогу – локальному, територіальному, галузевому, національному. Саме від якості правового регулювання організаційно-управлінських відносин, оптимальності й адекватності методів і форм їх практичної реалізації залежить ефективність взаємодії суб'єктів організаційно-управлінських відносин, результативність їх спільної праці й відповідно стабільність і рентабельність функціонування підприємств, установ, організацій тощо. Організаційно-управлінські відносини, що складають предмет трудового права, є численними і залежно від різних класифікаційних критеріїв відрізняються за видами, які обумовлюють специфіку змісту та правового регулювання тих чи інших організаційно-управлінських відносин у трудовому праві, що свідчить про актуальність дослідження класифікації цих правовідносин.

Отже, **метою статті** є дослідження та вдосконалення класифікації організаційно-управлінських відносин, що складають предмет трудового права.

Аналіз останніх досліджень. Питання класифікації видів правовідносин у сфері трудового права є предметом дослідження багатьох учених: Н. Б. Болотіної, П. Ю. Буряка, В. С. Венедиктова, Р. З. Лівшиця, М. В. Лушнікової, А. Р. Мацюка, П. Д. Пилипенка, В. І. Прокопенка, О. І. Процевського, Г. І. Чанишевої та ін. Проте види та класифікація зокрема організаційно-управлінських відносин у трудовому праві залишаються малодослідженими.

Виклад основного матеріалу. Варто погодитися з В. К. Потьомкіним стосовно того, що виробни-

чо-організаційні відносини безпосередньо впливають на хід та ефективність виробничих процесів, на результативність праці та управління, оскільки пов'язані в тому числі з нормуванням праці, її розподілом, оцінкою, оплатою і т. ін. Тому, на думку автора, серед організаційно-управлінських відносин варто передусім виокремлювати: 1) внутрішньо-організаційні – між працівниками або фізичними особами; 2) міжорганізаційні – договірні відносини між юридичними особами [1]. М. В. Данилова пропонує розрізняти організаційно-управлінські відносини між працівниками як трудовим колективом і уповноваженою особою роботодавця, уповноваженою особою і профспілкою, між профспілкою і працівниками [2, с. 166]. Натомість П. Ю. Буряк наголошує на існуванні трьох груп організаційно-правових відносин у трудовому праві: 1) відносини роботодавця та трудового колективу чи його представницького органу з питань укладання, виконання й контролю за виконанням колективного договору (угоди); 2) відносини роботодавця та трудового колективу в процесі здійснення роботодавцем своїх повноважень (локальна правотворчість і правозастосування); 3) відносини трудового колективу та роботодавця під час реалізації колективом своїх повноважень, у т. ч. через виборні представницькі органи [3, с. 428–431]. Аналогічну точку зору висловлює і А. К. Свірідов [4, с. 13]. Проте локальна правотворчість і правозастосування як форма організаційно-управлінських відносин у трудовому праві має місце не лише у відносинах роботодавця та трудового колективу, але й у процесі здійснення роботодавцем своїх повноважень по відношенню до окремого працівника.

У запропонованих вище класифікаціях розглядається лише колективний суб'єкт організаційно-управлінських відносин, і не звертається увага на індивідуальні відносини організаційно-управлінського характеру, що можуть виникати між роботодавцем і окремими працівниками при здійсненні його розпорядчих повноважень і т. ін. Більш того, проаналізовані класифікації видів організаційно-управлінських відносин, що складають предмет трудового права, не є комплексними та повними, оскільки базуються на єдиному критерії – за суб'єктами даних правовідносин, при цьому не охоплюючи всю їх багатоманітність.

Окрім суб'єкта організаційно-управлінських правовідносин, важливим класифікаційним критерієм є зміст правовідносин, за яким, наприклад, Р. З. Лівшиць виділяє такі види, як: 1) участь працівників в управлінні виробництвом; 2) колективні переговори; 3) укладення і виконання колективного договору; 4) встановлення умов праці; 5) охорона праці; 6) контроль і нагляд за додержанням трудового законодавства; 7) вирішення колективних трудових спорів; 8) участь профспілок у регулюванні трудових відносин [5, с. 21]. В. К. Потьомкін, у свою чергу, розрізняє: 1) відносини дисципліни праці; 2) відносини, пов'язані з зайнятістю працівників, удосконаленням її структури та масштабів, вивільненням надмірної робочої сили, її перепідготовкою з урахуванням змін у характері та структурі виробництва; 3) відносини, пов'язані з добровільним об'єднанням працюючих у професійні спілки (профспілки) і реалізацією за допомогою них своїх різноманітних професійно-трудова та соціальних інтересів; 4) відносини соціального захисту населення, у т. ч. відносини матеріально-соціальної підтримки та захисту працездатних верств населення [1]. О. І. Процевський стверджує про наявність таких видів організаційно-управлінських правовідносин: 1) відносини, що забезпечують охорону й розвиток трудової діяльності робітників і службовців; 2) відносини, які виникають між профспілковим органом і працедавцем з участі в управлінні підприємствами та встановлення умов праці; 3) відносини нагляду та контролю за дотриманням законодавства про працю і правил з охорони праці; 4) правовідносини з соціального страхування працівників [6, с. 38–40]. Проте наведені класифікації не охоплюють всі аспекти організаційно-управлінської сфери трудового права, зокрема відносини з приводу вирішення колективних трудових спорів, соціального партнерства та ін.

Іншою цікавою класифікацією є поділ організаційно-управлінських відносин у трудовому праві у відповідності до специфіки їх зв'язку з трудовими

правовідносинами (або залежно від часу їх виникнення), запропонований В. С. Венедиктовим. Зокрема, автор розрізняє: 1) відносини, що передують трудовим; 2) відносини, що є супутніми трудовим; 3) відносини, що витікають із трудових [7, с. 12–14]. Прикладом організаційно-управлінських відносин, що передують трудовим, є правовідносини стосовно забезпечення працевлаштування, виробничого навчання тощо. Супутніми трудовим є організаційно-управлінські відносини, що обслуговують безпосередньо трудові відносини і реалізуються одночасно з ними, тобто правовідносини щодо участі працівників в управлінні виробництвом, укладення й виконання колективного договору, встановлення умов праці, контролю і нагляду за додержанням трудового законодавства і т. ін. І відповідно організаційно-управлінськими відносинами, які витікають із трудових, є правовідносини з приводу вирішення індивідуальних трудових спорів, наприклад у випадку звільнення працівника.

У даному контексті доцільним є й поділ організаційно-управлінських відносин у сфері праці за пріоритетом правового регулювання на основні (вихідні) та другорядні (похідні). До перших належать власне індивідуальні організаційно-управлінські правовідносини, що виникають між найманим працівником і роботодавцем, а до других – інші організаційно-управлінські відносини, що складають предмет трудового права, і які тісно пов'язані з трудовими [8, с. 251–252]. Варто звернути увагу, що організаційно-управлінські правовідносини, як і інші правовідносини у сфері праці, є результатом впливу норм трудового права, тому їх доцільно класифікувати й за типами норм права: 1) матеріальні; 2) процедурні; 3) процесуальні [9, с. 68].

Окрім розглянутих класифікацій організаційно-управлінських правовідносин у трудовому праві існує і низка інших. Л. О. Сироватська пропонує розрізняти організаційно-економічні та соціально-економічні правовідносини [10, с. 90–91]. В. В. Чечоткін до класифікаційних критеріїв відносить також підстави виникнення правовідносин, що складають предмет трудового права, залежно від яких поділяє організаційно-управлінські відносини на види, підставами виникнення яких є: трудовий договір; адміністративно-правовий акт; факт обрання на відповідну посаду; факт погодження з відповідними особами; факт фактичного допуску працівника до роботи; момент виникнення індивідуального або колективного трудового спору [8, с. 251] тощо.

Висновки. Отже, організаційно-управлінські відносини, що складають предмет трудового права, є багатоманітними й широкими за змістом, і потре-

бують комплексної класифікації за різними ознаками з метою врахування специфіки окремих видів правовідносин і підвищення ефективності їх правового регулювання в цілому. У результаті проведеного дослідження визначено таку комплексну класифікацію організаційно-управлінських правовідносин, що складають предмет трудового права:

1) за суб'єктом складом: а) індивідуальні організаційно-управлінські відносини – правовідносини між роботодавцем (керівником, організатором трудового процесу на виробництві) і найманим працівником, які виникають у зв'язку з реалізацією владно-розпорядчих повноважень роботодавця, вирішення індивідуальних трудових спорів тощо; б) колективні організаційно-управлінські відносини, що будуються на основі взаємодії суб'єктів і кореспондуючих повноважень роботодавця та трудового колективу підприємства, установи, організації: – правовідносини трудового колективу з роботодавцем (адміністрацією) на виробництві; – правовідносини профспілкового органу підприємства, установи, організації з роботодавцем (адміністрацією); – соціально-партнерські відносини на національному, територіальному, галузевому рівнях; в) індивідуально-колективні організаційно-управлінські відносини, що складають предмет трудового права, які є як індивідуальними, так і колективними (правовідносини з професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників на виробництві, щодо матеріальної відповідальності роботодавців і працівників у сфері трудового права; контрольно-наглядові, у т. ч. з вирішення трудових спорів, дотримання трудового законодавства і т. ін.);

2) залежно від функціональної природи: а) організаційні (у сфері організації процесу праці – установлення і охорони умов праці, внутрішнього трудового розпорядку, режиму робочого часу та відпочинку тощо); б) управлінські (у сфері управління роботодавцем здійснюваним трудовим процесом та трудовим колективом, контролю за додержанням законодавства про працю тощо); в) матеріально-фінансові (у сфері матеріального забезпечення, оплати праці та ін.); г) соціальні (у сфері соціального захисту найманих працівників);

3) відповідно до середовища виникнення та реалізації: а) внутрішні організаційно-управлінські відносини (мають місце всередині підприємства, організації, установи між працівниками, трудовим колективом, роботодавцем, первинною профспілкою); б) зовнішні організаційно-управлінські відносини, що складають предмет трудового права (поза внутрішнім середовищем підприємства, організації, установи за участі держави, органів соціального діалогу галузевого, територіального, національного

рівнів, у т. ч. організацій роботодавців і працівників, їх об'єднань);

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 (встановлення умов праці, охорони праці, оплати праці, трудового розпорядку, режиму праці та відпочинку); г) з участі працівників в управлінні; д) у зв'язку зі створенням та функціонуванням професійних спілок, організацій роботодавців, їх об'єднань; е) з укладання та реалізації колективного договору, з приводу колективних переговорів; ж) з нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства; з) із застосування заходів дисциплінарної та іншої відповідальності; и) 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 (правовідносини стосовно забезпечення працевлаштування, виробничого навчання тощо); б) організаційно-управлінські відносини, що є супутніми трудовим (правовідносини щодо участі працівників в управлінні виробництвом, укладення й виконання колективного договору, встановлення умов праці, контролю і нагляду за додержанням трудового законодавства і т. ін.); в) організаційно-управлінські відносини, що витікають із трудових (правовідносини з приводу вирішення трудових спорів (конфліктів));

6) за пріоритетністю правового регулювання: а) основні (вихідні) організаційно-управлінські відносини (індивідуальні організаційно-управлінські правовідносини, що складають предмет трудового права); б) другорядні (похідні) організаційно-управлінські відносини (інші організаційно-управлінські правовідносини, що складають предмет трудового права);

7) за роллю держави в реалізації організаційно-управлінських правовідносин у трудовому праві: а) публічно правові (контрольно-наглядові відносини між роботодавцем та відповідними державними органами, процесуальні відносини між сторонами та судовими органами при вирішенні індивідуальних трудових спорів тощо); б) відносини взаємодії між суб'єктами організаційно-управлінських правовідносин у трудовому праві;

8) за типом норм права, що регулюють правовідносини: а) матеріальні організаційно-управлінські правовідносини (мають місце під впливом застосування матеріальних норм трудового права з правового регулювання питань оплати праці, ро-

бочого часу та часу відпочинку, дисципліни праці, дисциплінарної та матеріальної відповідальності); б) процедурні організаційно-управлінські правовідносини (виникають у процесі реалізації оформлення найманого працівника на роботу, його переведення та звільнення, притягнення до дисциплінарної та матеріальної відповідальності, встановлення правил внутрішнього трудового розпорядку, процедури утворення первинної профспілкової організації на підприємстві, утворення виборного

органу профспілки тощо); в) процесуальні організаційно-управлінські правовідносини у сфері праці (виникають у процесі розгляду індивідуальних трудових спорів, діяльності примирної комісії, трудового арбітражу при вирішенні колективного трудового спору тощо);

9) інші види організаційно-управлінських правовідносин, що складають предмет трудового права (за підставами виникнення, за терміном дії, за масштабом дії, за цілями реалізації тощо).

ЛІТЕРАТУРА

1. Потемкин В. К. Управление персоналом : учеб. для вузов / В. К. Потемкин. – СПб. : Питер, 2010. – 432 с.
2. Данилова М. В. Роль охоронних і організаційно-управлінських відносин у трудовому праві / М. В. Данилова // Форум права. – 2013. – № 3. – С. 162–168.
3. Буряк П. Ю. Економіка праці й соціально-трудові відносини : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. / П. Ю. Буряк, Б. А. Карпінський, М. І. Григор'єва. – К. : Центр навч. л-ри, 2004. – 440 с.
4. Свиридов А. К. Организационно-правовые отношения по социальному партнерству в сфере трудового права : автореф. дисс. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / А. К. Свиридов. – СПб. : С.-Петербург. гос. ун-т, 2007. – 27 с.
5. Трудовое право России : учебник / отв. ред. Р. З. Лившиц и Ю. П. Орловский. – М. : НОРМА-ИНФРА-М, 1998. – 480 с.
6. Процевский А. И. Предмет советского трудового права / А. И. Процевский. – М. : Юрид. лит., 1979. – 224 с.
7. Венедиктов В. С. Трудовое право Украины : учеб. пособие / В. С. Венедиктов. – Харьков : Консум, 2006. – 304 с.
8. Чечоткін В. Види і класифікація правовідносин, що становлять предмет трудового права / В. Чечоткін // Публ. право. – 2013. – № 2 (10). – С. 247–253.
9. Чечоткін В. В. Зміст організаційно-управлінських відносин у сфері праці : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / В. В. Чечоткін. – Х., 2013. – 182 с.
10. Сыроватская Л. А. Трудовое право : учебник / Л. А. Сыроватская. – М., 1995. – 180 с.

REFERENCES

1. Potemkin V. K. *Upravlenie personalom* (Personnel Management), Uchebnik dlya vuzov, SPb., Piter, 2010, p. 432.
2. Danylova M. V. Rol okhoronnykh i orhanizatsiino-upravlinskykh vidnosyn u trudovomu pravi (The Role of Security and Organizational Management Relations in Labor Law), M. V. Danylova, Forum prava, 2013, No. 3, pp.162–168.
3. Buriak P. Iu. *Ekonomika pratsi y sotsialno-trudovi vidnosyny* (Labor Economics and Labor Relations), navch. posib. dlia stud. vyshch. navch. zakl., P. Iu. Buriak, B. A. Karpinskyi, M. I. Hryhorieva, K., Tsentr navchalnoi literatury, 2004, p. 440.
4. Sviridov A. K. *Organizatsionno-pravovye otnosheniya po sotsial'nomu partnerstvu v sfere trudovogo prava* (Organizational – Legal Relations of Social Partnership in the Field of Labor Law), avtoref. diss, kand. yurid. nauk, 12.00.05 – trudovoe pravo; pravo sotsial'nogo obespecheniya. – SPb., Sankt-Peterburgskiy gosudarstvennyy universitet, 2007, p. 27.
5. *Trudovoe pravo Rossii* (Employment Russia), Uchebnik, Otv. red. R. Z. Livshits i Yu. P. Orlovskiy, M., NORMA-INFRA-M, 1998, p. 480.
6. Protsevskiy A. I. *Predmet sovetskogo trudovogo prava* (Subject of Soviet Labor Law), A. I. Protsevskiy, M., Yurid. lit., 1979, p. 224.
7. Venediktov V. S. *Trudovoe pravo Ukrainy* (Labour law of Ukraine), Ucheb. posob., V. S. Venediktov, Kh., Konsum, 2006, p. 304.
8. Chechotkin V. *Vydy i klasyfikatsiia pravovidnosyn, shcho stanovliat predmet trudovoho prava* (Types and Classification of Relationships that are the Subject of Labor Law), V. Chechotkin, *Publichne pravo*, 2013, No. 2 (10), pp. 247–253.
9. Chechotkin V. V. *Zmist orhanizatsiino-upravlinskykh vidnosyn u sferi pratsi* (Content Organizational Management Relations in the Workplace), Dys., kand. yuryd. nauk, 12.00.05 – trudove pravo; pravo sotsialnoho zabezpechennia, Kh., 2013, p. 182.
10. Syrovatskaya L. A. *Trudovoe parvo* (Employment Law), Uchebnik, M., 1995, p. 180.

В. В. ВОЛИНЕЦЬ

кандидат юридических наук, доцент кафедри трудового права і права соціального забезпечення
Київського національного університету імені Тараса Шевченка

КЛАССИФИКАЦИЯ ОРГАНИЗАЦИОННО-УПРАВЛЕНЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ В ТРУДОВОМ ПРАВЕ

В статье охарактеризованы организационно-управленческие отношения в трудовом праве и обоснована необходимость их классификации. Исследованы и усовершенствованы теоретико-правовые подходы к классификации организационно-управленческих отношений, в результате чего предложена авторская классификация организационно-управленческих отношений, составляющих предмет трудового права, по различным критериям.

Ключевые слова: трудовое право, организационно-управленческие отношения, индивидуальные отношения, коллективные отношения, классификация.

V. V. VOLYNETS

Candidate of Legal Sciences, Associate Professors The Department of Labour Law and Law of Social
Ensuring Taras Shevchenko National University of Kyiv

CLASSIFICATION OF ORGANIZATIONAL-MANAGEMENT RELATIONS IN LABOR LAW

Problem setting. In the process of the reform of labor legislation in Ukraine there is need of improving organizational-management relations in the field of labor law, taking place at all levels of social dialogue – local, territorial, sectoral, national. It is the quality of legal regulation of organizational and management relations, adequacy and optimum methods and forms of their implementation depends on the effectiveness of interaction of organizational and management relations, the impact of their joint work and under the stability and profitability of the operation of enterprises, institutions and organizations. Organizational and management relations, are the subject of labor law, are numerous and according to different classification criteria differ by type, by the nature of the content and regulation of certain organizational and managerial relations in labor law, indicating the relevance of research data classification relationships.

Target of research. The purpose of the article is research and grading of improvement of organizational and management relations, are the subject of labor law.

Analysis of resent researches and publications. Question classification of relations in the field of labor law is the subject of research by many scientists: N. B. Bolotinoyi, P. Y. Buriak, V. S. Venediktov, R. Z. Lifshitz, M. Lushnikovoyi, A. R. Matsjuk, P. D. Pylypenko, V. I. Prokopenko, A. I. Protsevskoho, G. I. Chanyshev and others. However, the types and classification, including organizational and managerial relations in labor law remain scarcely explored.

Article's main body. Organizational and managerial relationships that are the subject of labor law is broad and diverse content, and require a comprehensive classification of the different characteristics to take account of certain specific types of relationships and improvement of legal regulation in general.

Conclusions and prospects for the development. As a result of research examined the following comprehensive classification of organizational and managerial relationships, are the subject of labor law:

- 1) on the subject composition;
- 2) depending on the functional nature;
- 3) according to the environment of origin and implementation;
- 4) the content of organizational and managerial relations in the field of labor law;
- 5) for specific connection with the employment relationship (or time of occurrence of organizational and managerial relations);
- 6) by priority regulation;
- 7) on the role of the state in the implementation of organizational and managerial relationships in labor law;
- 8) the type of law governing the relationship;
- 9) other organizational and managerial relationships, are the subject of labor law (for reasons of origin, for the period of validity, the scale of the action, for purposes of implementation, etc.).

Key words: labor law, organizational and managerial relationships, personal relationships, collective relations, classification.