

СТРУКТУРА СЛУЖБОВО–ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН

Структура службово–трудоових правовідносин – комплексне поняття, що характеризує їх з точки зору змісту, суб'єктів, об'єктів. «Система (організованість) правовідносин розкривається через їх структуру. Структура правовідносин – основні елементи правовідносин (суб'єкти) і доцільний спосіб зв'язку між ними на основі суб'єктивних юридичних прав, обов'язків, повноважень та відповідальності з приводу соціального блага або забезпечення відповідних інтересів» [1, с.377]. Правовідносини, зазначає Д.М. Бахрах, мають певну структуру. Їх елементами, на думку вченого, є: суб'єкти (учасники); об'єкт (те, з приводу чого виникли відносини); зміст правовідносин. Він також підкреслює, що в змісті правовідносин розрізняються дві сторони: матеріальна (поведінка суб'єктів) та юридична (суб'єктивні юридичні права та обов'язки) [2, с.21].

Таким чином, розглядаючи службово–трудоові правовідносини як системне утворення, ми оперуємо трьома категоріями: система, елемент, структура. Елементи службово–трудоових правовідносин – суб'єкти, об'єкт, права і обов'язки суб'єктів – одна з передумов створення службово–трудоових правовідносин. «Матеріальна властивість елемента – його необхідна безпосередня участь у створенні системи: без нього, тобто без якогось одного елемента, система не існує. Елемент є компонент системи» – стверджують П.В. Алексєєв і А.В. Понін [3, с.385]. Під елементами, твердить В.І. Свидерський, слід розуміти будь–які якості явищ, що утворюють нову властивість, і, нарешті, будь–які відносини, котрі утворюють нові відносини [4, с.133]. Іншою передумовою утворення системи службово–трудоових правовідносин є зв'язок його елементів. Пропонуючи розрізнити внутрішню і зовнішню структуру правових явищ, Д.А. Каримов пише: «Більш поглиблений аналіз правової структури розкриває потребу розрізнити внутрішню і зовнішню структуру правових явищ. Внутрішню структуру складає певний зв'язок частин єдиного цілісного правового утворення, а зовнішню – певний зв'язок цілісного правового утворення з іншими правовими явищами. Внутрішня структура, наприклад, правової норми утворюється з певного зв'язку між її частинами – гіпотезою, диспозицією і санкцією, а зовнішня – з певного зв'язку між даною правовою нормою та іншими правовими нормами, що входять у склад єдиного правового інституту. У свою чергу внутрішньою структурою інституту є певний зв'язок між його компонентами – правовими нормами, а зовнішньою – певний зв'язок даного інституту права з іншими інститутами права, які входять у склад єдиної галузі права. Нарешті, внутрішньою структурою галузі права є певний зв'язок між його компонентами – інститутами права, а зовнішньою – певний зв'язок з іншими галузями права, котрі входять у склад єдиної системи права того або іншого історичного типу» [5, с.199]. Виходячи з цього мето-

дологічного положення, будемо розрізняти в службово–трудових правовідносинах внутрішню і зовнішню структури. Внутрішня структура службово–трудових правовідносин – це зв'язок між суб'єктами, об'єктом та змістом правовідносин, тобто правами і обов'язками суб'єктів стосовно один одного. Зовнішня структура службово–трудових правовідносин – це зв'язок з іншими службово–трудовими правовідносинами, які виникають у процесі реалізації громадянами України права на працю в державних органах, підприємствах, установах, організаціях. З огляду на це зробимо висновок, що термін «структура» є більш адекватним стану службово–трудових правовідносин ніж термін «склад», який лише фіксує їх елементи без вказівки на логічний взаємозв'язок. «Правовідносини є логічно пов'язаною конструкцією усіх елементів, де головними полюсами зв'язку є їх суб'єкти, які реалізують суб'єктивні юридичні права, суб'єктивні юридичні обов'язки, повноваження та суб'єктивну юридичну відповідальність заради досягнення результату цього зв'язку. Отже, термін «структура» вбирає в себе елементний склад правовідносин і правові зв'язки між ними, тобто власне відносини між суб'єктами» [1, с.377].

І хоча в науці трудового права проблема елементів та структури трудових правовідносин знаходиться на стадії розгляду, майже усі вчені в цій галузі в тій чи іншій мірі обґрунтовують зроблений нами з даного приводу висновок. О.В. Смирнов звертає увагу на те, що під регулюючим впливом трудового права між сторонами суспільно–трудових відносин встановлюються зв'язки у вигляді суб'єктивних прав та кореспондуючих їм обов'язків. Ці права та обов'язки зачекають найважливіші сторони трудової діяльності працівників, а також організаційної діяльності роботодавця. На відміну від інших, трудові правовідносини мають наступні особливості: а) вони опосередковують включення громадян в трудовий колектив, внаслідок чого ті стають за юридичним статусом працівниками конкретної організації; б) їх об'єктом є виконання працівником певного роду роботи, яка характеризується певною спеціальністю, кваліфікацією, посадою; в) поведінка їх суб'єктів регламентується внутрішнім трудовим розпорядком даної організації, якому вони зобов'язані підпорядковуватись. Названі особливості, за думкою вченого, надають можливість відмежувати трудові правовідносини від подібних правовідносин, також пов'язаних з застосуванням праці (наприклад, від цивільно–правових, які витікають з договорів підяду, доручення, літературного замовлення) [6, с.106]. В.І. Попов вказує, що трудові правовідносини характеризуються тим, що їх учасниками є люди, які здатні до праці і здійснюють цілеспрямовану діяльність [7, с.37]. В.Н. Толкунова, К.М. Гусов зазначають, що трудові правовідносини – це добровільний юридичний зв'язок працівника та роботодавця (підприємством, установою, організацією) з приводу його праці, за якою працівник зобов'язується виконувати певну трудову функцію (за обумовленою спеціальністю, кваліфікацією, посадою) на даному виробництві з підпорядкуванням його внутрішньому трудовому розпорядку, а роботодавець зобов'язується оплачувати її за трудовим виходом і створювати умови праці відповідно до законодавства, колективного та трудового договору [8, с.109]. В.І. Прокопен-

ко доводить, що трудові правовідносини – це двосторонні відносини працівника з власником або створюваним ним підприємством по виконанню за винагороду роботи за обумовленою спеціальністю, кваліфікацією або посадою, з підпорядкуванням внутрішньому трудовому розпорядку, що виступають формою закріплення суб'єктивних трудових прав та обов'язків. [9, с.163]. П.Д. Пилипенко констатує, що трудові правовідносини – це врегульовані нормами трудового права суспільні відносини, що виникають у результаті укладення трудового договору (власне трудові), а також відносини з приводу встановлення умов праці на підприємствах, навчання й перекваліфікації за місцем праці та відносини, пов'язані з наглядом і контролем за додержанням трудового законодавства, вирішенням трудових спорів та працевлаштуванням громадян [10, с.123]. Ст. 15 Трудового кодексу Російської Федерації визначає трудові правовідносини як «відносини, засновані на згоді між працівником і роботодавцем про особисте виконання працівником за плату функцій (роботи за певною спеціальністю, кваліфікацією, посадою), підпорядкування працівника правилам внутрішнього трудового розпорядку при забезпеченні працедавцем умов праці, передбачених трудовим законодавством, колективним договором, трудовим договором» [11, с.46].

Аналіз існуючих у спеціальній літературі підходів щодо визначення структури трудових (службово-трудова) правовідносин дозволяє зробити певні методологічно-теоретичні і практичні висновки, використання яких допоможе у подальшому розгляді проблемних питань праці державних службовців.

1. У Кодекс законів про працю України [12] доцільно внести окрему главу за назвою «Трудові правовідносини», в якій в окремих статтях визначити поняття трудових правовідносин, суб'єкти і об'єкт цих правовідносин, основні права та обов'язки цих суб'єктів, підстави виникнення трудових правовідносин. Вважаємо, що поняття трудових правовідносин слід визначити наступним чином: «Трудові правовідносини – це добровільний юридичний зв'язок працівника з роботодавцем у вигляді кореспондуючих один одному прав та обов'язків, відповідно до яких працівник зобов'язується якісно виконувати свою трудову функцію з підпорядкуванням внутрішньому трудовому розпорядку підприємства, установи, організації, а роботодавець повинен створювати для такої праці передбачені нормативно-правовими актами умови і своєчасно її оплачувати». Поняття працівника як суб'єкта трудових правовідносин, доцільно визначити як фізичну особу, яка володіє правоздатністю і вступила в трудові відносини з роботодавцем. Поняття роботодавця, як суб'єкта трудових правовідносин слід визначити так: фізична або юридична особа, яка на підставі трудового договору надає роботу іншим особам. Об'єктом трудових правовідносин є взаємна діяльність працівника і роботодавця: працівник повинен якісно виконувати свою трудову функцію, а роботодавець створювати усі належні для такого виконання умови. Настав час у ст. 21 Кодексу законів про працю України [12] замінити термін «власник підприємства, установи, організації або уповно-

важений ним орган чи фізична особа» на «роботодавець». Це також зробити і у тексті даного кодифікованого нормативно-правового акту.

2. В Законі України «Про державну службу» передбачити окрему статтю за назвою «Державний службовець», в якій визначити поняття державного службовця та особливості його службово-трудової діяльності. З нашої точки зору найоптимальнішим за змістом і обсягом буде наступне поняття державного службовця: «Державний службовець – це фізична особа, громадянин України, який уклав з державним органом трудовий договір (контракт), займає штатну посаду в цьому органі, має спеціальну професійну підготовку щодо здійснення від імені держави наданих йому функцій та повноважень, має необхідний кваліфікаційний розряд і отримує за свою службу грошову винагороду з державного бюджету».

3. Специфічною рисою службово-трудових правовідносин державних службовців є особистий характер їх прав і обов'язків, що включаються в його зміст. Державу, для забезпечення належного проходження процесу праці, служби і досягнення відповідного результату роботи цікавить не будь-який працівник. Необхідний той громадянин, який має відповідні якості. Це й обумовлює особливості правового статусу державних службовців, зміст службово-трудових правовідносин. Спеціальне трудове законодавство про працю державних службовців наділяє особу, яка досягла 18-річного віку, службово-трудовою правосуб'єктністю, що має такий зміст: а) дає державному органу і громадянину право укладати трудовий договір, контракт про службу особисто, без посередників, щоб перший міг добрати належного працівника, який би за своїми моральними, діловими та особистими якостями давав можливість досягти кінцевого результату праці за службово-трудовими правовідносинами; б) тільки праводієздатна особа має право в трудовому договорі, контракті про службу особисто, без посередників, обумовити свою службово-трудова функцію, обов'язки та інші умови служби, матеріального забезпечення; в) державний службовець особисто (персонально) повинен виконувати свою роботу і не може передоручати це іншій особі, оскільки адміністрація державного органу розраховує тільки на ділові якості даного працівника, відібраного нею для виконання обумовленої в трудовому договорі, контракті про службу роботи; г) службовець особисто зобов'язаний нести відповідальність за невиконання чи неналежне виконання прийнятих на себе службово-трудових обов'язків, за заподіяну ним державі чи органу майнову шкоду. Особиста, персональна відповідальність державного службовця – одна з властивостей службово-трудових правовідносин. Вона є гарантією, яка захищає його від відповідальності за чужу вину, за вину інших працівників, в тому числі і роботодавця чи інших керівників процесу праці.

4. Службово-трудовим правовідносинам державних службовців притаманний тривалий, безперервний характер їх існування. Вони не припиняються після виконанням службовцем певної дії, операції або службового завдання, оскільки він вступає в ці правовідносини для виконання певного роду роботи (служби), службово-трудова функції. Правовідносини деяких

державних службовців також не припиняються і після закінчення робочого дня, у період щотижневих днів відпочинку, святкових днів, відпусток.

Список літератури: 1. Скакун О.Ф. Теория государства и права: Учебник. Х., 2000. 2. Бахрах Д.Н. Административное право: Учебник. М., 1993. 3. Алексеев П.В., Панин А.В. Философия. М., 1997. 4. Свидерский В.И. Некоторые вопросы диалектики изменения и развития. М., 1983. 5. Керимов Д.А. Методология права (предмет, функции, проблемы философии права). М., 2001. 6. Трудовое право. Учебник /Под ред. О.В. Смирнова. М., 1997. 7. Попов В.И. Правовое регулирование социалистических трудовых отношений. Иркутск, 1983. 8. Толкунова В.Н., Гусов К.Н. Трудовое право России. М., 1995. 9. Прокопенко В.І. Трудове право України: Підручник. Х., 1998. 10. Пилипенко П.Д. Проблеми теорії трудового права: Монографія. Львів, 1999. 11. Комментарий к трудовому Кодексу Российской Федерации (постатейный, научно-практический) /Под ред. К.Я. Ананьева. М., 2002. 12. Кодекс Законів про працю України //Відомості Верховної Ради України. 1971. Ст. 375.

Надійшла до редколегії 23.11.03

О.В. Ярмчук

ДЕЯКІ АСПЕКТИ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА ЯК СОЦІАЛЬНО–ПРАВОВОГО ЯВИЩА

У період реформування суспільства, появи численних форм власності проблема здійснення цивілізованих відносин у соціально–трудої сфері стає одним з найважливіших напрямків соціально–економічного та політичного розвитку держави. Цивілізовані відносини у соціально–трудої сфері, як правило, повинні забезпечувати узгодження та захист інтересів найманих працівників, роботодавців, органів державної влади, місцевого самоврядування шляхом досягнення консенсусу, розробки та здійснення єдиної, узгодженої політики. Як слушно зазначає О.І. Процевський, сьогодні критерієм, основою збалансованості мети роботодавця і працівника є прибуток [1, с.30]. Тому на даному етапі розвитку суспільних відносин мова повинна йти не про злиття інтересів сторін у соціально–трудої сфері, а про досягнення оптимального балансу між ними, про створення такої обстановки, при якій кожен власник зміг би забезпечити стабільне отримання прибутку, а найманий працівник – гідні умови свого існування, які відповідали б певному рівню якості життя. Така цивілізована форма узгодження інтересів у соціально–трудої сфері і отримала назву соціального партнерства.

Разом з тим напередодні прийняття нового Кодексу про працю України актуальним є питання щодо визначення його керівних, основоположних ідей, які б, зокрема, забезпечували досягнення оптимального узгодження інтересів сторін у соціально–трудої сфері при ринковому способі господарювання. На нашу думку, саме такою керівною ідеєю і є соціальне партнерство, яке виступає одним з основних принципів правового регулювання трудових і безпосередньо пов'язаних з ними відносин у соціально–правовій державі.

У науковій літературі та на практиці соціальне партнерство характеризується неоднозначно та багатоаспектно. При цьому необхідно відмітити,