#

# КОЛЕКТИВНІ ФОРМИ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІРЕферат

 *Об’єкт дослідження*. З позиції теорії державного управління і науки адміністративного та трудового права виступає комплекс суспільних відносин, які виникають у сфері діяльності підприємств.

 *Мета*. Основною метою цього дослідження є теоретико-правовий і науково-прикладний аналіз суспільного стану існуючої системи правового регулювання у сфері діяльності підприємств, явищ і процесів близьких за соціальною спрямованістю до нього - державного регулювання, державної системи захисту прав та законних інтересів людини - розробка можливих шляхів іх подальшого розвитку та удосконалення в умовах розвитку ринкових відносин, гармонизації національного законодавства в досліджувальній сфері.

1. *Методи дослідження та апаратура*. Методологічну основу дипломної роботи складають загально визнані методи наукового пізнання, в першу чергу -формальнологічний, нормативний, порівняльно-правовий, системно-структурний. Основу дослідження складають основні положення адміністративного та трудового та спеціальні роботи вчних - правознавців.

 *Результати та їх новизна* полягає в тому, що дослідником здійснено всебічний аналіз організаційно-правових питань діяльності підприємств.

 Основні положення, що виносяться на захист :

1. висновок про те, що в умовах переходу до ринкової економіки сфера можливого використання КФОП визначається двома головними факторами : формою власності підприємства та кількістю працюючих на ньому;
2. додаткове, засноване на змінах, пов’язаних з правовою реформою під впливом ринкових відносин в економіці, обгрунтування висновку про те, що правовідносини щодо застосування КФОП є за своєю галузевою природою не тільки трудовими, а й адмінистративними та регулюються нормами трудового та адміністративного права.;
3. висновок про те. Що трудові правовідносини, які виникають при використанні КФОП, є єдиною системою індівідуальних і колективних трудових правовідносин, сторонами яких є працівник, трудовий колектив, який працює в умовах КФОП і власник підприємства або уповноважений ним орган.

**ЗМІСТ**

ÐÅÔÅÐÀÒ 3

ÂÑÒÓÏ 6

1 ÎÐÃÀÍ²ÇÀÖ²ÉÍÎ-ÓÏÐÀÂË²ÍÑÜÊ² Â²ÄÍÎÑÈÍÈ ÍÀ Ï²ÄÏÐÈªÌÑÒÂ² ßÊ ÏÐÅÄÌÅÒ ÏÐÀÂÎÂÎÃÎ ÐÅÃÓËÞÂÀÍÍß 9

1.1 Ïðàâîâèé ìåõàí³çì òà ì³ñöå àäì³í³ñòðàòèâíî-ïðàâîâèõ íîðì â óïðàâë³íí³ íàéìàíîþ ïðàöåþ íà ï³äïðèºìñòâ³ 9

1.2 Îðãàíèçàö³éíî - óïðàâë³íñüê³ â³äíîñèíè â ñòðóêòóð³ ïðåäìåòà àäì³í³ñòðàòèâíîãî òà òðóäîâîãî ïðàâà 11

1.3 Îñíîâí³ îçíàêè ï³äïðèºìñòâà òà éîãî éîãî àäì³í³ñòðàòèâíà ïðàâîñóá’ºêòí³ñòü 20

**2 ÑÓÁ′ªÊÒÈ ÏÐÀÂÎÂ²ÄÍÎÑÈÍ ÏÎ ÓÏÐÀÂË²ÍÍÞ ÍÀÉÌÀÍÎÞ ÏÐÀÖÅÞ ÍÀ Ï²ÄÏÐÈªÌÑÒÂ² 45**

2.1 Îñîáëèâîñò³ àäì³í³ñòðàòèâíî - ïðàâîâèõ â³äíîñèí ðîá³òíèêà, òðóäîâîãî êîëåêòèâó 46

2.2 Àäì³í³ñòðàö³ÿ ÿê ñóá′ºêò óïðàâë³ííÿ ï³äïðèºìñòâîì 61

2.3 Ïîâíîâàæåííÿ òðóäîâîãî êîëåêòèâó ó ñôåð³ óïðàâë³ííÿ íàéìàíîþ ïðàöåþ íà ï³äïðèºìñòâ³. Êîëåêòèâíèé äîãîâîð òà êîíòðàêò ÿê îñîáëèâà ôîðìà òðóäîâîãî äîãîâîðó 68

ÂÈÑÍÎÂÊÈ 91

# ВСТУП

 За умов формування првової держави і ринкової економіки виникає реальна необхідність і в критичному аналізі чинного законодавства. Зміст багатьох норм, правових інститутів дуже застарів і неповною мірою відбиває потреби правого регулювання нових суспільних відносин демократичної держави. Право не може бути відірвано від реальних умов існування суспільства. Воно не може бути вище тих можливостей, які закладені в економіці, в нових формах господарювання. Однак право також не повинно відставати і в забезпеченні правовим регулюванням існуючих і виникаючих суспільних відносин у сфері праці, тим більш за умов різних форм власності.

 Особливе місце в ринкових перетвореннях належить суб’єктам підприємницької діяльності, в тому числі й акціонерним товариствам.

 З масовою приватизацією державних підприємств шляхом акціонування та корпоратизації в Україні відбувається становлення у великих розмірах обігу акцій примусове формування ринку цінних паперів. В цих умовах кожний акціонер повинен бути забезпечений стабільною і цивілізованою нормативною базою, яка б врегулювала його відносини з акціонерним товариством і визначала його місце серед інших акціонерів.

 Наведені економічні перетворення в україні мають як свої “плюси”, так і “мінуси” і тому потребують не тільки політичних рішень, реалізації іх в економічних реформах, а й випереджаючого реагування на ці процесси законодавства та права.

 Реалізація курсу до ринкової економіки не можлива без відповідного правового забезпечення, і зокрема без реформи адміністративного та трудового законодавства. Її необхідність визначається, в першу чергу, тим, що саме в праці, тою чи іншою мірою, проявляється більшість проблем, що стоять перед суспільством, без вирішення яких неможна сподіватися змін на краще в економіці.

 Незважаючи на перші позитивні зрушення (прийняті Верховною Радою у 1991 році закони “Про підприємства”, “Про господарські товариства ” та ін.) в правовму регулюванні праці, не можна звернути увагу на те, що по цілому ряду моментівчинне законодавство ще не відповідає вимогам ринку. Серед його недоліків залишається правова неврегульованість багатьох питать, пов’язаних з особливостями праці в умовах колективних форм її організації. Можна виділити дві групи умов, згідно з якими правове регулювання відносин, що пов’язані з колективними формами організації праці (далі по тексту - КФОП) вимагають продовження свого вивчення. Одна з них - загальноекономічна. Вона визначається тим, що багато в чому розвиток КФОП обумовлений науково-технічним прогресом. Під його впливом у певних умовах об’єктивно змінюється характер робочої сили та виникає необхідність у формуванні її раціональної структури на рівні трудових колективів. Розвиток засобів виробництва призводить до того. Що такий колектив стає єдиним соціальним механізмом, що створює на підставі кооперації та поділу праці закінчений продукт. Звідси і виникає об’єктивна потреба у використанні КФОП у процесі виробництва.

 Друга група причин, наявність яких вимагає подальшого вивчення КФОП - це соціальні причини. Вони визначаються тим значенням, яке КФОП можуть мати в ході переходу від командно-адміністративної системи управління економіки до економіки чисто ринкової. При цьому, перш за все, КФОП має стати важливим інструментом успішного проведення великомасштабної приватизації та формування апрошаркувласників - виробників. По - друге, КФОП можуть виступити як засіб поєднаня інтересів підприємця з інтересами трудових колективів, що значною мірою має допомагати, зокрема винекненню трудових спорів. Крім цього, КФОП можуть сприяти в умовах переходу до ринку соціальному захисту тих категорій населення,які його потребують, зокрема молоді та жінок, які мають малолітніх дітей, у забезпеченні їх зайнятості.

 Тому правильне вирішення проблем, пов’язанних з відносинами щодо застосування КФОП, яке є важливою складовою частиною загальної системи колективних трудових відносин, повинно відігравати позитивну роль у правовому регулюванні праці в умовах ринкової економіки.

 Не слід відкидати і те, що правове регулювання праці здійснювалося щляхм вирішення двох проблем - виробничої та соціальної. Погодження інтересів работодавця та працівника завжди було актуальним. Однак в умовах, коли демократичні принципи управління економікою ще не одержали належного розвитку, в багатьох нормах трудового права пріоритет віддається то інтересам виробництва, то суспільним інтересам, то інтересам працівника.

 Тому процес становлення сучасної демократичної держави потребує не тільки віділення пріоритету якихось одних інтересів, а саме погодження інтересів працівника та роботодавця, і закріплення таких парітетних засад в нормах адміністративного та трудового права. Тільки взаємне задоволення інтересів працівника та роботодавця забеспечить ефективне регулювання праці в умовах ринку.

 Зважаючи на все це виникає гостра потреба зважитися проаналізувати існуючу нормативну базу так і теоретично-практичні умови втілення нормативних актів. Тому, з погодження і активного керівництва професора Коваля Л.В. була вибрана ця тема дипломної роботи та розроблений механізм її розкриття.

# 1 організаційно-управлінські відносини на підприємстві як предмет правового регулювання

### 1.1 Правовий механізм та місце адміністративно-правових норм в управлінні найманою працею на підприємстві

 Бесприцедентна у світовій практиці економічна реформа переходу від всеоточуючої державної власності на засоби виробництва з централізованою системою управління до ринкових відносин, проходить в Україні і інших країнах СНД без концептуально сформованої політики.

 Відсутність нормативних розробок проблеми внутрішньої організації підприємств, їх організаціонно-правової діяльності, у вітчизняній науці призвела до того, що цей процес відходить від світової практики.

 Тому що управління - це надзвичайно багатозначне поняття, слід відокремити не меньш як три підходи до розкриття його змісту.

 Загальнонауковий, для якого характерен глобальний погляд на управління, дослідження його на макрорівні.

 У філософському трактуванні звичайно розрізняють два типи управління- стихійне та свідоме. “В случае стихийного механизма упорядочивающее воздействие на систему, - пишет В.Г. Афанасьев,- является усредненным результатом ... массы случайных единичных актов. Наряду со стихийными незапрограммированными факторами в обществе ( опять - таки на любой ступени его развития) действуют сознательные факторы управления, связанные с целенаправленной деятельностью людей”(1). Свідоме управління тим самим розкривається крізь специфічні соціальні інститути. Воно має конкретно-історичний характер і визначається соціально-економічною природою суспільства.

 Управлінський вплив не однорідний, в соціальном середовищі він складається з керівництва (загального та оперативного), організації та регулювання суспільних відносин (2)

 На данному етапі раціонального розвитку суспільства управління можливо охарактеризувати як “... особливе відношення між людьми на правовій або організаційній основі. Це відносини між різними статусами, рівнями адміністративних структур, окремими робочими функціями, що проявляються у вигляді однобічної залежності однієї посади від іншої (3).

 Сукупна суспільна праця є кооперація, при якій багато осіб планомірно і спільно беруть участь в одному й тому самому процесі праці або у різних пов’язаних між собою процесах праці, які потребують правового забезпечення. Під останнім розуміється будь яке упорядкування суспільних відносин за допомогою правових засобів впливу (припис, дозвіл, заборона, стимулювання, притягнення до відповідальності, заохочення).

 Юридичні норми, котрі сприяють налагодженню првового порядку у стосунках між державою, що здійснює виконавчу владу, іншими державами, недержавними структурами і громадянами, які контактують з державою і її органами в сфері державного управління, є адміністративно-правовими нормами, а сукупність таких норм становить адміністративне право. Залишається нагадати, що адресати дії цих норм - це стосунки двох видів : організаційно-управлінські (у тому числі праворегулюючі) та правоохоронні (захист від адміністративних правопорушень).

 Виходячи з вищенаведеного, можна зробити висновок про те. що ціллю соціального управління - упорядкування суспільних відносин - досяжна не тільки за допомогою правового регулювання але й шляхом організації соціальних процесів та керівництва людьми, що проводиться і у неправових формах. В цьому розумінні поняття “соціальне управління” звичайно ширше категорії “правове регулювання” (4). Але оскільки правове регулювання всеж таки є формою управлінського впливу, є всі підстави не ототожнювати соціальне управління та правове регулювання, підкреслюючи саме управлінську природу правового регулювання в цілому. Крім того така позиція складає базу і для відбудови механізму правового регулювання, під яким розуміється узята в однині совокупність юридичних засобів, за допомогою яких забеспечується правовий вплив на суспільні відносини.

 Таким чином відповідно до правової проблематики, управлінський вплив слід розглядати з змістовної сторони як правовий засіб організації керівництва регулювання, а саме упорядкування, врегулювання суспільних відносин (діяльності керуємих), а управління - як певну діяльність в процесі якої застосовуються різноманітні правові засоби, що мають ціллю упорядкування суспільних відносин.

 Управлінська праця - це відносно відособлена, але невід’ємна складова частина праці совокупного робітника, що і визначає в кінцевому рахунку її виробничий характер (5). Управління працею, як юридична категорія, може бути показана у вигляді правового впливу на учасників колективного процесу праці на підприємстві з цілля організації праці, ефективного використання засобів виробництва, що надані в оперативне управління колективу та досягнення на цій основі кінцевих результатів виробництва. В свою чергу питання про галузеву належність організаціонно-управлінських відносин у сфері використання колективної праці заслуговує особливої уваги, тому що з його вирішенням пов’язане з’ясування ролі адміністративного та трудового права в регулюванні відносин, що складаються у процесі організаційї та управління колективною працею на підприємствах.

### 1.2 Организаційно - управлінські відносини в структурі предмета адміністративного та трудового права

 Уявлення про адміністративне право як про всеохоплюючий регулятор організаційно-управлінських відносин відбирає без необхідних та достатніх підстав найважливіші сфери регулювання у спеціальних правових галузей. Тому розмежування між адміністративним та трудовим правом слід проводить не основі наявності чи відсутності організаційно-управлінських елементів у відносинах, що регулюються тією чи іншою галуззю, а но основі того, які організаційно-управлінські відносини складають предмет адміністративного права, а які предмет трудового права.

 На думку А.С.Пашкова, як такі мають виступати характер та матеріальний зміст цих відносин, а також правове становище їх учасників(7). Аналіз характера та матеріального змісту відносин в галузі управління найманою працею на підприємстві дозволяє дати більш детальну цим відносинам як потенціальному предмету регулювання засобами галузі адміністративного та трудового права. Таким чином, мова йде саме про застосування предмета та метода як традиційних критеріїв розмежування галузей права, а саме визначення належності конкретних відносин до сфери регулювання конкретної галузі права.

 Упрвління на рівні окремого підприємства завжди є управлінням виробничим, трудовим процесом, який характеризується беспосереднім зв’язком робітничої сили (робітників) з засобами виробництва. В цих умовах сама управлінська діяльність адміністрації являє собою різновид виробничої праці, тому що адміністрація, виконуючи об’єктивно обумовлену колективним характером праці функцію його управління, тим самим одночасно виконує функцію сукупного робітника і в цьому розумінні є його органом.

 Управлінськи відносини в галузі державного управління мають за матеріальний зміст виконавчо-розпорядчу діяльність відповідних суб’єктів, а організаційно-управлінськівідносини на підприємстві - трудову діяльність, а саме сумісну (колективну) працю робітників. Відповідно управлінські відносини, що опосереднюють виконавчо-розпорядчу діяльність в сфері державного управління, є, як правило, відносинами нерівності сторін; один з учасників цих відносин підлеглий іншому. Через це право може впливати на ці відносини лише специфічним методом владних приписів, тому й самі відносини управління набирають в цьому разі характер відносин влади та підпорядкування. Саме ці ознаки має предмет та метод адміністративного права, тому зв’язок органу управління з керуємими у відносинах по державному управлінню, що входять до предмету адміністративного права, виражається формулою “команда-виконання”(8).

 Стосовно організаційно-управлінських відносин, опосередуючих сумісну, колективну працю робітниківпідприємства, їх неможна однозначно характеризувати як зв’язки “суб’єкт - об’єкт” управління , “команда-виконання”, оскільки управління підприємством до них не зводиться, воно набагато ширше на різноманітніше соїми зв’язками. В управлінні працею на підприємстві приймають участь й самі колективи працівників, їх органи, профсоюзи и т.д., тому відповідні організаційно-управлінські відносини об’єктивно не можуть регулюваться адміністративно-правовим методом владовідносин, що характерен для регулювання відносин з участю органа державного управління. Шляхи та засоби досягнення поставлениих цілей має визначати само підприємство, обираючи оптимальні дляконкретних умов варіанти управління за рахунок особистої та колективної ініціативи, а також підприємливості. Дійсно, в цих умовах управління підприємством повинно базуватися у першу чергу на методах матеріального та морального заохочення ініціативи та підприємливості, а не на “распорядженні-виконанні”. Звідси виходить що й перспективи покращення управління працею потребує преорієнтування на стимулюючи методи управління. Що характерні для трудового права. Таким чином адміністративні притязання на відносини, що виникають у сфері управління працею на підприємстві, не підтверджуються не характером самої управлінської діяльності , ні особливостями методу правового регулювання відносин, що їх породжують.

 На сьогодні суб’єктами управління працею на підприємствах може виступати й адміністрація, й комітет профспілки, й трудовий колектив, які не можуть характеризуватися як органи держави. Тому, якщо до предмету адміністративного права відносить головним чином суспільні відносини, що складаються у процесі виконання виконавчо-розпорядчої діяльності органів держави, то до неможна додавати відношення по управлінню колективною працею на підприємстві, тому що вони більшою мірою не мають якостей “державних” виконавчо-розпорядчих.

 Як демонструє аналіз адміністративного та трудового законодавства, відношення типу “орган управління - орган управління” регулюються нормами адміністративного права, а відношення “орган управління - трудовий колектив підприємства (цеху, дільниці, бригади)” - нормами трудового права. Цей висновок побічно підтверджується і внесенням саме до законодавства про працю норм, що регулюють різноманітні аспекти самоврядування трудового колективу в сфері праці.

 Наведені аргументи на користь трудоправового варіанту регулювання організаційно-управлінських відносин, що виникають на підприємстві, як уявляється, дають засади для більш загального висновку. Галузева приналежність відносин в галузі соціального управління визначається не спеціфікою самого управління, а характером вихідних “організуємих”, упорядковуваємих” відносин, а саме умовно говорячи первинних матеріальних чи базових суспільних відносин в сфері управління(8). Дійсно, якщо розглядати правове регулювання як різновид соціального управління, то викликані ним у ході правотворчості або правозастосування процесуально-процедурні відносини завжди будуть вторинними порівняно з організаційними “матеріальними”(9). Ця обставина повинна накладати свій відбиток і на характер їх правового регулювання, але тільки таким чином : правові засоби, що обираються для регулювання управлінських відносин правовими засобами мають бути адекватні прийомам правового регулювання, встановленим для впливу на відносини, що організуються.

 Праця, як процес целеспрямованого впливу на предмети завнишнього світу, лежить в основі майже будь-якої людської діяльності (виробничої, управлінської, культурної і т.д.), тому з працею, так чи інакше, пов’язані усі численні і різноманітні суспільні відносини.

 Але не всі вони стосуються предмету трудового права. Норми цієї галузі регулюють перш за все ті суспільні відносини, які виникають при застосуванні індивідуальних здібностей до праці у виробничому колективі державних підприємств, установ, організацій.

 Суспільно-трудові відносини виникають між людьми з приводу застосування робочої сили, а саме приведення до дії індівідуальної здібності до праці в суспільній (колективній) формі. Суспільна форма праці об’єктивно вимагає об’єднання зусиль усіх робітників *єдиної кооперації* праці, яка досягається організацією (управлінням) процесу колективної праці. Тому крім живої праці об’єктом регулювання трудового права є організація колективної праці на підприємствах, в установах, організаціях.

 Здійснення живої праці, а саме застосування здібностей до праці - функція індівіда, персонально визанченого робітника, організація праці (управління працею) - загальна функція совокупного робітника. Реалізація цієї функції не може характеризуватися як безпосереднє поєднання робочої сили з щасобами виробництва, оскільки зміст діяльності що вона виконує інший - встановлювати “узгодженність між індівідуальними роботами”(10). Мається на увазі, що організація праці не може бути матеріальним змістом індівідуальних трудових відносин, а призводить до виникнення організаційно-управлінських відносин колективного характеру. Ці відносини тісно пов’язані з трудовими і існують до тих пір поки існують трудові. Саме тісний зв’язок з трудовими відносинами і дозволяє односити їх до предмета трудового права.

 Демократизація управління виробництвом, що здійснюється зараз означає, що трудові колективи все більше стають самостійними суб’єктами в суспільній організації праці, вони мають в ній свої колективні інтереси, а затвердженний законодавством статус трудового колективу дозволяє йому самостійним суб’єктом права у сфері колективної праці. В свою чергу, визнання за трудовим колективом статуса самостійногосуб’єкта в галузі суспільної організації праці вимагає визання його й суб’єктом виникаючих тут суспільних відносин, які можуть характеризуватися тільки як колективні. Відуваючи на собі регулюючий вплив правових норм, ці відносини набувають форму правовідносін, а там де вони регулюються нормами трудового права, їх можна називати колективно-трудовими правовідносинами.

 Термін “олективно-трудові правовідносини” в цьому випадку має сенс з точки зору визанчення характеру правовідносин (“колективні”) та галузевої приналежності (“трудові”), хоч больш точним можна вважати їх визначення А.С.Пашковим, як колективних відносин, змістом яких є організація й управління працею , включаючи встановлення та вживання його умов(11). Таким чином, йменування колективних правовідносин в галузі організації та управління працею “трудовими” можливо лише для характеристики їх галузевої приналежності, а саме це найменування може використовуватися не лише як умовне, оскільки фактично воно об’єднує доволі різноманітні за своїм змістом суспільні відносини.

 Такий висновок достатньо підтверджується самим набором конкретних відносин, що додаються автором згаданої концепції до складу колективно-трудових. Так, наприклад, Р.З.Лівшиць до колективно-трудових відносить відносини :

1. по участі робітників та службовців в управлінні виробництвом ;
2. по укладанню колективного договору та встановлення умов праці в межах локального регулювання ;
3. по використанню умов праці та трудового законодавства ;
4. по житлово-побутовому та культурному обслуговуванню робітників та службовців ;
5. по нагляду та контролю за дотриманням законодавства про працю (12).

 Неважко помітити, що ні в одному з перелічених відносин трудова діяльність у своюму змісті не виступає саме матеріальним змістом.

 Слід зауважити, що вчені, що критикували включення до предмету трудового права суспільних відносин під назвою “колективно-трудових”, зараз визначають їх терміном “колективні”. При тому їх характеристика супроводжується наведенням переліку відносин, багато в чому подібних до того, який наводився стосовно колективно-трудових відносин. Так, наприклад, А.С.Пашков до числа суспільних відносин. Що виникають в сфері виробничої діяльності людей та врегульованих трудовим правом відносить :

1. відносини трудових колективів та проіспілок з господарськими органами з приводу організації праці, встановлення й застосування його умов ;
2. відносини по участі в управлінні підприємствами ;
3. відносини по працевлаштуванню ;
4. відносини по професійній підготовці та підвищенню кваліфікаціїї на виробництві ;
5. відносини по нагляду (контролю) за охороною праці та додержанням трудового законодавства ;
6. процесуально-трудові відносини (13).

 Отже ми бачимо, що набір конкретних суспільних відносин, що складають предмет трудового права під назвою колективно-трудових чи інших, тісно зв’язаних з трудовими чи колективних, багато в чому співпадають зі не мають принципових відмін. Це наводить на думку, що дискусія про предмет трудового права багато в чому мала термінологічну природуі зараз виявилося очевидне наближення позицій обох сторін.

 Разом з тим це зовсім не означая, що використання терміну “колективно-трудові відносини” правомірне при характеристиці предмету трудового права, а сама ця крнцепція є бессумнівним досягненням науки трудового права (14).

 Дійсно управління колективною працею та сама праця в колективі тісно пов’язані,вірно й те що виконання внутрішнього розпорядку і пов’язані з цим відносини по керівництву та підляганню не вимагають для своєї дії будь-яких додаткових юридичних фактів крім трудового договору. Але й це, як уявляється не означає, що породжувані управлінською діяльністю відносини зливаються в єдине трудове відношення, що не піддається розчленуванню.

 По-перше, на відміну від трудових відносин, що опосереднюють використання праці робітників та службовців, організаційно-управлінські відносини націлені на організацію та упрвавління колективною працею. Це одна з найпринциповіших відносин, що дає підставу для розгляду їх відносно самостійних у системі правовідносин, що примикають до предмету трудового права (15).

 По-друге, відносини мііж людьми по їх участі в суспільній праці на підприємстві не зводяться до одного суб’єктивного зв’язку “підприємство-робітник”. Це комплекс, як справедливо зауважив А.Р.Мацюк, різноваріантних відносин між усіма суб’єктами трудового права : підприємством, адміністрацією, робітником, трудовим колективом, комітетом профспілки. Саме тому суб’єктів трудового права більше ніж учасників трудових правовідносин.

 Відносини “підприємство-робітник” - це найголовніший визначаючий зв’язок серед усіх відносин, що належать до предмету трудового права. Але він є головним й для інших варіантів суб’єктивних зв’язків (16). Так, якщо суб’єктами трудових відносин загальновизнанно є підприємство й робітник, то в відносинах по підтримці внутрішнього трудового розпорядку на підприємстві суб’єкти інші : адміністрація й робітник. Дійсно, на стадії укладання трудового договору робітник також має справу з адміністрацією, але вона в цьому випадку діє від імені підприємства. Виконує його інтереси і тому має розгядатися як орган підприємства. В процесі управління колективною працею, що використовується для засобів виробництва, що знаходяться у державній власності, адміністрація має виконувати головним чином інтереси їх власника.

 Об’єктивна несхожість відносин, що виникають в процесі колективної праці на підприємстві, лише до одного зв’язку “робітник-підприємство” передмачається змога виникнення відносин між колективними суб’єктами, які піддаючись правовій регламентації, набувають форми колективно-правових відносин. Основою для їх виникнення звичайно є індівідуальні трудові відносини, оскільки відсутність на підприємствах робітників та службовців, що пов’язані з ним індівідуальними трудовими відносинами, передбачає відсутність трудового колективу, профспілкової організації, та й самого виробничого процесу. В цьому розумінні колективно-правові відносини на підприємстві похідні від трудових. Одночасно з тим суб’єкти колективних відносин, виключаючи трудовий колектив підприємства, ні за яких умов не можуть бути сторонами індівідуальних трудових відносин. В багатьох випадках колективно-трудові відносини мають за підставу виникнення самостійні юридичні фікти. Наприклад, дії адміністрації й профспілки по розробці спільних актів (як нормативного так й правозастосовного характеру), їх узгодженню й прийняттю, породжують колективні правотворчі або правозастосочі відносини. Тому колективно-правові відносини створюють, хоч й похідну, але самостійну групу правових відносин в галузі суспільної організації праці на підприємствах.

 Незважаючи на різноманітність організаційно-управлінських відносин, що виникають на підприємствах, усі вони мають загальну мету - організувати взаємодію трудящих з виробничим середовищем, а саме забезпечити використання праці, а також створити загальне нормативне виробниче становище. Досягненню цієї мети має допомагати розкриття специфіки адміністративної правосуб’єктності підприємства.

### 1.3 Основні ознаки підприємства та його його адміністративна правосуб’єктність

 Поняття підприємства є поняттям о якостях об’єктивних, про такі, без яких воно не може бути собою. Вони повинні розкрити специфіку підприємства як деалектично суперечливої єдиної системи “суб’єктно-об’єктних відносин” (17). На цей бік питання звертається увага тоді, коли підприємство відносять “до класу великих систем змішаного типу, оскільки воно має в собі й людські (люди, об’єднанні в колективи дільниць, бригад, цехов, і також підприємства вцілому) та речові (машини, ін.механізми, матеріали, будівлі, засобі транспорту й зв’язку та ін.) частини, компоненти” (18).

 Підприємство являє собою перш за все об’єднання соціальної та техніко-економічної підсистем в одному варіанті, та систем у співвідношенні суб’єкта та об’єкта управління в іншому : у своєму співвідношенні соціальна підсистема з техніко-економічною складають основу підприємства як виробничої системи.

 Тому підприємство розглядається перед усім як складна комбінація технічних, матеріальних та любдських ресурсів і на цій підставі відноситься “до класу великих систем змішаного типу”.

 Різноманітні проявлення компонентів внутрішньої структури підприємства не визначають їх механічного об’єднання за принципом : з одного боку, підприємство - це сукупність технічних засобів, що використовуються людьми, а з іншої - її “антологічний” статус”, - група суспільних відносин, чи з одного боку суб’єкт, а з іншої - об’єкт управління (20). Ознаки внутрішньої структури підприємства мають загальний характер, та хоч окремі з них немов виключають один одного, разом з тим втрачають зміст одне без одного. Це в повній мірі відповідає підприємству як складній організації. Підприємство - така організація, яка утворює собою окрему в стуктурному відношенні одиницю, з єдиним закритим виробничо-технологичним циклом виробництва однієї продукції, що є основною ланкою народного господарства України.

 Підприємство - основна організаційна ланка народного господарства України. Підприємство - самостійних господарюючий статутний суб’єкт, що має права юридичної осби і виконує виробничу, науково-дослідницьку, комерційну діяльність з метою одержання відповідного прибутку (доходу).

 Підприємство має самостійний баланс, розрахунковий та інший рахунки в установах банків, печатку зі своїм найменуванням, а промислове підприємство - також товарний знак.

 Підприємство не має у своєму складі інших юридичних осіб.

 Підприємство виконує будь-яку господарську діяльність, якщо вона не заборонена законодавством України і відповідає меті, передбаченій статутом підприємства.

 При встановленні ознак підприємства як одного з видів державної організаціїї головним є врахування особливостей, що закладені до суті його діяльності.

 Одна з важливих ознак підприємства в тому, що воно реалізує свою продукцію. Як відомі зробити продукція. Що готова для використанна у народному господарстві, можливо в межех цеху, виробничої одниці, але тільки підприємство виступає суб’єктор товарно-грошових відносинах по її реалізації. Точніше, у товарному обігу продукція фігурує під маркою підприємства як його проодукція.

 Суб’єктами багатьог галузей права можуть бути й цехи та інші підроздили підприємства, що однак беруть участь саме як його структурні частини, а у зовнішніх правовідносинах такі частини діють від імені одного підприємства. Діяти від свого імені й означає бути визнанним єдиним самостійним суб’єктом права, отже ознака підприємства складається не лише у володінні правами юридичної осби а й у визнанні його самостійним суб’єктом права.

 Права юридичної осби є важливим засобом майнового та організаційного уособлення підприємства, з ними нерозривно пов’язані. Підкреслюючи значення юридичної особи для організаційного закріплення відносної господарської автономії підприємства, одночасно необхідно брати до уваги, що було б невірно намагатися визначити поняття підприємства через цю категорію. Визнання підприємства юридичною осбою лише одна з характеристик підприємства бо являє з себе тільки різновид юридичних осіб.

 Виробничо-технічна поєднанність, якою підприємство характеризується з точки зору його техніко-економічних системних ознак. Воно виступає в першу чергу як система техніки, а саме совокупність знарядь та засобів аиробництва, поєднаний через той чи інший технологічного процесу виробництва матеріальних благ, що відповідають спеціалізації підприємства. Виробничо-технічна єдність підприємства визначається наявністю матеріально-технічної бази, цілісністю технологічних процесіввиробництва продукції. Але воно може виявлятися також в єдності призначення продукції, що виготовляється на основі технологічно неоднорідних процесів.

 Організаційна єдність підприємства виражається вже в тім, що воно є єдиним суб’єктом права. Найбільш ярко ця ознака проявляється у наявності единого органу управління підприємством - адміністрації, що виконує беспосереднє управління підприємством і що репрезентує його у зовнішніх відносинах, а також свого статуту (положення). При тому адміністрація являє собою самостійну ланку в системі органов управління народним господарством. З точки зору суспільства підприємство виступає як первинний об’єкт управління виробництвом в середині суспільства. По відношенню до виробничих підрозділів останнє (керівництво підприємством) виступає як єдиний центр (суб’єкт) управління. Підприємство - це єдина організація, яка відповідає цілосній управлінськії системі, що включає суб’єкт та об’єкт управління, що займає відносно автономне положення.

 Разом х тим системною характерискою підприємства необхідно відповідне структурне управління та його реальність. Воно включає виробничу діяльність, що спрямована на виготовлення продукції; господарську діяльність, що забеспечує реалізацію продукції, її зберігання, раціональне використання, комерційні інтереси підприємства; аміністративну діяльність, що підлягає організації колективів трудящих на виконання виробничих та господарських завдань.

 Наявність свого органу зі статусом, що дозволяє справляти управлінський вплив на всі процеси, що проходять у межах підприємства, як единої організації з різними за своєю сутністю структурами та функціональними складовими, його самостійностю у зовнішніх відносинах, встановлена правом, - це все дає змога характеризувати підприємство як самоврядуючу одиницю в усій системі управління народним господарством. Де його організаційна єдність забеспечується відносною організаційно-правовою відмежованістю.

 Під велике поняття оперативної самостійності можна підвести організаційну, господарську та адміністративну самостійніть, а саме самостійність в вирішенні управлінських питань. За своїм змістом ці питання відносяться до організації виробництва, управління майном, стимулювання виробничості праці, вдосконалення організаційних форм та методів управлінської діяльності та до інших галузей.

 Економічне відмежування - поняття, що використовується для визначення характерних рис підприємства та положення в економічному механізмі суспільства, воно є варіантом характеристики господарської самостійності підприємства, його неможна зводити до поняття обособлення власністю.

 Поняття оперативної самостійності не виключає її видових характеристик, охоплюючи при цьому різні боки статуса підприємства.

 Адміністративно-правове положення підприємства взагалі характеризується :

1. адміністративною правосуб’єктністю, що складається з правоспроможності та компетенції ;
2. правочинністю органів управління на заснування, реогранізацію та ліквідуівання підприємства ;
3. формами адміністративної підлеглості ;
4. гарантіями прав підприємств ;

 Ці його елементи фіксуються у нормативних актах. Тут буде розглянуто питання про адміністративну правочинність підприємства, що дозволяє скласти загальне уявлення про основи його адміністративно-правового положення.

 Складність, що виникая при розгляданні цього питання в тому, що у спорі про правову організацію підприємства не досягнуто одностайності про застосованість до нього категорій адміністративної правоспособності та компетенції. Не має єдності думок в питанні про саму сутність підприємства. Це надає можливість різноманітних трактування понять “компетенція” та “правоспроможність “. Поняття компетенції та правоспроможності є самостійними, що виражають соціальні явища різного правового характеру. Вони не можуть бути механічно поєднані чи взаємопоглинені.

 На наш погляд підприємство вцілому має адміністративну правосуб’єктність, її елементами є компетенція та адміністративна правоздатність. Але ці елементи по різному характеризують адміністративно-правовий статус підприємства.

 Компетенцію має не підприємство, як таке, а його адміністрація. Але оскільки підприємство є єдиною організацією то можна говорити про його компетенцію у вигляді адміністрації, а у загальній формі й про компетенцію підприємства.

 По іншому має бути вирішене питання про адміністративну правоздатність підприємства. Без сумніву адміністрація підприємства має і компетенцію, і адміністративну правоздатність. Але чи можливо адміністративну правоздатність звести лише до правоздатності адміністрації підприємства? Щоб дати відповідь на це питання слід перш за все визначити поняття адміністративної правоздатності, яке в літературі розкривається по-різному. Можливо, його не можуть розкрити такі, називаємі у літературі ознаки як : самостійність мети та завдань цього органу в межах зального завдання вищего органу ; наявність визначеного кола обов’язків та прав, що надані цьому органу для виконання покладеного на нього завдання ; наявність більш менш обмеженого складу людського складу органу ; та чи інша якість закріплення за конкретним органом державного майна (24). Більшість цих ознак не мають юридичного характеру та вказують не на адміністративну правоздатність, а на її соціальні, майнові, організаційні передумови. Виняток складає тільки наявність визначеного кола обов’язків та прав. Але він орієнтує на ототожнювання адміністративної правоздатностіз компетенцією й тому не може бути прийнятий.

 Адміністративна правоздатність - вид правоздатності, загальна адміністративно-правова категорія. Її поняття є родовим, що має загальні ознаки, незалежно від видів носіїв цієї правоздатності : громадян, державних суспільних організацій. Вона може бути визначена як встановлена та охоронювана державою можливість суб’єкта вступати у адміністративні правовідносиничерез які встановлюється міра можливої чи обов’язкової поведінки сторін у сфері державного управління (25). Звістно, наведене вище поняття адміністративної правоздатності не може вмістити всю різноманітність цього правового явища. Тому, на базі загального поняття необхідно розрізняти й види адміністративної правоздатності залежно від видів учасників управлінських відносин. Це означає. Що самостійне значення мають питання адміністративної правоздатності громадян, державних органів, підприємств, установ, суспільних організацій. Характер правоздатності, її зв’язок з дієздатністю (для фізичних осіб), с компетенцією (організацій) и т.д. мають свою особливість перед усім залежно від того, хто є її носієм. Треба особливо відмітити, що адміністративна правоздатність пов’язана з владною діяльністю, однак її носіми далеко не завжди є суб’єкти, що мають правочинність державного характеру. Тому загальнометодологічні засади схиляють до того, щоб визнати придатність категорії адміністративної правоздатності до підприємств. Саме до того призводить думка, що “ні громадяни, ні суспільні організації, ні підприємства, що є юридичними особами не мають повноважень на здійснення цієї (управлінської) діяльності, хоч мають змогу брати участь у її здійсненні, в адміністративно-правових відносинах” (26). Але для того щоб мати змогу брати участь у адміністративних правовідносинах, необхідно мати для цього юридичну передумову у вигляді адміністративної правоздатності (27).

 Уявляється, що немає достатніх підстав, щоб звести значення адміністративного права до регулювання діяльності адміністрації підприємства в його системі та його зовнішніх відносинах. Діями адміністрації набуваються адміністративні права та обов’язки не тільки самою адміністрацією, але й підприємством.

 Адміністративна правосуб’єктність підприємства закріплююється нормами адміністративного права, які можливо розподілити на дві групи. До першої групи можна віднести норми, що визначають місце підприємства у системі управлінського механізму, його виробничо-господарську, організаційну структуру та форми адміністративного підлягання, також структуру функцій внутрішнього управління підприємством та їх взаємозв’язок. Основу правових норм цієї групи складають норми, що встановлюють адміністративно-правовий режим майна, що надано підприємству для виробничого використання; виготовлюнної продукції; розподіл функцій та правомочностей посадових осіб по беспосередньому управлінню майновими об’єктами підприємства. До цього відносяться такі норми, що закріплюють режим адміністративно-правової охорони підприємства та об’єктів що їм належать. За допомогою норм цієї групи визначаються, якщо можна так мовити, ститистичні елементи адміністративно-правового статуса підприємства.

 Інша група складається з норм, що визначають дінамічний, функціональний елемент цього статуса підприємства, що регулюють різні сторони діяльності та відносин. Саме цими нормами закріплюються права та обов’язки підприємств, форми та порядок їх використання, організації виробництва, капітального будівництва та ін.

 Адміністративна провосуб’єктність підприємства характеризується комплексом норм, що допускають різні варіанти та додаткові угруппування на основі таких ознак : за джерелами, за адресами, сферою використання та відношенню до загальної правоздатності.

 За джерелами відокремлюються норми, що закріплюють адміністративно-правовий статус підприємства, що розподілені по багатьох нормативних актах, які залежно від їх призначення умовно можна розподілити на загальні та спеціальні. Загальні акти мають комплекс норм, що призначені для регулювання різних сфер суспільного життя, в той сами час мають норми, що закріплюють ти чи інші сторони статуса підприємств. До них відносяться : Конституція України, закони та підзаконні акти.

 За адресами розрізняються загальні та спеціальні норми. Загальні норми визначають права та обов’язки, що характерні для адміністративної правосуб’єктності всіх виробничих підприємств незалежно від їх галузевої приналежності. Спеціальні норми закріплюють права та обов’язки, що характерні для правосуб’єктності тих чи інших категорій чи груп підприємств. Вони характеризують спеціальну адміністративну правосуб’єктність цих підприємств ; наділення ними обумовлене галузевими особливостями, що залежать від специфіки виробничо-технологічних процесів, умов виготовлення продукції, об’ємів виробництва, територіального розміщення виробничих одиниць та інших факторів.

 За сферою використання розрізняються норми, що регулюють зовнішні та внутрисистемні відносини. Зовнішні відносини виникають у підприємств з державними органами, яким воно організаційно не підлягають (наприклад з виконкомами місцевих рад з питань добробуту та санітарії, з компетентними органами з питань землекористування, охорони природи та ін.). Найбільший об’єм та різноманітність зовнішніх правоправомочностей у підприємств (наприклад транспорту та залізничного транспорту).

 Внутрісистемні правомочності реалізуються по відношенню до своїх адміністративно-виробничих підрозділівта членам трудового колективу, а також до вищих органів.

 По відношенню до загальної правоздатності розрізняють правомочності, пов’язані з адміністративною, цивільною, трудовою, фінансовою правоздатністю. У першому випадку вони виявляються, з одного боку, в правозастоновчій, правовиконавчій, правоохоронній та іншій фактичній діяльності адміністрації, а з іншого - у визначенні можливості підприємства бути суб’єктом адміністративно-правових відносин; в іншому у встановленні договірних відносинз іншими підприємствами, організаціями та установами, в яких підприємство знаходиться як рівноправна зі своїми контрагентами сторона, набуваючи суб’єктивні цивільні права та обов’язки, у третьому - в укладанні колективного договора та індівідуальних трудових договорів з членами свого колективу з усіма наслідками, що характерні для трудових правовідносин; в четвертому - у виконанні фінансово-кредитних зобов’язань перед державою.

 Таким чином реалізація адміністративної правосуб’єктності тягне за собою вступ підприємства до різноманітних правовідносин, у яких суб’єктивні права та обов’язки за винятком адміністративно-правових відносин вже не є адміністративно-правовими. По відношенню до таких правовідносин адміністративна правосуб’єктність грає трансміссійну роль, в процесі її реалізації “приводяться до дії” цивільні, трудові, фінансові правовідносини. Адміністративна правосуб’єктність характеризується й такими правомочностями, які навряд можна назвати “чисто” адміністративно-правовими, хоч вони й є елементами компетенції адміністрації підприємства (права й обов’язки по здійсненню влади, реалізація яких тягне виникнення крім адміністративних й інших правовідносин) (28). Так, право на укладання цивільного договору свідчить про цивільну правоздатність. Але реалізувати це право може адміністрація в порядку виконання цієї влади. Воно стає “наповненим” цивільно-правовим та компетенційнимзмістом : акт укладання цивільного договору можлив тільки як вияв влади уповноваженної посадової осби підприємства (29).

 Адміністративна правосуб’єктність підприємства характеризується компетенцією його адміністрації, що включає право на здійсненна господарських операцій шляхом укладання договорів. Цивільна правосуб’єктність підприємства опосереднюясь компетенцією його адміністрації, нею не поглинається. Майнові наслідки виконання чи невиконання договірних зобов’язань приймаються підприємством у порядку цивільної правосуб’єктності. В усіх випадках коли йде мова про право прийняття рішення з питань, що тягне для підприємства правові наслідки незалежно від їх характеру, маються на увазі адміністративні провомочності та вони стосуються компетенції.

 Адміністрація підприємства, приймаючи рішення про пред’явлення позову в суді чи арбітражі, що витікає з цивільно-правових відносин, реалізує свою компетенцію. Суб’єктивні ж права підприємства по відношенню до свого контракту в цивільному правовідношенні (право на відшкодування збитків, отримання пені, неустойки та ін.) відноситься до цивільної правосуб’єктності, що складає елемент правового статуса підприємства в цілому.

 Якщо адміністрація підприємства некомпетентна вирішувати такі питання. Тоді неможливо виконання підприємством його суб’єктивних прав у цивільних правовідносинах. Це підтрверджує правильність висновку : адміністративні повноваження не завжди можуть мати підлеглого їх носіюадресата, вони можуть бути націлені на вирішення питань, пов’язаних з виникненням різних правовідносин.

 Засади адміністративно-правовго положення підприємства визначаються нормами, що фіксують його правоздатність як загальної передумови для правоотримання (віднесення до основних ланок управління та ін.), а також його конкретні права права та обов’язки. Підприємство, як таке, має адміністративну правоздатність, а його адміністрація - правосуб’єктність, яка за суттю є одразу й її правоздатністю та компетенцією. Норми права, що визначають основи адміністративно-правового статуса підприємства, сформульовани в численних правових актах. Законодавство (в широкому та вузькому розумінні цього слова), регулює адміністративно-правове положення підприємств. Що характеризується тим, що має нормативні акти, що розрізняються за органами їх видавшими, за своєю формою, за своїм цільовим призначенням, за своїм конкретним адресатом. Стан регулювання адміністративно-правового стану підприємства характеризується відсутністю нормативного акту, що визначає юридичні позиції всіх видів державних виробничих підприємств.

 Перехід до нових умов праці (корпоротизація) відбивая посилення оперативної самостійності підприємств. Це прийняло форму розширення прав підприємств, потягло зміни компетенції та вдосконалення методів діяльності вищих органів.

 Нові форми підприємств (господарських товариств)набули додаткових прав в галузі управління матеріальними ресурсами, економічного стимулювання, виробництва, кредита й ціноутворення , встановлення господарських зв’язків з іншими підприємствами, управління іншими сторонами роботи підприємства. Тим самим дуже обмежилось втручання вищих органів до виробничо-господарської діяльності підприємства, зменшилась їх компетенція в частині вирішення деяких питань.

 Але неоднозначність трактування поняття видів господарських товаариств породжує великі проблеми.

 Наприклад, у законодавстві є різні варіації на поняття “акціонерне товариство”. Так, в ст.24 Закона “Про господарські товариства” під акціонерним товариством розуміється “товариство, що має статутний фонд, поділений на визначену кількість акційрівної номінальної вартості, що несе відповідальність по зобов’язаннях тільки майном товариства”. Волкова И.Н. дає своє трактування поняттю “акціонерне товариство” - це “товариство, капітал якого складається шляхом об’єднання коштів засновників та продажу частини акцій та облігацій (інша частина залишається в розпорядженні акціонерного товариства, не продається)”(30).

 В.И.Андрющенко та Є.В.Костикова пишуть,що “акціонерне товариство”- це одна з організаційно-правових форм підприємств. Воно створюється шляхом централізації грошових коштів (поєднання капіталів) різних осіб, що проводиться шляхом продажу акцій з метою виконання господарськой діяльності та отримання прибутку” (31).

 При всієї розпливчастості та вразливості таких формулювань сама суть акціонерного товариства не втрачається та й гарно відчувається. Може бути, у бездоганних визначеннях й немає потреби, для цього лише треба знати відмінність ознак акціонерного товариствва від інших організаційно-правових форм підприємництва.

 Характерною ознакою акціонерного товариства (далі по тексту АТ) є обмежена відповідальність його учасників (акціонерів). Г.Ф.Шершеневич писав : “... тією ознакою відрізняється акціонерне товариство від повного, в якому усі члени відповідаять необмежено, від товариства на довірі, де обмежена відповідальність поєднана з необмеженою” (32). Ця ознака обмеженої відповідальності акціонерів закріплюється в усіх нормативних актах, що регулювали акціонерну діяльність.

 Кількість учасників (акціонерів) не може бути більш числа акцій, оскільки капітал АТ розподілен на звістну кількість визначених частин (акцій).

 Третя ознака - участь в АТ на відміну від виробничого кооперативу (артелі), не потребує особистої трудової участі. Якщо подивиться на цю ознаку в історичному аспекті, то з цього приводу дуже чітко сказав Маркс : “В акціонерних товариствах функція відділена від власності на капітал, отже й праця звістно, відділена від власності на засоби виробництвай на прибавочний труд. Це результат вищого розвитку капіталістичного виробництва, необхідний перехідний пункт до зворотнього перетворення капіталу у власність виробників .. у беспосередню суспільну власність. З іншого боку, акціонерні товариства - перехідний пункт до перетворення всіх функцій у процес поновлення виробництва, до цієї пори ще пов’язаних з власністю на капітал, просто до функцій асоційованих виробників, в суспільні функції” (33).

 В АТ право на участь в управлінні справами товариства и на частину майна, що залишеться після його ліквідації, а також на отримання прибутку АТ у вигляді дивідентів підтверджується акцією.

 На відміну від ТОВ, засновчими документами якого є установчий договір та статут, АТ діє на підставі статуту, що затверджується засновниками і є єдиним установчим документом.

 АТ репрезентує як фізічних так й юридичних осіб, а саме “сотні й тисячі невідомих один одномуакціонерів складають єдине підприємство” (34). На це вказує усвоїй праці Г.Ф.Шершеневіч (35).

 Існує два типи АТ - закрите та відкрите. Вони мають такі відмінності :

|  |  |
| --- | --- |
|  **Закрите** |  **Відкрите** |
| 1. При відчуженні акцій акціонерам необхідна згода інших акціонерів.
2. Акціонери товариства при відчуженні акцій мають переважне право купування.
3. Акції розповсюджуються серед засновників чи раніш визначеного кола осіб.
4. Проводиться тільки закрита передплата на акції.
 | 1. Акції можуть відчуждатися й без згоди інших акціонерів.
2. Інші акціонери при відчужденні не мають права переважного купування.
3. Кількість акціонерів необмежена
4. Акції розповсюджуються серед усіх бажаючих.
5. Проводиться відкрита передплата на акції.
6. Засновниками можуть бути всі бажаючі.
 |

 Процес створення АТ включає 4 основні стадії :

1. розробка статуту ;
2. передплата на акції ;
3. установчі збори (конференція);
4. державне реєстрація.

 Робота по створенню товариства організується й проводиться засновниками. Згідно п.1ст.26 закона “Про господарські товариства”засновниками можуть бути юридичні особи та громадяни. Можливе три варіанти засновників :

1. всі засновники є юридичними особами;
2. серед засновників є й юридичні особи й громадяни ;
3. всі засновники є громадянами.

Таким чином АТ може бути створено групою громадян без участі юридичних осіб.

 Перша стадія процесу створення АТ - розробка проекту статуту. Це основний документ, що регламентує внутрішні відносини в товаристві й визначаючий права та обов’язки акціонерів. Також співвідношення повноважень органів товариства. Оскільки вирішення багатьох конкретних питань (в першу чергу тих. Що стосуються внутрігних відносин в товаристві) віддаються нормативними актами на розсуд акціонерів, статут має бути доствтньо розробленим. Положення статуту слід сфомулювати конкретно й не дозволяти різних трактувань. Від того наскільки грамотно та складено статут, в багатьом залежить внутрішній климат в АТ й успіх його діяльності. Статут повинен мати ряд обов’язковиз реквизитів, а саме : вказівки на акціонерну форму товариства, предмет й мету його діяльності, склад засновників, фірмову назву, місцезнаходження, розмір статутного капіталу, порядок розподілу прибутку й покриття збитків, відомості про організаційну структуру товариства, компетенцію його органів та поряд прийняття ними рішень і т.д.

 Взагалі, другою стадією процесу створення товариства є передплата на акції. Тут можливі два варіанти :

1. коли всі акції розподіляються між своїми засновниками ;
2. коли проводиться відкрита передплата;

При першому варіанті передплата на акції як самостійна стадія створення товариства відсутня, тому що засновники раніш домовилися про розподіл акцій й віддзеркалюють це в проекті статуту.

 Відкритапередплата оголошується шляхом публікації сповіщення. Воно повинно мати такі основні дані : фірмове найменування створюваного АТ, предмет й срок його діяльності, склад засновників, дату проведення установчої конференції, приблизний розмір статутного капіталу, номінальну вартість однієї акції, їх кількість й види, льготи, що передбачаються статутом для засновників, місце проведення піписки, дату її початку й закінчення, опис майнових внесків засновників, найменування банку йномер розрахункового рахунку, на який можна вносити початкові внески. Термін передплати не може бути більш 6 місяців.

 Впродовж зазначеного терміну підписка прийсається необмежено, якщо будь-які обмеження не були передбвчені у сповіщенні. На практиці зустрічається в основному два види обмежень : по колу потенціальних передплатників (наприклад, коли в сповіщенні вказано, що в передплаті можуть брати ц\участь тільки юридичні особи) та кількості акцій, що надаються кожному передплатнику (максимальна кількість визначається в сповіщенні в абсолютному визначенні чи в процентах до загальної кількості акцій).

 Установча конференція скликається в строк, вказаний у сповіщенні про відкриту передплату, а якщо така не провадилась - у встановлений договором між засновниками чи іншим чином строк. При створенні товариства шляхом відкритої передплати, установча конференція має бути скликана не піздніше ніж через два місяці з моменту завершення передплати.

 Установчі збори визнються правочинними якщо у ней приймало участь особи, що передплатили не менш 60 % акцій від їх загальної кількості. Фори участі передплатників (засновників) в установчих зборах можуть бути різними: крім особистої присутності, можлива участь через представника чи листування. Для запобігання спірних ситуацій питання про форми участі слід вирішувати у сповіщенні чи в договорі засновників.

 Головний етап процесу засновництва товариства - його державна реєстрація. Саме з моменту його реєстрації воно стає юридичною особою, а саме самостійним суб’єктом правовідносин, який може від свого імені укладати угоди, відповідати по ним, мати у своїй власноті майно, набувати майнових та немайнових прав, подавати позови та відповідати у судах. Державна реєстрація АТ здійснюється виконавчими органами державної влади за майбутнім місцем знаходження товариства.

 Зареєстрованому товариству передається свідоцтво про реєстрацію, яке є головним документом, що засвідчує його існування як юридичної особи.

 Особливу увагу слід приділити участі трудового колективу у створенні АТ на базі державних підприємств.

 Трудовой колектив державного підприємства може бути ініціатором його перетворення у АТ. Але по сьогочасному законодавству бажання трудового колективу тут не достатньо. Для перетворення державного підприємства у АТ потрібна згода органу, що уповноважений здійснювати керівництво державним майном (фонд державного майна). Юридичною підставою для перетворення є спільне рішення трудового колективу підприємства та органу, що уповноважений здійснювати керівництво державним майном. У спільному рішення визначаються усі найважливіші моменти, що пов’язані з наступним перетворенням (наприклад, скільки акцій залишається у держави, а скільки має бути розпродано, чи буде проводитися відкрита передплата чи акції будуть продані обмеженому колу осіб ; які умови отримання акцій членами трудовго колективу і т.д.). Акції мають бути випущені на всю вартість майна підприємства. Таким чином визначення реальної вартості майна підприємства дуже важливе. Тому для його оцінки складається спеціальна комісія, до складу якої входять представники органу, що уповноважений управляти державним майном, фінансових органів та трудового колективу підприємства. В їншому використовується той же порядок, що й при створенні АТ. До документів, що надаються для реєстрації додається копія згаданого вище спільного рішення про перетворення державного підприємства у АТ.

 АТ, як і будь якому інщому підприємству, слід мати органи управління, що забеспечують його роботу та виступать його представниками у стосунках з ішними підприємствами, державними органами та громадянами. Але порядок формування цих органів дуже відрізняється від того, яким чином призначається керівництво державним підприємством. В АТ усі керівницькі посади - виборні. Акціонери самі вирішують як організувати роботу органів товариства, кому надати ведення його справ.

 Закон “Про господарські товариства” передбачає чотириланкову організаційну структуру :

1. загальні збори акціонерів ;
2. рада акціонерів товаричтва (коли передбачено законом рада по нагляду) ;
3. правління (чи будь-який інший виконавчий орган) ;
4. ревізійна комісія.

 Загальні збори акціонерів є головним органом АТ. Компетенція загальних зборів визначається з врахуванням вимог законодавства. До виключної компетенції загальних зборів відносяться такі питання :

1. визначення основних напрямків діяльності товариства, затвердження його планів та звітів про їх виконання ;
2. внесення змін до статуту товариства ;
3. обрання та відклик членів ради АТ (ради по нагляду) виконавчого органу та ревізійної комісії
4. створення, реорганізація та ліквідування дочерніх підприємств, філій та представництв, затвердження їх статутів та положень ;
5. внесення рішень про притягнення до відповідальності посадових осіб товариства ;
6. затвердження правил процедури та ін. докумнтів товариства ;
7. вирішення питання про купівлю товариством акцій, що воно випускає
8. затвердження річних результатів діяльності товариства та ін..

 Обумовлені статутом товариства процедурні правила слід точно виконувати. Тому що порушення процедури можуть бути приводом для визнання загальних зборів недійсними судом.

 Рада АТ (рада по нагляду) має двоякі функції. По - перше, це виборний орган, що здійснює беспосередній нагляд за діяльністю виконавчого органу. Оскільки дії виконавчого органу стосуються не тільки акціонерів, але й інтересів робітників товариства, то законодавство передбачає формування його з числа акціонерів.

 По - друге , раді АТ може бути надане виконання деяких функцій, що стосуються компетенції загальних зборів. Таким чином, у деяяких ситуаціях рада може діяти як вищий орган товариства. Але слід зауважити, що раді можуть передаватися лише такі функції, які згідно з законодавством чи статутом товариства не стосуються його виключної компетенції.

 Керівництво поточною діяльністю здійснює правління чи інший виконавчий орган, передбачений статутом. Члени виконавчого органу обираються акціонерами на загальних зборах. Виконавчий орган підзвітний загальним зборам та раді по нагляду та організує виконання їх рішень. Важливо відмітити, що законодавство дозволяє акціонерам створити такий виконавчий орган, який їм потрібен. Це може бути й правління, й дирекція, й рада директорів, більш того дозволяє покласти функції виконавчого органу на одного директора (президента товариства), що може бути дуже зручно для невеликих за кількістю товариств, також очолювати правління АТ може директор (голова правління), керівник виконавчого орагну. Саме він укладає угоду від свого імені. Інши особи можуть діяти від його імені лише на підставі виданного товариством доручення. Право укладання угод від імені товариства може надаватися статутом й іншим членам правління.

 Ревезійна комісія. У деякій мірі її функціі пересікаються з функціями ради по нагляду, оскільки вона теж здійснює контроль за діяльністю виконавчого органу. Але повноваження двох органів можуть бути розрізнені таким чином : якщо контроль ради з нагляду має головним чином характер загального нагляду, то ревізійна комісія займається однозначно визначеною роботою. Вона проводить перевірки фінансово-господарської діяльності правління й доповідає їх результати загальним зборам чи раді з нагляду. Крім того, ревезійна комісія складає звід по річних звітах та балансах, без якого загальні збори не можуть його затвердити. До складу ревезійної комісії обов’язково входять представники трудового колективу товариства.

 Такі головні питання органів АТ по новому Закону. У ньому є свої вади та недоліки - “рифи” та “мілини”. Не чекаючи, коли законодавець повернеться до цього нормативного акту, правокористувачам треба самим шукати віхід зі складних ситуацій та закріплювати їх у статутах та внутрішніх документах АТ.

 Починаючи з 1990 року в Україні створюються комерційні організації у вигляді товариств з обмеженою відповідальністю (далі по тексту - ТОВ) та закритих акціонерних товариств (далі - ЗАТ). Впродовж довгого часу в українському законодавстві було невирішене питання про те, чи слід виходити зі схожості ТОВ та ЗАТ, чи їх слід визнавати різними формами господарських товариств. Це питання було вирішене лише з прийняттям у 1991 році Закона “Про господарські товариства”, згідно з яким ТОВ та ЗАТ як різновиди АТ є різними формами господарських товариств. Але на практиці часто важко зробити вибір між ТОВ та ЗАТ. Тому що ці форми дуже схожі та надають рівні змоги для виконання комерційної діяльності. У цьому зв’язку слід зіставити правові характеристики ТОВ та ЗАТ, що є в українському законодавстві. Таке порівняння може бути цікавим з точки зору теоретичної і, крім того, дозволяє більш ефективно орієнтуватися на практиці при обранні форми створюваної комерційної організації.

 *Загальні риси.*Можна вказати на такі загальні риси ТОВ та ЗАТ :

1. ТОВ та ЗАТ є комерційними організаціями корпоративного типу, що засновані на засадах членства ;
2. учасники ТОВ та акціонери ЗАТ по загальному правилу не відповідають по зобов’язанням відповідно ТОВ та ЗАТ ;
3. ТОВ та ЗАТ можуть бути створені однією особою. При цьому як ТОВ так й ЗАТ не можуть мати за єдиного учасника чи акціонера інше господарське товариство, що складається з однієї особи. Максимальна кількість учасників ТОВ та акціонерів ЗАТ обмежується законом ;
4. мінімальний розмір статутного капіталу ТОВ та ЗАТ встановлюється законом.
5. статутний капітал ТОВ (30 %), акції ЗАТ мають бути оплачені до моменту їх реєстрації ;
6. не дозволяється звільнення учасників ТОВ від обов’язку внесення вкладу до статутного капіталу ТОВ, та акціонера ЗАТ від обов’язку оплати акцій ЗАТ.
7. багато спільного між ТОВ та ЗАТ у питаннях, що стосуються їх органів управління. В ТОВ та ЗАТ можливі однаковий склад органів управління, а саме загальні збори учасників (акціонерів) як найвищий орган товариства та виконавчий орган товариства. Для виконання функцій виконавчого органу можуть закликатися й на договорній основі треті особи. Крім того, як у ТОВ так й у ЗАТ обирається ревізійна комісія. До перевірки річного фінансового звіту обох товариств закликаються аудітори.
8. згідно з діючим законодавством ні ТОВ, ні ЗАТ не зобов’язані публікувати дані про результати ведення їх справ.
9. однакові можливості цих товариств в плані перетворення до інших форм комерційних товариств. Як ТОВ так й ЗАТ можуть бути перетворені на ВАТ та кооперативи;
10. частини у ТОВ та акції у ЗАТ можуть бути вільно відчужені іншим учасникам товариств. Учасники ТОВ та акціонери ЗАТ користуються переважним правом купування частин інших учасників чи акцій інших акціонерів.
11. положення Закону “Про господарські товариства” про дечерні та залежних господарських товариствах можуть застосовуватися як до ТОВ так й до ЗАТ ;

 *Відмінності*. Незважаючи на численність співпадаючих рис, ТОВ та ЗАТ багато у чому розрізняються.

1. перед усім слід вказати на те, що статутний капітал ТОВ поділено на частини, а статутний капітал ЗАТ - на акції. Акції є самостійним об’єктом цивільних прав - цінні бумаги. Тому учасник ТОВ, одержуючи частину, стає володарем лише права вимоги до ТОВ, а акціонер, що купив акції, набуває не тільки прав вимоги, а й права власності на акції як самостійні об’єкти цивільних прав. .
2. передання прав учасника ТОВ іншій особі здійснюється шляхом відступлення прав вимоги (цесії) новому учаснику ТОВ, а в ЗАТ передання прав акціонера здійснюється шляхом купівлі-продажу акцій.
3. по-різному регулюється продаж учасниками своїх частин в ТОВ та акціонерами своїх акцій в ЗАТ третім особам. Якщо статутом ТОВ може бути взагалі заборонено відчуження учасником своєї частини третім особам, то акціонер не може бути позбавлен такого права.
4. припинення участі (членства) як у ТОВ так і у ЗАТ можливо не лише шляхом переуступу прав учасника ТОВ чи продажу акцій ЗАТ іншим учасникам чи акціонерам чи третім особам, а також шляхом передання частини чи акцій самому ТОВ чи ЗАТ. Різниця лише у тому, що якщо учасник ТОВ може у будь - який час предати свою частину самому ТОВ (вийти з ТОВ) та отримати вартість частини його майна, що дорівнює його частині у статутному капіталі ТОВ, то акціонер може вимагати від ЗАТ купівлі (викупу) його акцій лише у окремих випадках, що передбачені законодавством
5. відрізняється вибір й зміст установчих документів ТОВ та ЗАТ. Установчими документами ТОВ є як правило два документи : установчий договір та статут. Установчими документами ЗАТ є установчий договір. В той сами час слід відмітити що засновники ЗАТ все ж укладають між собою договір, що визначає порядок здійснення ними спільної діяльності по створенню ЗАТ та що має декілька інших положень, що передбачені законодавством.
6. як відмічалося вище. ТОВ та ЗАТ можуть бути створенні однією особою. При цьому, дані про те, що ЗАТ створено однією особою чи має тільки одного акціонера мають бути опубліковані для загального відома. Стосовно ТОВ такої вимоги в законодавстві не передбачено.
7. збільшення статутного капіталу ЗАТ для покриття понесенних ним збитків не можливе. Діюче законодавство не має аналогічної заборони для ТОВ. Ця різниця має істотне значення на практиці. Справа в тому, що випуск нових акцій при збільшенні статутного капіталу підлягає реєстрації у державному комітеті цінних бумаг, фондового ринку, в багатьох випадках відмовляють у реєстрації через наявність збитків у ЗАТ. В той самий час ТОВ через відсутність акцій не має таких проблем.
8. можливі відмінності у складі органів управління ТОВ та ЗАТ. Якщо в ТОВ органами управління завжди є загальні збори учасників, то в ЗАТ можливе й створення ради директорів (ради з нагляду) (якщо більше 50 акціонерів).

 В той самий час немає суттєвої різниці у правовій природі стосунків між ЗАТ та фізичними особами, що діють у його виконавчих органах та тих самих стосунків, що виникають в ТОВ. Тому їх регулювання в майбутньому може бути однаковим.

 *Головні ознаки*. На базі вищенаведеного аналізу можна виділити деякі головні ознаки ТОВ та ЗАТ, що мають практичне значення.

 Головна ознака як ТОВ так й ЗАТ в тім, що вони є комерційними корпораціями, за зобов′язаннями яких їх члени не несуть відповідальності. Учасники ТОВ та акціонери ЗАТ несуть ризик збитків, пов′язаних з діяльністю ТОВ та ЗАТ, у межах їх внесків та наданих їм акцій. Ця ознака відрізняє ТОВ та ЗАТ від товариства з додатковою відповідальністю та усіх господарських товариств. Відносно відкритих акціонерних товариств (далі ВАТ), то ТОВ та ЗАТ відрізняються від них закритим характером складу своїх членів. Зачиненість складу членів цих корпорацій в тому, що по - перше максимальна кількість членів ТОВ та ЗАТ обмеженва законом, по-друге можливість передачі частин ТОВ та акцій ЗАТ третім особам дуже обмежена.

 Питання про вибір між ТОВ та ЗАТ, з одного боку й усіма іншими господарськими товариствами, з іншого боку через наявність різниці між ними, на практиці не повинен викликати труднощів. Більш складним вважається питання про виділення ознак ТОВ та ЗАТ на основі яких на практиці можна було б здійснювати вибір між цими формами господарювання.

 В теоретичному плані головна відмінність в наявності у ЗАТ акцій. Порівнюючи АТ та ТОВ на прикладі германського законодавства С.Н.Андкоф писав : “економічна природа цих товариств така ж сама як й у АТ, з тією різницею, що внески не перетворюються на акції, в бумажні, легко продаваємі цінності” (36).

 Економічне значення акцій в тому, що за допомогою публічной передплати на них акціонерні товариства можуть акумулювати великі фінансові кошти й на їх основі реалізовувати великі ділові проекти. Крім того, можливість швидкого обігу акцій на біржі призводить до того, що часто акції купуються не з ціллю отримання прибутку, а для розміщення тимчасово вільного капіталу з надією на швидке підвищення біржевої ціни на акції та швидкого продажу за ціною, що перевищуя ціну купівлі. Таким чином. Можливість пропонувати акції для купівлі необмеженому колу осіб та можливість швидкого продажу їх на біржі є найважливішою перевагою АТ.

 Але ЗАТ однак не надає таких переваг, тому що воно не може проводити відкриту передплату на свої акції, чи іншим чином, пропонувати їх купівлю необмеженому колу осіб. Крім того можливість продажу акцій ЗАТ що не є його акціонерами, обмежена першочерговими правами акціонерів на отримання таких акцій. Таким чином, ЗАТ не дозволяє ефективно використовувати акції.

 ЗАТ може розташовувати не тільки звичайні акції, але й привілейовані, які в багатьох випадках дозволяють сбалансовано враховувати інтереси засновників чи залучати інвесторів з числа третіх осіб, не віддаючи при цьому до їх рук контроль за ЗАТ. Але навряд чи на практиці привелейовані акції необхідні у більшості випадків. До того ж номінальна вартість цих акцій не може перевищувати 25 % від встановленного капіталу ЗАТ. Тому наявність привілейованих акцій в ЗАТ та відсутність в ТОВ юридичного механізму, що дозволяє досягати тих самих результатів, до яких призводить використання привілейованих акцій в ЗАТ не є на практиці вирішаючою обставиною на користь ЗАТ.

 Таким чином принципова відмінність ЗАТ від ТОВ, що складається у наявності акцій в ЗАТ, не має вирішального значення на практиці. Мабуть саме тому закордонні юристи при аналізування правових проблем, що пов′язані з ТОВ, вважають можливим порівнювати товариство з обмеженою відповідальністю німецького права (GmBH) та частну компанію английского права (private company) не тільки з українськими ТОВ але й з ЗАТ (37). Всі ті переваги, що надає ЗАТ можливо досягнути за допомогою ТОВ. Тому вірен висновок , що зроблено в українській літературі багатороків тому про те, що при невеликих кількостях акціонерів АТ перетворюються на “хитромудру машину для звичайних річей” (38).

 Існує однак одна різниця між тов та ЗАТ, яка є дуже істотною на практиці. Як відмічалось вище, якщо учасник ТОВ може у будь який час передати частину самому ТОВ (вийти з його членів) та отримати вартість частини майна ТОВ, що співпадає з його частиною у статутному капіталі ТОВ, то акціонер, по загальному правилу не може вимагати від ЗАТ купівлі (викупу) його акцій. На практиці часто, стережучись цього положення, засновники господарських товариств віддають перевагу ЗАТ.

 Дійсно, в силу положення цієї статті учасник ТОВ ще до досягнення мети його створення може вийти з нього незалежно від згоди інших учасників. При цьому йому повинно бути сплачено вартість його частини. Це може нанести великих збитків ТОВ та й його учасникам. Тому для багатьох підприємців такі умови співпраці в межах ТОВ неможливі.

 На основі вищенаведеного аналізу можливо сказати, що правове положення ТОВ та правове положення ЗАТ майже співпадає. Такий висновок розділє й автор цієї дипломної роботи. Принципову різниця між ними в наявності акцій у ЗАТ та їх відсутності у ТОВ, не має істотнього практичного значення. В більшості випадків наявність акцій не тягне будь яких переваг для ЗАТ порівняно з ТОВ.

 З вищенаведеного ми бачимо, що перехід української економіки до ринку обумовив розвиток різних форм підприємницької діяльності, серед яких вищенаведені такі господарські товариства як АТ, ЗАТ та ТОВ.

##

## 2 суб′єкти правовідносин по управлінню найманою працею на підприємстві

### 2.1 Особливості адміністративно - правових відносин робітника, трудового колективу

 Практика державного регулювання економіки показує, що методи, що застосовуються у цій сфері напряму пов′язані з економічною самостійністю господарюючих суб′єктів - підприємств.

 Економічна та організаційна самостійність підприємства має сенс лише тому, що підприємство може вступати у взаємодію з іншими, не менш самостійними господарюючими суб′єктами. В цих умовах держава здійснює регулювання ринкової економіки шляхом створення системи матеріальних стимулів та встановлення економічної відповідальності для суб′єктів господарської діяльності, а саме використовуючи економічні засоби (методи) управління.

 А.В.Венедиктов. розглядаючи економічну основу діяльності колективного суб′єкта права (юридичної особи), вказував, що майно юридичної особи повинно бути відокремлено як від майна його членів, так і від майна інших установ, хоч як би й тісно вони не були пов’язані з цією юридичною особою. Питання стає про форму та ступінь такого відокремлення (40).

Господарська практика як у нашій країні так і за її межами виробила значну різноманітність форм відокремлення майна колективних суб′єктів економічного обігу. Деякі з таких форм отримали закріплення в законодавстві - закон “Про власність”.

 Отже суть економічних методів складається в управлінні господарською діяльністю через економічний інтерес суб′єкта, що управляється. Але щоб цей суб′єкт мав змогу реалізувати свій інтерес, виявити ініціативу, він повинен мати свободу вибору варіантів своєї поведінки, а саме мати організаційну самостійність. Ступінь організаційної самостійності суб′єкта господарської діяльності (підприємства) визначається ступінню й засобом відокремлення майна, що знаходиться у його розпорядженні. Економічною передумовою організаційної відокремленості підприємства є право власності чи право оперативного управління державним майном, що закріплено зо підприємством, а також право повного господарського розпорядження сотосовно вказаного майна. Також об′єм права оперативного управління (повного господарського розпорядження) обумовлює ступінь організаційної самостійності підприємства, а тому є показником рівня розвитку економічних методів державного управління економікою.

 З іншого боку, колектив, що має організаційну самостійність може реалізовувати свій інтерес тільки шляхом беспосередньої взаємодії з іншими, не менш самостійними колективами. Тому, реалізація економічних методів управління передбачає систему відносин по еквівалентному обміну товарами (послугами) між підприємствами, а саме систему товарно-грошових відносин (41). До того ж, як суб′єкт цих відносин повинно виступати, не менш двох осіб, інакше говорячи необхідно мати ринок товарів та послуг.

 Завданням держави в цих умовах є регулювання вказаних відносин через створення у їх суб′єктів економічних пріоритетів. Структура соціальних зв′язків при економічному управлінні є неи колектив сам собою, а суспільне відношення між різними суб′єктами економічної (господарської) діяльності. Ця обставина дуже збільшує роль права :тому що у таких умовах об′єктом управління є не окремий індивид (колектив), а суспільне відношення, то найбільш оптимальним та ефективним засобом управління є саме правове регулювання як централізоване, так й локальне. Крім того при плюралізмі форм власності, коли до сфери економічного обігу додаються поряд з державними підприємствами суб′єкти, що засновють свою діяльність не на державній, а не інших, також й приватній формах власності, застосування методів беспосереднього державного управління в економіці можливо тільки за умов, що фікцією є сам плюралізм форм власності (42). З іншого боку, можливо,використання прямого адміністративного управління й до державних підприємств, що є учасниками ринкових відносин, становило б відступ від принципів рівноправності усіх форм власності, причому відхід не на користь державного підприємства, оскільки дуже знизило б його самостійність в сфері господарських відносин, а тому й економічну ефективність. В таких умовах держава не може впливати на економіку не беспосередньо, а непрямим шляхом, а саме через правове регулювання. Мова має йти не про просте збільшення кількості нормативних актів в господарської сфері, а про якісні зміни правил регулювання, коли право виступає як необхідна й природна основа взаємодії вільних в своєї поведінці у господарській сфері суб′єктів.

 Як уявляється, все вказане можна застосувати не тільки стосовно відносин, що виникають між підприємствами, але й з окремими уточненнями й до відносин всередині підприємства, а саме до управління працею.

 Отже, з одного боку економічні та адміністративні методи державного регулювання економіки. З іншого - самоврядування трудових колективів й участь в управління підприємством, що здійснюється окремими робітниками.

 Визначивши зв′язки й закономірності взаємодії цих категорій, а також правові форми у яких ці зв′язки втілені, ми тим самим зможемо розробити поняття правового механізму управління працею. В літературі справедливо підкреслено що поняття господарського механізму (а елементом останнього є маханізм управління працею) має загальнотеоретичне зачення, що складається з того, що всі застовувані при управління економікою структури, форми, принципи й методи повинні розглядатися з точки зору їх місця й ролі у господарському механизмі (43).

 Як вже вказувалось, держава здійснює регулювання економікою шляхом використання адміністративних й економічних методів управління. Відслідкувавши шляхи реалізації вказаних методів ми тим самим у значній мірі відтворимо зміст поняття “господарський механізм”.

 Перед усім реалізація всіх методів державного управління повинна здійснюватися в рамках права. Норми права визначають правове положення учасників господарської діяльності (їх компетенцію, основне коло правочинностей, відповідальність), а саме коло об′єктів й суб′єктів управлінської діяльності й порядок їх взаємодії. Тому норма права є необхідним етапом розвитку державного регулювання економіки й елементом господарського механізму будь-якого типу, що має за основу як адміністративні так й економічні методи управління (44). Видима роль права в об′єктивному змісті (правових норм) в господарському механізмі, що опосередує економічні методи державного регулювання. Тому що в цьому випадку у значній мірі виключається прямий вплив органу державни на господарську діяльність, тому що потрібен перехідний, передаточний механізм, що корегує цю діяльність згідно з потребами й інтересами суспільства. Роль посередника між державю та самостійно господарюючим суб′єктом найбільш ефективно може виконувати саме право. Якщо оцінювати роль господарського механізму, то можна погодитися з його визначенням як сукупності економічних важилів, які використовуються державою для впливу на виробництво - це механізми цін, фінансово-кредитний, економічного стимулювання , матеріально-технічного забеспечення (45). Але навряд чи можна можна погодитися з тим, що право є одним з тих важилів (46), воно у своїй реалізації тільки опосереднює функціонування всіх вказаних механизмів й надає їм юридичної форми. Тому й механізм розрахунків, ціноутворення і т.д. є юридично формалізованим, а оскільки кожен з них є сукупністю окремиз суспільних зв′язків (відносин) то, підлягаючи впливу права,вони набирають форми правовідносин. Інакше кажучи, господарський механізм у своїй статиці є визначеною системою юридичних норм й соціальних інститутівуправління, а в процесі реалізації - сукупністю правовідносин.

 Отже діяльність всіх органів по управлінню працею як і її результатом (ефективність), закінчується й проявляється на підприємстві - цій головній ланці народного господарства, а підприємстві вона діференцується залежно від конкретного об′єкта управління (48).

 В літературі відзначається, що форми організації підприємства та його внутрішніх підрозділів визначається у першу чергу особливостями технології й структури виробництва, а саме тільки виробничими факторами (49). Таким чином, можно сказати про технологічну структуру колективу підприємства й його внутрішніх виробничих підрозділів. Як відомо, сьогодні традиційною є цехова структура підприємства, коли підприємство є сукупністю цехів та різноманітних допоміжних служб (50).

 У світовій практиці існує декілька різновидів господарських товариств, їх прийнято ділити на дві групи - об′єднання осіб та об′єднання капіталів.

 АТ - що є юридичною особоюй створюється шляхом поєднання на пайовій основі частини майна його членів для здійснення господарської діяльності. Таким чином, АТ є не об′єднанням осіб, а поєднанням капіталів, оскільки його майно (капітал) складається з визначеної кількості паїв - акцій, при цьому в господарському обігу особа власника акції не має ніякого значення (саме тому акціонерні товариства в законодавстві деяких країн визначаються як анонимні товариства).

 АТ порівняно з іншими формами господарської діяльності мають ряд істотних вад, що й обумовило їх надзвичайно велике розповсюдження по всьому світу. Та й в економіці дореволюційної Росії, а точніше до початку загальної націоналізації промисловості (1918 р.) існував великий спектр форм господарювання. У радянський період акціонерне й інші господарські товариства мали деякий розвиток в межах нової економічної політики, беспосередньо до кінця 20-х років, коли були майже зовсім ліквідовані в ході реформи 1929-1930 р.р. Правові аспекти діяльності господарських, в тому числі й акціонерних, товариств регламентується у цивільному законодавстві й аналізувалися у літературі того часу . А.Г.Гойбах при цьому відмічав, що “в умовах радянської дійсності ... дуже мало місця знайшлось би для використання акціонерної форми об′єднань” в силу , по-перше фактичної відсутності біржи, на якій акції котувалися б, по-друге,”відсутності такої великої кількості дрібних капіталістів, яке потрібне для використання акціонерного капіталу”, отже в силу надзвичайно обмеженого допуску “приватного капіталу взагалі в галузі нащої промисловості, що дозволяє останньому користування тільки дрібними промисловими підприємствами” (51).

 Акціонерма форма власності згадно закону “Про власність”, створюється шляхом випуску акцій на всю вартість його статутного фонду. Практика створення акціонерних підприємств (товариств) отримає у нашій країні все більший розвиток.

 Зі збільшенням кількості АТ передбачається створення біржі, чи, інакше говорячи, ринку цінних паперів (52). Але слід замислитися про соціальні наслідки цієї практики. Як справедливо відмічає В.Веснін, при вільному, анонімному продажу акцій доходи їх власника ніяк не пов′язані з його особистим трудовим внеском і крім іншого є засіб “відмивати” незароблені гроші (53). Тому, надаючи розвитку ринку цінних бумаг необхідно продумати механізм державного контролю за доходами й ефективну систему заходів відповідальності за зловживання в цій сфері.

 Акції трудового колективу стають акціями у повному розумінні цього слова, якщо надати змогу власникам зберігати їх за собою, при розірванні за тих чи інших обставин зв′язків з підприємством. Ця обставина й головним чином вільний продаж акцій на ринках цінних паперів розриває зв′язок між правом на акцію й наявністю трудових правовідносин. Тому далеко не кожний акціонер буде робітником підприємства, а кожний робітник був акціонером. Коло осіб, що володіють акціями иходить за межи підприємства, і таким чином з організаційно-правової точки зори підприємство й акціонерне товариство стають категоріями майже різними. Вищим органом АТ є загальні збори, які призначають адміністративну раду (правління, директорат), раду по нагляду (рада директорів) товариства та ревезійну комісію. Основу господарської діяльності товариства складає майно, що надано товариству засновниками а також вироблена продукція чи інше майно. Прибуток ттовариства що розподіляється між його учасниками, створюється від виручки від господарської діяльності після покриття матеріальних витрат й витрат на оплату праці. Тому, якщо на звичайному підприємстві фонд споживання (оплати праці) є одним з фондів, що складають майно підприємства (елемент його обігових коштів). Що розподіляється між учасниками його трудової діяльності, то у АТ кошти на оплату праці виключаються з прибутку, як витрати виробництва.

 З створенням на базі підприємства АТ зрозуміла його доля як учасника господарського обігу- як юридична особа підприємство закінчує своє існування та його функції переходять до АТ у вигляді його органів. Не так однозначно вирішується питання з визначенням правосуб′єктності підприємства у внутрішніх відносинах. Ми вже мали змогу відмітити що в галузі оплати праці АТ й підприємство обстрагуються одне від одного. Втративши форму підприємства (юридичної особи) трудовой колектив й АТ протистоять одне одному як суб′єкти самостійних економічних відносин. Таке протистояння існує об′єктивно й може створити негативний вплив на ефективністьфункціонування й стабільність всього АТ : якщо колектив робітників та службовців зацікавлений у підвищенні розміру фонду оплати праці, то товариство зацікавлено у зворотньому, оскільки таке підвищення означає для нього підвищення витрат на виробництво та зменшення прибутку. Одночасно відмітимо, що таке протистояння інтересів можливо характерно не тільки для АТ, але й для іншиз підприємств, на яких трудовий колектив не є власником або орендарем засобів виробництва (54).

 Таким чином якщо взяти до уваги сферу розподілу, то ми можемо константувати наявність триланкової структури відносин - робітник пов′язан з акціонерним товариством не беспосередньо, а через трудовий колектив. В організаційному плані всі робітники та службовці підприємства та його колектив в цілому є об′єктом управління з боку АТ та його органів, перед усім директорів адміністративної ради. А звідси бачимо, що суб′єктами трудового договору в АТ слід визнати окремого робітника та АТ вцілому, від імені якого й буде укладатися трудовий договір.

 Разом з тим слід враховувати існування трудового колективу підприємства, як носія самостійного економічного інтересу. Це можна зробити перш за все через забеспечення участі колектива робітників в управління АТ.

 Питання про участь осіб, що зайняті за трудовим договором (по найму) в управлінні справами підприємства, господарського товариства вже впродовж довгого часу знаходяться в сфері уваги юристів та економістів. Бессумнівним гарним моментом закону“Про власність”, що діє на Україні, є наявність норм про участь трудового колективу у питаннях про перетворення державного підприємства в АТ. Представник трудового колективу включається до складу органів діючого АТ, й норми представництва визначаються Статутом. Це положення вцілому відповідає світовій практиці й заслуговує підтримки, оскільки завдяки участі в органах АТ, трудовий колектив може захищати свої економічні інтереси й допомагати вирішенню можливих конфліктів.

 Значно знизити, якщо не знищити зовсім протистояння АТ та колективу його робітників та службовців допомагають заходи, що направлені на зближення економічних інтересів вказаних суб′єктів. Вирішити це завдання можна шляхом забеспечення можливості участі робітників приймати участь у прибутках товариства. Але діюче законодавство не має принципових положень, що регулюють цю проблему, надаючи її можливо до сфери дії статутів конкретних АТ.

 Отже правове положення робітника, зайнатого в АТ може бути різним. Коли робітник не приймає участі у прибутках товариства (не є його акціонером) його зв′язок з підприємством обмежується рамками класичного використання праці. При цьому робітник поєднує свою працю з засобами виробництва, не маючи права власності на них. Його заробітна платня створює збитки виробництва поряд з іншими виробничими збитками й він виключається з числа учасників розподілу прибутку, отриманого товариством. Таким чином у цьому випадку ми можемо констатуювати наявність відносин трудового найму.

 Правове положення робітника, що має акції товариства подвійне : з одного боку він зайнятий за договором найму й тому ничим не відрізняється від першого робітника. Як член трудового колективу робітників та службовців, він приймає участь у його самоврядуванні на тому чи іншому рівні технологічної структури виробництва (наприклад, як член виробничої бригади приймає участь у розподілі бригадного зароботку, обранні бригадира та ін.). з іншого боку той самий робітник як акціонер приймає участь у розподілі прибутку АТ й в управлінні його справами через використання деяких організаційних форм, що визначені законодавством. Тим самим знищується відчуженість робітників та засобів виробництва й урахуванням цієї обставини можна передбачити, що договір трудового найму при деяких умовах трансформується у договір членства у корпорації.

 Діяльність підприємства та його структурних підрозділів здійснюється на основі самоврядування. Тому виникає необхідність створення відповідної системи самоврядування. Умовно таку систему можна визначати як організаційну структуру трудового колективу (си організацію). Наявність організації крім економічного обособення А.В.Венедиктов справедливо визнавав необхідною ознакою правосуб′єктності колективу будь - якого рівня- як юридичної особи (підприємства) так й його внутрішніх структурних підрозділів. Під організацією А.В.Венедиктов розумів визначену систему внутрішніх зв′язків (відносин) між об′єднуваним юридичною особою, трудівником та його органом, а також визначений характер діяльності цих органів (55).

 Елементами організаційної структури колективного суб′єкта права є його органи а саме такі внутрішні підрозділи через які виявляються інтереси й потреби й за допомогою яких реалізуються завдання, що стоять перед ними. Організація управління тим чи іншим колективним утворенням визначається рядом факторів. З них найважливішими є економічні : характер та ступінь майнової відокремленості підприємства у зовнішних стосунках, ступінь економічної відокремленості його внутрішніх структурних підрозділів й економічної зацікавленості кожного окремого робітника у результатах колективної праці.

Економічно відокремлене (на основі права власності чи аренди) підприємство функціонує як самоврядований колектив. В цих умовах всі без винятку елементи організаційної структури, в том числі й адміністрація, є органами самоврядування але не органами державного управління підприємства. Економічний інтерес кожного окремого робітника у колективних результатах праці вимагає надання йому реального права на участь в управлінні на всіх рівнях технологічної структури - бридади, дільниці, цеху, підприємства в цілому. Реалізується це через систему органів як беспосередньої, так й представницької демократії на підприємстві. Таким чином виникає структура самоврядування трудових колективів, бригад, дільниць, та підприємства в цілому, що включає до себе загальні збори колективу, постійно діючий орган - раду (правліняя), адміністрацію.

Говорячи про статус органів трудового колективу, слід мабудь виходити з двох моментів. Так необхідно взяти до уваги по-перше розвиток в законодавстві уявлень про правове положення колективу у сфері управлінні працею ; по-друге рівень колективу, органіційна структура якого підлягає аналізу.

Загальні збори є найважливішою ланкою організаційної структури трудового колективу. Значення загальних зборів складається з одного боку в тому, що воно є формою беспосередньої реалізації свого права на участь в управлінні, а з іншого боку саме беспосередньо через загальні збори трудовий колектив виступає одночасно й об’єктом й суб’єктом управління.

З розвитком сауправлінських начал у діяльності трудового колективу підприємства змінюється й статус його загальних зборів. Вже у законі “Про підприємства” (об’єднанні) загальні збори (конференції) є основної формою існування повноважень трудового колективу й визначаються конкретні повноваження загальних зборів.

На сьогодні, як звістно, правовий статус загальних зборів колективу визначається діючим законом “Про підприємства”. Якщо звернутися до змісту відповідних положень згаданих законів (ст.45), то можна відзначити два значних моменти : по-перше, коло правомосчностей загальних зборів значно вужче ніж у попередніх нормативних актах, що регулювали це питання ; по-друге , правомочності загальних зборів дуже конкретні й позбавлені декларативності, що було притаманне законодавству про трудові колективи.

Недоліком цих норм є : в них практично не відображено очевидну сьогодні ідею, суть якої в тому, що в умовах різноманітності форм господарування, що засновані на плюрализмі відносин власності, що не є й не може бути одного, загального для усіх статуса колективу (56). Прачиннсті загальних зборів колективу - власника майна підприємства значною мірою відмінні від правочинностей колективу, що не є таким. Як вже було сказано, значна специфіка є й у правовом положенні трудового колективу АТ. Правочинності загальних зборів, можливо стосуються тільки колективу підприємства, що не є власником майна, або колективу підприємства, що функціонує на базі змішаних форм власності.

На підприємствах, колективи яких є власниками засобів виробництва, загальні збори виступають головною формою здійснення повноважень власника. Звістно, що найбільш демократичною формою участі кожного члену колективу у вирішенні питань його діяльності є загальні збори.

Загальні збори, що вищим органом самоврядування колективу на вказаних підприємствах, з одного боку може вирішувати всі питання, що пов’язані з функціонуванням підприємства ( на вимогк більшості його членів) та, з іншого боку, повинно мати виключну компетенцію. До такої повинні входити прийняття рішення про створення ради (ради трудового колективу) підприємства, обрання (найм, укладання контракту) керівника, також затвердження всіх актів локального нормативного характеру (57).

Потреба створення ради трудового колективу підприємства обговорювалася ще у процесі розробки концепції закону “Про трудові колективи”, але до змісту закону такі норми не були внесені. Та це й недивно, оскільки до основи Закону покладено ідею участі у державному управлінні, але не самоврядування трудового колективу.

Діючий в Україні Закон “Про підприємства” передбачив створення ради (правління) підприємства та визначив його основні положення (п.4ст.14). Згідно Закону, місце ради (правління) підприємства у структурі управління значно відрізняється від місця трудового колективу - перед усім тим, що він не є органом колективу.

Згідно п.4ст.14 Закону рада (правління) підприємства формується з рівної кількості представників, що призначаються власниками майна підприємства та тими, що обираються його трудовим колективом. Статут підприємства може передбачити й інший порядок. Таким чином на цей час ми прийшли до визнання необхідності створення органу управління на підприємстві, який би мав у собі інтереси власника й інтереси трудового колективу, що є об’єктом управління. Ради підприємств вже довгий час функціонують у промислово розвинених країнах : щось таке передбачалось створювати й у нашій країні (58).

Діюче законодавство не визначає вимог до представників інтересів власника у правлінні (раді) предприємства. Тому ці представники не обов’язково повинні бути робітниками цього підприємства. Мабуть, у статутах стане потреба визначати форми забеспеченності матеріальної зацікавленності представників власника у ефективності роботи підприємства. Тому можливо, відродження практики сплати таким членам правління (що мало місце у період НЕПу) (59).

Законодавство не зобов’язує, але надає трудовому колективу право при необхідності створювати раду трудового колективу (далі РТК) та визначати його функції. Тому на підприємстві одночасно можуть існувати дві ради -підприємства та трудового колективу. Дійсно, коли колектив приймає участь в управлінні справами підприємства, реалізуючи свої інтереси через раду підприємства, РТК не може виконувати будь-яких істотних функцій.

З іншого боку, така схема управління навряд чи може бути застосована для підприємств, де колектив є власником майна : тут немає необхідності у одночасному створенню РТК та ради (правління) підприємства. Постійно діючий орган, незалежно від того як його буде названо, тут має формуватися загальними зборами підприємства, а функції такого органу мають бути визначені у відповідному локальному нормативному акті (статуті), що узгоджений на тих самих зборах.

Суб’єктом відносин по управлінню працею є адміністрація. Правове положення адміністрації визначається перш за все тим, які методи управління працею закладені у той правовий механізм, частиною якого є відносини його учасників.

У свій час у літературі була обговорена та закріплена у законодавстві оцінка адміністрації як органу держави на підприємстві. Такий підхід, з одного боку відзеркалював приоритет державних інтересів та майже логічно роз’яснював правомірність укладання колективного договору та інших нормативних актів між адміністрацією, як представником держави та профспілкою як представником інтересів колективу. З іншого боку, він означав визнання відносин з участю адміністрації як органу державного управління на підприємстві мають владний характер та що організаційно-правові відносини що тут виникають складають предмет адміністративного права.

З розвитком майнової відокремленості та організаційної самостійності підприємств правовий стан адміністрації дуже ускладнюється, й можна відмітити зовсім не на користь. З одного боку адміністрація мала виконувати інтереси держави, а з іншого боку відстоювати реальні економічні та інші інтереси колективу. Як сказано у Законі “Про підприємства”, керівник підприємства (генеральний директор, директор, начальник, управляючий) несе відповідальність за результати роботи підприємства перед власником (державою) чи власником майна (трудовим колективом), а тому несе відповідальність й перед ним.

У цей час місце адміністрації у системі управління працею майже визначено. Адміністрація виступає як представник інтересів власника засобів виробництва та несе відповідальність перед ним.

При аналізі правового стану адміністрації у відносинах, що виникають всередині підприємства, слід перед усім визначити її місце у системі самоврядування та у взаємовідносиная з іншими органами трудового колективу, а це означає необхідність переросподілу компетенції між ними. Інакше, мова повинна йти перед усім про судьбу принципу єдиноначальності в управлінні найманою працею, після того як сфера відносин у яких він реалізується значно звузилась. Протиставляти демократію та одноосібність мабуть не слід - вони повинні не виключати, а взаємно доповнювати одна одну, тому що реалізуються у двох не співпадаючих, хоч й тісно пов’язаних областязх управління найманою працею. Найширше самоврядування колективу повинно бути забеспечено у галузі локального нормотворення, створення організаційних структур. А саме в галузі прийняття рішення довгочасного характеру (60).

Якщо говорити про оперативне управління процесом найманої праці, то ця сфера компетенції адміністрації, а тому й сфера дії принципу одноособовості.

За адміністрацією повинен бути збережен й увесь арсенал дисциплінарних повноважень.

Аналізуючи організаційну структуру трудового колективу підприємства з точки зору розвитку правового регулювання, тому й характер взаємодії її ланок “по горизонталі” не слід втрачати з зору й ієрархічну побудову цієї структури. Інакше говорячи, існує проблема взаємодії трудових колективів різного рівня. Тому у перспективі, підприємство показує нам систему самоврядування колективів, кожен з яких в той самий час є частиною більш широкої, але теж самоврядующуюся системи, виникає питання про співвідношення компетенції органів управління колективів різного рівня.

Як уявляється, принциповий підхід тут може бути таким.

Правове положення будь - якої внутрішньої ланки підприємства може розглядатися не менш як у чотирьох аспектах. По-перше кожна ланка (дільниця, бригада, цех) є трудовим колективом, що здійснює свою діяльність на засадах самоврядування (самоорганізації). По-друге цей колектив вступає у договірні відносини з іншими суб’єктами у порядку внутрішньовиробничої кооперації, приймаючи на себе відповідні права й обов’язки, а також маючи відповідальність. По-третє, оскільки первинний колектив є ланкою більш широкої системи (колетиву підприємства), він у чій якості приймає участь у її самоупрвлінській діяльності. І отже, у-четверте, на тих самих підставах ця ланка є об’єктом управлінського впливу з боку органів трудового колективу підприємства (ради, правління підприємства). Тому компетенція органів первинного трудового колективу повинна охоплювати всі казані боки його правосуб’єктності.

Компетенція між загальними зборами та представниками адміністрації первинного трудового колективу розподіляється приблизно таким чином, як й між органами підприємства (трудового колективу). При цьому слід відмітити, що Типове положення про бригаду не визначає співвідношення компетенції загальних зборів та ради бригади. Тому такий розподіл повинен бути здійснен чи на рівні локального положення про бригади, чи на перших організаційних зборах колективу бригади. До компетенції загальних зборів віднесено будь-яке питання, що стосується бригади. В той самий час збори мають виключну компетенцію при прийнятті рішень (обрання бригадира, укладання внутрішньогосподарських договорів). Рада бригади та бригадир приймають участь як у відносинах, що виникають всередині бригади, так й у зовнішніх відносинах з участю бригади.

Відповідь на питання про взаємодію рад ще слід отримати у процесі розвитку товарно-грошових відносин та він не буде однозначним зважаючи на різноманітність форм господарювання, які без сумніву з’являться з ровитком економічної реформи.

### 2.2 Адміністрація як суб′єкт управління підприємством

Правове положення адміністрації підприємства, й це очевидно, невід′ємно пов′язано з правовим статусом самого підприємства та його трудового колективу. Статус, у свою чергу, звичайно випливає з загально закріпленої концепції господарського управління виходячи з внутрішніх та зовнішніх умов життя суспільства, на конкретний історичний період, а виконується органами держави. Це означає, що зміни у загальній стратегії господарювання, як правило тягнуть адекватні зміни у правовому статусі суб′єктів на рівні основної ланки народного господарства. Інакше, правова природа адміністрації державних підприємств не є незмінною протягом усього періоду розвитку управління виробництвом у нашій країні. Так, в умовах переважного використання надзвичайних методів управління. Роль адміністрації підприємств була однозначна : стосовно вищих державних органів вона була тільки виконавчим органом, стосовно до керуємого ним трудового колективу - виключно розпорядчим органом.

Юридична наука того часу (1931-1947) засновувалася на реальній практиці, що не викликала сумніву щодо державної природи управління підприємствами, хоч й мала різні погляди стосовно конкретних носіїв функцій державного управління на локальному рівні. Отже, згідно концепції. Що отримала у науковій літературі назву “теорії колективу”, підприємство визначалось як держорган, який на думку її автора А.В.Венедиктова, будучі органом оперативного управління, як й сама держава, не тільки організовує, але й беспосередньо виконує процес виробництва. Надаючи підприємству функцій державного господарського органу, ця концепція одночасно дозволяла розглядати його як орган управління (61).

Визначення підприємства як державного господарюючого органу піддавалось критичному аналізу з позицій адміністративного права й теорії державного управління (62). Критика зводилась до того, що слід розрізняти компетенцію держави та правосуб′єктність інших державних організацій, підприємств, соціально-культурних установ. Зміст компетенції органів державного управління складають власні повноваження, а правосуб′єктність підприємства характеризується наявністю оперативно-господарський прав та зобов′язань. В результаті відмінністю державних органів управління є наявність владних повноважень, що не характерно для підприємства вцілому. С цими аргументами можливо погодитися. Тим більш, що вони отримали підтримку у Положенні про соціально-виробниче підприємство 1965 р. (65) та й у діючему законодавстві (ст.1 Закону про підприємства), яке розглядає підприємство не як державний господарюючий орган, а як основну ланку єдиного народногосподарського комплексу.

Таким чином у минулому, а тим більш сьогодні точніше говорити про те, що підприємство виконує не державну економічну функцію, а виконує виробничо-господарську діяльність. Функцію управління цією діяльністю виконує адміністрація, причому в умовах надзвичайного управління виключно в інтересах держави, що й дозволило б вважати її органом державного управління підприємством.

Прийнята у 1965 р. політика відмови від надзвичайних заходів управління та перехода до звичайного управління. Що базувалось на госпрозрахунку, повним успіхом, як звістно, не закінчилась. Але господарська реформа цього часу, у значній мірі не допомагала економічному відокремленню підприємства, розширенню його самостійності, й визначила, хоч в повній мірі не реалізувала, перехід від сугубо державного управління підприємством до їх співуправління представниками держави та трудовими колективами (64).

Отримання підприємствами своїх фондів економічного стимулювання, надання, хоч й формальної, змоги їх самостійного використання, та введення майнової відповідальності підприємств пред його контрагентами, у господарському обігу бессумнівно допомагали розширенню у адміністрації функції представництва інтересів підприємства, отже й трудового колективу, стосовно інших підприємств та організацій, яким підприємство не підзвітно по вертикалі. З цієї точки зору з′явилась змого розглядати адміністрацію як відносно самостійний орган підприємства.

Враховуючи ці обставини, юридична наука запропонувала розрізняти подвійну роль адміністрації. Так, О.В.Смірнов вважав можливим розглядати подвійну роль адміністрації у зв′язку зі специфікою відносин у яких вона бере участь. У договірних відносинах адміністрація діє як повноважний представник підприємства й тим сами є його органом, у відносинах, що характеризуються владністю та підпорядкуванням, адміністрація - самостійний суб′єкт права, що є органом державного управління підприємством (65). Б.Ф.Хрустальов пов′язав статус адміністрації з сферою здійснення її повноважень : всередині трудового колективу адміністрація, на його думку є державним органом, а у зовнішніх відносинах - виробничо - трудового колективу. Оскільки він розглядав підприємство - суб′єкт права як трудовий колектив, тому й О.В.Смірнов вважав адміністрацію у цих відносинах органом підприємства (66).

Таким чином засновуючись на реальній практиці 60-70 років, ряд авторів абсолютно вірно вважали, що адміністрація залишаючись органом підприємства в той самий час є представником інтересів держави й тому може характеризуватися як державний орган, що більш точно, - орган державного управління підприємством.

Стосовно самого підприємства то ціллю його функціонування було й залишається виробництво продукції, а саме підприємство, як головну ланку народного господарства слід розглядати як виробничо-господарську одиницю у якій вироблена продукція набуває форми товару та передається до обігу. Отже с точки зору економічної мети, що стоїть перед підприємством воно могло розглядатися як суб′єкт виробничо-господарської діяльності, відносно відокремлений товаровиробник, що не виконує функцій державного управління самим собою.

Інший погляд на підприємство визначав тільки ототожнювання функцій державного управління, з функціями суспільного виробництва, який кінець кінцем призвів би до розчинення державної влади у системі суспільного виробництва та розподілу (67). Якщо до числа органів державного управління на локальному рівні відносити тільки адміністрацію підприємства, то ніякого ототожнювання державної влади з виробництво не траплялось, а тільки підкреслювався їх тісний зв’язок, що притаманий даному періоду розвитку способу виробництва.

В той самий час виконання державного управління підприємством не перетворило адміністрацію на орган держави у повному розумінні, тому що вона не відповідала деяким ознакам, що притамані органам держави. По-перше, управлінські функції адміністрації та опосередуючі їх власні повноваження (розпорядчо-дісціплінарна влада) надходили до середини врядуємої системи, а органи держави мають відповідні повноваження до зовнішних стосовно них суб’єктів. По-друге органом держави є не одна особа чи група осіб (апарат управління) а окрема організауція, що може існувати та функціонувати самостійно. Такою організацією адміністрація підприємства не була. Тому адміністрацію слід було розглядати як орган підприємства, що здійснюівав державне управління трудовим колективом (а саме підприємством у соціальному розумінні).

Разом з тим винятковість державної природи адміністрації, на думку деяких представників юридичної науки, означало її повну відсутність. Так, О.Н.Бухаловський думав, що стосовно застосування дисціплинарних визискувань адміністрація не є органом державного управління ані органом підприємства, а виступає як самостійний суб’єкт права, а саме від власного імені (68). А.В.Ппятаков стверджував що реалізуючи права підприємства та виконуючи його обов’язки, посадові особи адміністрації тим самим здійснюють свою трудову функцію по керівництву робітниками та в усіх випадках виступають представниками підприємства, а саме його органом. “Дисціплінарна влада, - писав він, - не є за своєю природою частиною державної влади, якою держава ділиться з адміністрацією підприємства. Видаючи відповідний акт, що визначав дісціплінарні повноваження, держава тільки оформлює у правових нормах дісціплінарну владу адміністрації як представника підприємства.” (69).

Наведені думки відповідно до часу їх висказування можна вважати спірними. Адміністрація в умовах жорсткого державного управління не могла бути визнана самостіним суб’єктом права, що діє від власного імені, оскільки такий вивсновок вступив би до протиріччя з нормативно закріпленим правовим статусом її посадових осіб. Крім того визнання адміністрації самостіним суб’єктом права значило б фіксацію наявності у неї відокремленого від інтересів держави та трудового колективу самостійного інтересу в управлінні працею. Об’єктивних засад для такого явища не було й немає ; посадові особи були й залишаються членами трудового колективу, тому були й залишаються як й інші робітники практично у рівному з ними відношенні до засобів виробництва й у цьому розумінні не мають основи для виникнення самостійного інтересу у праці, наприклад на зразок “господарського”. Але це не означає, що у посадових осіб адміністрації не можуть виникати самостійні корисні, егоїстичні чи бюрократичні інтереси, пов’язані з їх особливою керівницькою посадою, але навряд вони можуть розглядатися як позитивні докази незалежного правового положення адміністрації. У всіх відносина адміністрація має виконувати тільки представницькі функції, але представляти та відстоювати вона була призначена не стільки інтереси трудового колективу підприємства, скільки інтереси вищих органів державного управління хоч останні не завжди співпадали з загальнодержавними та загальнонародними (70).

З цієї точки зору вважається що при накладанні дісціплінарної відповідальності на правопорушника адміністрація реалізовувала свої власні повноваження по управлінню працею і цьому розумінні була представником держави. Якщо все було б так як стверджував А.В.Пятаков, то незрозуміло навіщо слід було визначати у законодавстві вичерпний перелік заходів дісціплінарних стягнень. “Договорний характер” дісціплінарної відповідальності (71) допускав би встановлення у договорному порядку переліку дісціплінарних стягнень не говорячи вже про процедуру їх застосування.

Державна природа юридичної відповідальності у трудовому праві підтверджується ще й тим, що її негативні наслідки у багатьох випадках впливають на правопорушника й після звільнення його з підприємства, де їх на нього було покладено. Так, в усіх випадках звільнення за порушення трудової дісціпліни - робітник губить бесперервний трудовий стаж, що він мав його до цього, що впливає на пільги, що він отримає далі. Звільнення робітника не звільнює його від сплати грошових сум у відшкодування збитків, що він завдав підприємству. Наведені приклади підтверджують державний характер (природу), а не договірний відповідальності по трудовому праву, й підтверджують наявність державного начала у адміністрації.

Внутрішня спрямованість повноважень адміністрації, як й реалізуєма нею юридична відповідальність, дійсно, відрізняється від управлінської діяльності державних органів, але вона все ж таки має на сьогодні державну природу, хоч й носить не наявний, а прихований характер (72).

Поряд з тим слід відмітити, що теперішня нормативна модель управління підприємствами залишила незмінними повноваження профспілкових комітетів по участі в управлінні, що здійснює адміністрація, які об’єктивно носять суспільний характер. Тому правильно було б розподілити між різними суб’єктами й сфери суспільного управління, це слід було б зробити стосовно до ради трудового колективу та профкому. Також потрібно було б визначити порядок вирішення суперечностей між ними.

Стосовно адміністрації, виконання ряду своїх управлінських повноважень вона зараз повинна проводити не тільки як раніш “спільно”, “з узгодження”, “з рішення” комітету профспілки, але й у передбачених законом випадках “спільно” чи “з узгодження” з радою трудового колективу. Таким чином на сьгодні склалася доволі складна система управління найманою працею на рівні підприємства.

###

### 2.3 Повноваження трудового колективу у сфері управління найманою працею на підприємстві. Колективний договор та контракт як особлива форма трудового договору

У зв’язку з економічними реформами, що проводяться на Україні, істотно збільшилась роль трудових колективів у сфері управління найманою працею на підприємствах.

Трудовий колектив все ширше виступає як суб’єкт суспільних відносин, що складають предмет регулювання різних галузей права (державного. Адміністративного, трудового та ін.). Він є категорією не тільки економічною, політичною, соціальною але й правовою.

Як учасник правових відносин, що врегульовані нормами права, трудовий колектив має права. За трудовим колективом широке коло прав, яке значною мірою стосується трудових але тісно пов’язаних з ними відносин, що регулюються адміністративним правом. Спільно ці повноваження характеризують зміст правосуб’єктності трудового колективу, його правові можливості, конкретні права та обов’язки у галузі трудових відносин.

Законодавство визначає трудовий колектив підприємства, установи, організації як об’єднання всіх робітників, що здійснюють трудову діяльність на підприємствах будь-якої форми власності.

У складі трудового колективу, згідно до структури підприємства діють колективи цехів, відділів, дільниць, бригад та ін.

Трудовий колектив має якості суб’єкту трудового права. У зв’язку з цим законодавством йому надано ряд повноважень.

Серед них участь трудових колективів у розробці колективних договорів, обговоренню їх та прийняттю по ним рішень, уповноважують профкоми підприємств підписувати ці договори; здійснювати заходи по їх виконанню, заслуховувати звіти адміністрації та прокомів про виконання колективних договорів та т.д.

Діяльність особи проявляється у суспільних відносинах і насамперед, у трудових, врегульованих нормами права. У таких правовідносинах воно реалізує свою здатність до праці. Можливість вступу для цього у відповідні відносини є найціннішим правом особи, що гарантоване системою та закріплене у ст.43 Конституції України.

Трудова діяльність - ядро суспільно трудового відношення. Для особи відкриваються можливості для прояву важливих суспільних напрямів, передусім, залучення її до громадського життя колективу і через останнє - до життя суспільства.

Правова активність особи як різновид соціальної активності, зазнає беспосереднього впливу норм права в усіх сферах діяльності. Це полягає у наданні суб’єктивних прав та покладанні обов’язків, у можливості у разі необхідності застосування державного та громадського примусу.

Конституція встановила, що всі люди є рівні та вільні у своїй гідності та правах (ст.21). у цьому формулюванні закріплено два принципи : правовий та моральний. Чинне законодавство про працю відбиває їх ; вони не конкурують, а доповнюють один одного. Ідея взаємодії моральних норм та норм права яскраво та образно виражена французьким соціальстом - цтопистом Маблі. Моральність на його думку стоїть як вартовий на стороні законів, й не допускає їх порушення ; аморальність навпаки, примушує забути їх та зневажати (73). Норма моральності не тільки впритулпримиккають до юридичних норм, до дії нормативної основи механізму правового регулювання (74).

Права особи охороняються й захищаються як правовими так й іншими соціальними нормами. Захист права відбувається у разі його порушення.

У трудових відносинах норми права мають велике значення. І це позначається насамперед на виконання трудового обов’язку. Моральні норми не стільки примушують, скільки надихають на виконання конкретних завдань, на прояв соціальної активності учасників трудового процесу. Дані норми реально проявляються у справедливій оцінці конкретних дій останніх. Зрозуміло, що оцінка може бути як позитивна, так й негативна. Питання про природу справедливості завжди привертало увагу теоретиків права.

У процесі праці постає питання про оцінку діяльності працівника. І вона насамперед має бути об’єктивною й справедливою. Це досягається через правильне застосування відповідних норм й урахування принципу справедливості.

Ми виходимо з призумпції справедливості закону, але він чекає на своє застосування. Закон застосувується у конкретній обстановці та у конкретних відносинах. І тут виступає як обов’язкова вимога - додержання норм права та справедливості. Дана вимога може полягати у вчиненні певних дій або додержанні певної заборони. І у першому й у другому випадку йдеться про оцінку поведінки. Ігнорування цих вимог засуджується як нормами права, так й нормами справедливості.

Свідоме додержання правових норм є обов’язковою вимогою, що пред’являться працівникові. Додержання закону передбачає його знання та можливих наслідків його порушення. Те й саме можна сказати й про моральні норми (передбачається їх знання).

Успіхи виробництва у значній мірі залежать від морального климату у конкретних умовах. Він визначається як правовими так й моральними нормами, недодержання яких оцінюється як неналежна поведінка окремих суб’єктів, за яку вони можуть підлягати відповідальності.

Сторонами (суб’єктами) трудових відносин є учасники цих відносин, що маєть відповідно до законодавства права та обов’язки. Основними, беспосередніми сторонами трудових відносин слід визнати робітників (громадян) та роботодавців. В той самий час у визначених законодавцем випадках деякі питання вирішуються з участю профспілок та інших органів, що представляють інтереси робітників.

Держава не є стороною у трудових відносинах, але по-перше через органи законодавчої та виконавчої влади видає загальнообов’язкові норми, а по-друге, у рамках соціального партнерства органи виконавчої влади беруть на себе деякі обов’язки й тим самим можуть стати стороною у відносинах тісно пов’язаних з трудовими ( у питанні представництва інтересів, при розгляді трудових спорів).

У трудових відносинах є два головні суб’єкти : робітник (людина, що продає на визначених умовах свою змогу працювати) та роботодавець ( той, хто цю змогу купує укадаючи трудовий договір). Якщо для робітника трудові відносини завжди сугубо індівідуальні та змогу до праці можна реалізувати тільки в особистому порядку, то роботодавець може бути будь-який суб’єкт господарської діяльності, що має організаційно- правову форму. Що передбачена Цивільним кодексом, - комерційна чи некомерційна організація (господарські товариства, виробничі кооперативи, державні та муніціпальні підприємства, суспільні та релегійні організації, фонди установи, асоціації та спілки) та навіть окремо взятий громадянин, що наймає на роботу іншого та ін.

Трудовий договір, як й багато інших договорів у деяких випадках передбачає настання юридичної відповідальності його сторони. Для робітника тут знов таки немає проблем - він завжди несе відповідальність особисто. Але для нього якраз важливо знати хто буде нести відповідальність з іншого боку (наприклад, у процесі відшкодування збитків, що завдано здоров’ю), хто у випадках визначених законодавством буде правонаступником сторони трудового договору у цьому плані.

Тому другою стороною трудового договору є роботодавець, яким може бути та чи інша організаційно-правова форма підприємства (наприклад, юридична особа чи її філія чи фізічна особа). Але вже вона може делегувати адміністрації свої повноваження по визанченню умов найму на працю, їх зміни, розірвання трудового договору.

Таким чином наприклад керівник підприємства, що укладає контрактний трудовий договір є тільки представником роботодавця (власника), який й несе всю повноту відповідальності в рамках трудового законодавства та цього договору.

Як вже відмічалося громадяни можуть реалізувати своє право на працю у різних фомах й тому відповідно будуть мати дещо різний правовий статус. Але будучі стороною трудового договору, виступаючи як робітник, громадянин має певні права та обов’язки.

Стати суб’єктом трудових відносин може не будь-який громадянин, а тільки той що має правосуб’єктність. Як правило це пов’язано з досягненням певого віку (16 чи у деяких випадках - 15 років ; у деяких випадках у вільний від вчення час школяри можуть працювати з 14-річного віку).

Певні обмеження можуть бути пов’язані як з дієздатністя так й з полом, віком, станом здоров’я. Для зайняття певних посад потрібна наявність спеціальної освіти.

Органи, що репрезентують інтереси робітників, можуть бути суб’єктами права (та відповідно сторонами відносин) тільки у випадках строго визначених законодавством та локальними нормативними актами.

Раніш існуюча у нашій країні практика укладання трудових договорів передбачала стадії переговорів перед підписанням договору.

Роботодавці, органи виконавчої влади та господарського управління зобов’язані вести переговори по трудовим та соціально-економічним питанням, що пропонуються для розгляду профспілками, іншими уповноваженими робітниками представницькими органами. При цьому перші не мають права відмовитися від ведення таких переговорів.

Ініціатором колективних переговорів по розробці, укладанню та зміненю колективного договору, угоди можуть виступати обидві сторони. Як правило ця ініціатива оформлюється у вигляді письмового повідомлення вільної форми.

Потягом 3 місяців до закінчення сроку дії попереднього трудового договору, угоди чи у сроки, визначені цими документами будь-яка сторона має право направити іншій стороні письмове повідомлення про начало переговорів по укладанню нового колективного договора, угоди.

Якщо раніш виключне право представаляти інтереси працівників мали лише профспілки (навіть стосовно робітників, що не були членами цієї суспільної організації), то зараз право на ведення колективних переговорів мають профспілки у вигляді їх відповідних органів, а також інші уповноважені робітниками представницькі органи.

При наявності на галузевому рівні, на підприємстві декількох профспілок, інших, уповноважених робітниками представницьких органів кожному з них надається право на ведення переговорів від об’єднуваних ним членів чи репрезентуємих робітників.

Для ведення колективних переговорів та підготовки проекту колективного договору, угоди сторони на рівних правах створюють комісію з маючих необхідні повноваження представників. Такі комісію мають створюватися на рівноправній основі, тому що це виходить з принципів укладання договорів та угод. Склад комісії, строки, місце проведення та порядок денний визначаються рішенням сторін.

Сторонам, що приймаюь участь у переговорах надається повна свобода у виборі та обговоренні питань, що складають зміст колективного договора, угоди.

Органи виконавчої влади, роботодавці та їх об’єднання повинні надавати уповноваженими робітниками представницьким органам інформацію, що вони мають, необхідну для колективних переговорів. Учасники переговорів, інші пов’язані з ними особи не повинні розголошувати отримані ними дані, якщо вони є державною таємницею чи комерційною таємницею. Особи, що розголошують ці відомості притягаються до встановленої законодавством відповідальності.

Якщо протягом переговорів сторони не дійшли згоди по причинам що від них не залежать, складається протокол розбіжностей, до якого відносяться кінцеві пропозиції сторін про заходи, необхідні для усунення таких причин та про строк поновлення переговорів.

До підтримки своїх вимог при веденні переговорів по розробці, укладанню чи зміні колективного договору, угоди прфспілки, інші уповноважені робітниками представницькі органи мають право проводити збори у неробочий час та без порушення діяльності підприємства.

Крім представників сторін у переговорах можуть приймати участь й запрошені ними спеціалісти та експерти, що мають спеціальні права.

Всі витрати, пов’язані з участю у переговорах компенсуються у порядку, передбаченому законодавством про працю, колективним договором, угодою.

Недоліки діючого стану регулювання колективних переговорів складається з того, що вони передбачені тільки для укладання чи зміни колективного договору, але не для вирішення колективних спорів. Крім того нормативні акти як правило не встановлюють конкретної процедури, а визначають тільки загальні принципи на основі яких відбувається процес колективних переговорів. Це створює можливість “недоброякісної” (нечесної, несправедливої) практики (infair labor practice) (75).

Всі дії сторін при переговорах так чи інакше спрямовані на укладання колективного договору - основного локального акту, що регулює цілий комплекс відносин (трудових, соціально-економічних та професіональних), що виникають між роботодавцями та робітниками. У ньому можуть бути визначені й інші аспекти взаємовідносин між адміністрацією та представниками робітників. Умови колективних договорів, угод. Що укладені згідно з законодавством, є обов’язковими для підприємств на які воно розповсюджуються.

Умови колективних договорів, угод що погіршують порівняно з законодавством стан робітників, недійсні. В той самий час забороняється включати й до індівідуальних трудових договорів (контрактів) умови, що погіршують стан робітників порівняно з законодавством, колективними договорами та угодами.

Колективні договора та угоди повинні засновуватися на принципах :

1. виконання норм законодавства ;
2. повноважність представників сторін ;
3. рівноправність сторін ;
4. свобода вибору та обговорення питань,що складають зміст колективних договорів та угод ;
5. добровільність прийняття забов’язань ;
6. реальність забеспечення зобов’язань, що приймаються ;
7. систематичність контролю та невідворотність відповідальності.

Заборонено будь-яке втручання, що може обмежити права робітників та їх представників чи створення перепон для їх виконання з боку органів виконавчої влади та господарського управління, політичних партій чи інших суспільних об’єднань, роботодавців при укладанні, перегляді та виконанні колективних договорів та угод.

Реалізуванню принципу повноважності представників сторін та їх рівноправності допомагає заборона на ведення переговорів та укладання колективних договорів та угод від імені робітників, організаціями чи органами, що створені чи фінансуються роботодавцями, органами виконавчої влади тагосподарського управління, політичними партіями, за виключенням випадків фінансування, що передбачені законодавством.

Право на прийняття рішення про необхідність укладання колективного договору з роботодавцем мають профспілка через свій уповноважений орган, інший уповноважений робітниками представницький орган чи беспосередньо на загальні збори (конференцію) трудового колективу.

Колективний договір укладається, з одного боку, робітника у вигляді однієї чи декільких профспілкових, чи інших уповноважених робітниками представницьких органів, з іншого, роботодавцем беспосередньо чи уповноваженим ним представником.

Колективний договір укладається на підприємствах, в їх структурних підрозділах, що мають права юридичної особи, незалежно від форма власності, відомчої приналежності та чисельності робітників (це стосується й до акціонерних товариств).

Порядок, строки розробки та укладання колективного договору, склад комісії місце проведення та порядок денний переговорів визначаються сторонами та оформлюються приказом по підприємству та рішенням профспілки, іншого уповноваженого робітниками представницького органу.

Якщо при цьому наприклад на підприємстві діє не один, а декілька профспілок чи інших уповноважених робітниками представницьких органів, то ними формається об’єднанний представницький орган для ведення переговорів, розробки єдиного колективного договору.

У цій ситуації можна користуватися положеннями Конвенції МОТ №135 “Про захист прав представників трудящих на підприємстві та надаваємих ним можливостям”, яка зобов’язує прийняти відповідні міри для заохочення співдружності по всім питанням між профспілками та іншими представниками трудівників, націлюючи їх на пропорційне та рівне представництво у такому органі (76).

Єдиний проект колективного договору підлягає окремому узгодженню у підрозділах підприємства й додається з урахуванням поданих зауважень, пропозицій, доповнень. Дороблений єдиний проект затверджується загальними зборами (конференцією) трудового колективу та підписується з боку робітників всіма учасниками поєднанного представницького органу.

Законодавство не встановлює процедурні питання скликання загальних зборів (конференції), їх слід вирішувати у рамках комісії по проведенню переговорів.

Профспілка, інший представницький орган, що уповноважений робітниками може самостійно вести переговори та укладати колективний договір від імені представлюваних ним робітників чи пропонувати та укладати доповнення до єдиного колективного договору, що захищає представницькі інтереси робітників по професійним ознакам. Таким чином, на одному підприємстві (акціонерному товаристві) може бути укладено декілька колективних договорів. Якщо приймається тільки додаток, то він є невід’ємною частиною колективного договору й має рівну з ним юридичну силу.

Роботодавець зобов’язаний надати профспілкам, іншим уповноваженим робітниками представницьким органам можливість доведення розроблених ним проектів колективного договору до кожного робітника, надавати засоби внутрішнього зв’язку, що він має, оргтехніку, приміщення для проведення у вільний від роботи час зборів, консультацій, місця для розміщення стендів.

На відміну від практики минулих років зміст та структура колективного договора визначаються сторонами. Головна вимога, що пред’являється до нього - його положення не повинні погіршувати стану робітників порівняно з діючим законодавством. Інакше вони стають недійсними.

До колективного договору можуть додаватися взаємні зобов’язання роботодавця та робітників по таким питанням :

1. форма, система та розмір оплати праці, грошові нагороди, допомоги, компенсації, доплати ;
2. механізм регулювання оплати праці виходячи з росту цін, ріівня інфляції, виконання показників, визначених колективним договором;
3. зайнятість преобучення, умови вивільнення робітників ;
4. визначення робочого часу та часу для відпочинку ;
5. поліпшення умов праці робітників, в тому числі й жінок, молоді (підлітків) ;
6. добровільне, обов’язкове медицінське та соціальне страхування ;
7. додержання інтересів робітників при приватизації підприємств, відомчого житла ;
8. екологічна безпека та охорона здоров’я робітників на виробництві і т.д.

 В колективному договорі з урахуванням економічних відносин даного підприємства можуть бутий інші можливо й більш льготні трудові, соціально-економічні умови порівняно з нормами та положеннями, що встановлені законодавством та угодами (додаткові відпустки, надбавки до пенсій, достроковий вихід на пенсію, компенсація транспортних та командровочних витрат та ін.).

До колективного договору додаються нормативні положення якщо у діючому законодавстві є прямий припис про обов’язкове закріплення цих відносин у колективному договорі.

Колективний договір укладається на строк від одного року до трьох років. Він набирає сили з моменту підписання його сторонами або з дня, встановленого у колективному договорі й діє протягом одного року.

По закінченню встановленого строку колективний договір діє до тих пір, поки сторони, що укладуть новий чи не змінять існуючий. Це дуже важливо, наприклад, у тому випадку, коли строк попереднього договору вже закінчився, а переговори по новому ще не закінчились.

Колективний договір залишає свою дію у випадку зміни складу, структури, найменування органу управління підприємством, розірвання трудового договору (контракту) з керівником підприємства.

При перетворенні підприємства колективний договір діє на період перетворення, потім він може бути переглянут за ініціативою однієї з сторін.

При зміні власника майна підприємства дія колективного договору залишається на протязі трьох місяців. У цей період сторони можуть почати переговори про укладання нового колективного договору чи залишенні, зміні та доповненні діючого.

В ході перегляду колективоного договору повинно бути вирішене питання про можливість залишення льгот для робітників та виконання інших умов, передбачених для робітників та виконання інших умов, передбачених попереднім договором.

При ліквідації підприємства у порядку й на умовах, встановлених законодавством, колективний договір діє на період строку проведення ліквідування.

Зміна та доповнення колективного договору на протязі усього строку дії виконуються за взаємної згоди обох сторін у порядку, передбаченому у колективному договорі, а якщо він не визначен - у порядку, встановленому законодавством для його укладання.

При ліквідуванні підприємства претензії трудового колективу по колективному договору задовольняються з майна ліквідованого підприємства до розрахунків з бюджетом, банками та іншими кредиторами. Розмір коштів, що направлябться для задоволення притензій трудового колективу по колективному договору, визначається та розподіляться по підрозділам та серед робітників ліквідаційної комісії за узгодженням з профспілковим, іншим уповноваженим робітниками представницьким органом, що підписував договір та доповнення до нього.

Останнє про що слід сказати, це коло робітників на яких розповсюджується дія колективоного договору. Загальний принцип такий. Профспілки представляють зараз тільки інтереси своїх членів, а не усіх робітників підприємства. Таж саме можна сказати й про інші представницькі органи робітників - вони захищають інтереси тільки тих, хто іх уповноважив. Тому навряд чи можна говорити про автоматичне розповсюдження норм договору на всіх робітників підприємства. Це питання повинне стати предметом угоди сторін та знайти відображення у самому колективному договорі.

Контроль за виконанням колективного договору здійснюється беспосередньо сторонами чи уповноваженими ними представниками.

При здійсненні контролю сторони мають надавати всю необхідну для цього інформацію, що її вони мають.

Сторони, що підписали колективний договір щорічно чи у строки передбачені у колективному договорі складають звіт про його виконання на загальних зборах (конференції) трудового колективу.

Як будь-який інший вид договору чи угоди може бути ефективним тільки в разі, коли сторони передбачають реальну відповідальність у випадку порушення чи невиконання своїх обов’язків.

Законодавство передбачає у цих випадках різні види відповідальності (перед усім - адміністративної) для роботодавців та їх представників. Особи, що представляють профспілки чи інші уповноважені робітниками представницькі органи, такої відповідальності не несуть (хоч її настання можливе).

Законодавство передбачає за деякі види правопорушень адміністративну відповідальність у вигляді штрафів.

По-перше така відповідальність настає у випадках ухилення від участі у переговорах чи порушення встановлених для цього строків (ст.17 закону “Про колективні договори та угоди”, далі по тексту Закон).

По-друге існує відповідальність за порушення чи невиконання вже укладеного колективного договору, угоди (ст.18 Закону).

У цьому випадку, особи, що репрезентують роботодавця, винні у порушенні не невиконанні зобов’язань по колективному договору підлягають штрафу до стократного розміру минімальної заробітної платні, що покладається у судовому порядку, та вони також несуть дисциплінарну відповідальність до звільнення від посади.

По-третє передбачена відповідальність за ненадання інформації, що необхідна для колективних переговорів та здійснення контролю (ст.19 Закону). Особи, що представляють роботодавця, винні у приховуванні такої інформації несуть дисциплінарну відповідальність чи підлягають штрафу у розмірі п’яти встановлених мінімальних заробітних плат.

Порядок та строки розглядання справ про накладання штрафів, передбачені цим Законом, регламентуються Кодексом про адміністративні правопорушення.

Вказані справи розглядаються за поданням сторін колективного договору, угоди, відповідної комісії чи за ініціативою прокурора.

Генеральна угода - це правовий акт, що встановлює загальні принципи проведення соціально-економічної політики. Галузева (тарифна) угода - це правовий акт, що встановлює напрямки соціально-економічного розвитку галузі, систему оплати та умови праці, соціальні гарантії для робітників галузі (професіональної групи), більшості підприємств, що входять до сфери її дії.

Угоди на регіональному рівні укладаються між місцевими органами державної влади чи регіональними об’єднаннями підприємців, якщо вони мають відповідні повноваження, та об’єднаннями профспілок чи іншими уповноваженими трудовими колективами органами.

Угоди на державному рівні регулюють основні принципи та норми, що реалізують соціально-економічну політику та трудові відносини.

Угодою на галузевому півні регулюється галузеві норми. Галузева угода не може погіршувати стан трудівників порівняно з генеральною угодою.

Угоди на регіональному рівні ругулюють норми соціального захисту найманих трудівників підприємств, мають більш високі порівняно з генеральною угодою гарантії та льготи.

Порядок ведення переговорів по питанням розробки, змінення чи укладання угоди визначається сторонами таоформлюється відповідними протоколом.

Спілки, асоціації, концерни, корпорації та інші об’єднання мають право виступати учасниками таких угод.

Основними принципами укладання угод є :

1. виконання норм законодавства україни ;
2. повноважність представників сторін ;
3. рівноправність сторін ;
4. свобода вибору та обговорення питань, що складають зміст угод ;
5. добровільність прийняття зобов’язань ;
6. реальність забеспечення приймаємих зобов’язань ;
7. систематичність контролю та відповідальність.

Сторонами Генеральної угоди є уряд; професійні спілки, поєднані для ведення колективних переговорів та укладання генеральної угоди ; власники си уповноважені ними органи, що поєдналися для ведення колективних переговорів та укладання генеральної угоди на підприємствах яких зайнято більшість найманих робітників держави.

Учасниками галузевих угод є власники, об’єднання власників чи уповноважені ними органи та профспілки чи об’єднання профспілок чи інших представників організацій трудівників, що мають відповідні повноваження для ведення переговорів, укладання угод та реалізації його норм.

Будь-яка з сторін має право за три місяці до закінчення строку дії угоди чи у строки визначені цим документом, внести іншим сторонам письмове повідомлення про початок переговорів по укладанню нових угод.

Для врегулювання розбіжностей у ході переговорів сторони застосовують примірительні процедури.

Угода підписується уповноваженими представниками сторін не пізніше ніж через 10 днів по закінченню колективних переговорів.

Строк дії галузевої угоди визначається сторонами в угоді й не може перевищувати 3 років.

Угоди (генеральна, галузева) розповсюджується на робітників, роботодавців, органи виконавчої влади, які уповноважили учасників розробити й укласти її від їх імені.

Особи, що винні у неприйнятті участі у переговорах по укладанню угод, чи невиконанні цих угод, несуть відповідальність у порядку, встановленому законодавством.

На практиці виникає питання про юридичну силу угод для окремо взятого роботодавця чи робітників конкретного підприємства. На нашу думку, ці угоди є для учасників трудових відносин обов’язковими, якщо вони визначали позиції сторін та надавали повноваження своїм представникам на підписання цих документів, делегували їм свої права. Коли цього немає, тоді діє принцип “ратифікації”, при якому учасники трудових відносин повинні відмітити своє ставлення до прийнатих “уверху” документам.

Так чи інше формування міханізму соціального партнерствав Україні почалося, й хочеться сподіватися що з часом цей механізм зможе коректно працювати. У будь-якому випадку колективні договори та генеральні галузеві та регіональні угоди, становлять своєю метою забеспечення рівня гарантій вище мінімальних, передбачених законодавством. Це можливо за умов дійсно партнерських відносин між усіми учасниками цього процесу.

У зв’язку з формуванням в Україгі нової концепції трудового договору важливим є дослідження його умов, які утворюють зміст і визначають сутність даного договору.

Відповідно до сучасної точки зору вчених-юристів, доцільно обгрунтувати роль двох основних методів регулювання умов трудового договору в розвитку ринкових відносин : договірного та централізованого. У свою чергу у договірному методі більшість вчених (В.Толкунова, К.Гусов, С.Іванов) у складі договірного регулювання виділяють три основні елементи : соціально-партнерське регулювання, колективно-договірне регулювання, індівідульно-договірне регулювання (77).

Зупинимось детальніше на дослідженні цих проблем з метою визначення юридичної природи, поняття умов та значення трудового договору у ринкових відносинах.

Як зазначає багато авторів, ще у 1917 році почало складатися державне регулювання найманою працею, але тоді воно мало фрагментарний характер. Перший КЗпП Української РСР проголосив договірний характер залучення до праці (78). Але у цей самий час почалося зростаюче державне регулювання праці при істотному зменшенні ролі трудового договору. Нині їх стимулюція у ригулюванні умов договору змінюється у сторону зростання ролі договірного регулювання.

Як випливає з положень трудового законодавства України, у договірному порядку тепер можуть встановлюватися досить важливі умови договорів - розміри оплати праці (крім випадків, коли йдеться про працівників бюджетних організацій), тривалість робочого часу, часу відпочинку тощо. Таке регулювання дозволяє більшою мірою врахувати територіальні та галузеві особливості умов праці.

Говорячи про договірне регулювання, вчений правник А.Пашков зазначає, що воно у більшості випадків відповідає соціально-економічній обстановці у суспільстві (79).

У 1993 році набув чинності Закон “Про колективні договори та угоди” (далі Закон). Він, по-перше, змінив законодавство про колективні договори, по -друге, встановив нові підстави розроблення, укладання та виконання даних договорів та угод. Створений правовий механізм таких відносин охоплює сьогоденні умови ринку в Україні. Крім того, Закон враховує сучасні вимоги до профспілкового руху, а також міжнародний досвід (80). Таким чином, Закон став важливим етапом у формуванні договірного способу регулювання умов трудових договорів.

Однак, на думку деяких авторів, слід визнати, що загальна економічна та політична нестабільність значно знижує цінність таких спеціфічних актів соціального партнерства, як колективні угоди (71).

Існуючі нині обставини, з точки зору І.Кисельова, применшують ефективність та притягальність договірного регулювання за допомогою соціально-партнерських угод (82). Отже, у науці трудового права відсутня єдина думка про приоритет договірного регулювання праці.

Тому актуальним питанням є централізоване регулювання праці. Вчені - опоненти з даної проблеми визначають цілі, на які повинно спрямовуватися централізоване регулювання : ефективність функціонування економічної сфери суспільства ; забеспечення належного рівня соціального захисту інтересів працівника як менш сильного партнера у трудовому правовідношенні ; стимулювання реальної участі працедавця у здійсненні соціального партнерства.

Сутність централізованого регулювання умов трудового договору полягає у наступному :

1. держава бере на себе встановлення правил гри для партнерів-учасників ринку праці, юридично формувавших їх (83) ;
2. вона забеспечує економічний та правовий захист осіб найманої праці через встановлення гарантованого мезанізму прав найманих працівників та максимально досяжного рівня їх обов’язків, включаючи відповідальність ;
3. держава видає акти управління головним чином у сфері контролю за додержанням трудового законодавства та правил з охорони праці ;
4. вона здійснює юрисдікційну функцію, виступаючи як арбітр пр виникненні конфлікті між партнерами.

 Серед вчених-юристів Заходу поширена думка, що держава через централізоване регулювання (а саме - законодавство) обмежує свободу трудового договору, зокрема, встановлює визначені межі правових гарантій для працівників. Але ця думка, на погляд Н.Дазора \, не є вірною. По-перше ніколи, починаючи ще з античних часів жодне суспільство не проголошувалоабсолютної свободи індивида (84).

 По-друге, визнавши за працівником визначений мінімальний обсяг прав, держава тим самим зрівнює його з економічно сильнішими партнерами - працедавцем, і лише цим зрівнянням обмежує свободу останнього.

 Таким чином здійснюється принцип - межі моєї свободи там, де починається свобода іншого (85).

Деякі автори вказують на те, що однією з важливих функцій, яку виконує централізоване регулювання, є забеспечення належного рівня соціального захисту інтересів працівника як менш сильного партнера у трудовому правовідношенні по укладанню договору (86). Дана функція здійснюється в рамках законотворчої діяльності держави через встановлення гарантованого мінімуму прав та максимуму обов’язків працівника як особи, що реалізує свою здатність до праці.

Необхідно зазначити, що сучасне законодавство про працю України сприймає й відображає цей аспект регулювання трудових відносин. Забеспечення мінімуму права та максімуму обов’язків особи, що перебуває у трудових відносинах з працедавцем, здійснюється через систему норм як інтерактивного, так й диспозитивного характеру.

 Також не можна не відзначити роль централізованого регулювання у стимулюванні реальної участі роботодавця у здійсненні соціального партнерства на всіх рівнях соціальної структури суспільства (87). Нині є законодавство, яке визначає форми участі роботодаця у колективних переговорах і укладанні різних колективних угод (ст3 Закону).

 Вважаю за доцільне та актуальне не автономне дослідження кожного з методів, а їх баланс та урівнене співвідношення. На мою думку, це забеспечить ефективність механізму регулювання умов трудового договору.

Традиційно умови реалізації у цивільному праві своїх здатностей до праці при прийнятті його на роботу як робітника чи службовця визначалист через укладання трудового договору.

Поняття контракту ч.3ст.21 КЗпП України визначає як особливу форму трудового договору. Виходячи з цього одні автори вбачають у ньому форму термінового трудового договору, інші - його різновид, треті прийщли до висновку, що це контрактна форма укладання трудового договору. З такими твердженнями важко погодитися. У першу чергу, зміст, який вкладається різними словниками в це поняття, зводиться до того, що контрак є угода, письмова угода, договір у законному порядку. Отже, за формою він не просто письмова угода, чи угода у письмовій формі, а угода за якою держава визнає встановлення умов праці, прав та обов’язків сторін. Такий порядок визначення змісту контракту держава визнає законним. Звідси, контрактн не просто форма договіру, а й законний порядок визначення його змісту.

Таким чином, мета контракту забеспечити умови для виявлення ініціативи й самостійності працівників, урахувати індівідуальні здібності й професійні навички, підвищення взаємної відповідальності, а також забеспечити їх правовий та соціальний захист.

Саме тому КЗпП вказує на особливості контракту, які полягають в тому, що в ньому можна передбачити положення, котрі виходять за межі, встановлені законодавством про працю. Зокрема, тут передбачається обсяг роботи та вимоги до якості та терміну її виконання, строк дії контракту, права, обов’язки й взаємна відповідальність сторін, умови оплати й організації праці, підстави для припитення й розірвання контракту, соціально-побутові та ін. умови, необхідні для виконання обов’язків сторін. У цьому суть та призначення контракту у трудовому праві.

З введенням поняття “контракт” з’явилась законна можливість різного підходу до оцінки ділових якостей працівника, врахування результатів його праці, тошо. Таким чином, контракт це договір особливої форми про працю та її зміст, йе форми й порядок встановлення умов останньої та оцінки її результатів.

На сьогодні в Україні діє понад 40 нормативних актів, якими передбачається укладання контрактів з певними категоріями працівників.

На жаль, в названих актах визначені лише категорії працівників, а не механізм застосування контрактної форми з ними. Це призвело до порушень чинного законодавства, яке регулює питання трудового договору. З метою їх усунення Кабінет Міністрів України прийняв 19 березня 1994 р. постанову №170 “Про впорядкування застосування контрактної форми трудового договору”. Нею затверджено Положення про порядок укладання контрактів при прийнятті на роботу працівників. Положенням визначено порядок укладання контрактів при прийнятті на роботу працівників на підприємства, в установи, організацій незалежно від форм власності, виду діяльності та галузевої приналежності, а також до громадян. Відповідно до вказаноі постанови Міністерство праці України наказом № 23 від 15 квітня 1994 року затвердило Типову фому контракту з працівником. Розглянемо, яким повинен бути контракт.

Трудовий договір у формі контракту зпастосовується тільки до тих категорій працівників, щодо яких існують нормативні акти (ст.21 КЗпП), і тільки тоді, коли договір неможливо укласти на невизначений термін (п.1 постанови № 170). Наприклад, якщо контракт укладено з прцівниками, які не вказані у постанові Кабінету Міністрів України “Про застосування контрактної форми трудового договору з керівником підприємства, що знаходиться у загальнодержавній власності при прийнятті на роботу”, а саме з керівниками структурних підрозділів, це є порушенням. Не можна укладати контракт також з педагогічними працівниками (хоч ця категорія й визначена Законом “Про освіту”), якщо робота має безстроковий характер.

До укладання трудового договору сторони попередньо ведуть переговори, домовляються про конкретні умови контракту. Необгрунтована відмова роботодавця в прийнятті на роботу і укладанні контракту забороняється (ст.22 КЗпП). Такою вважається відмова не обгрунтована будь-якими причинами, або такими, що не передбачені законодавством. Обгрунтованою слід вважати відмову, пов’язану : з відсутністю вакантних місць, з відсутністю належної кваліфікації у претендента на посаду, з прямою забороною, встановленою законодавством. До останньої, зокрема, відноситься : застосування праці жінок та неповнолітніх на важких роботах і на роботах зі шкідливими або небеспечними умовами праці (ст.174 та ст.190 КЗпП); про прийняття на роботу осіб, позбавлених вироком суду права займати певні посади й займатися певною діяльністю ; приймати на роботу, пов’язану з матеріальною відповідальністю, осіб засуджених раніше за корисливі злочини, якщо судимість не знята й не погашена та ін.

Контракт укладається обов’язково у письмовій формі (ст.24 КЗпП, п.7 Положення). Положення також регламентує кількість примірників контракту (два), по одному для кожної із сторін трудового договру, які мають однакову юридичну силу.

Новиною для законодавства є передача копії контракту за згодою працівника профспілці чи іншому органові, уповноваженому працівниками представляти його інтереси, для здійснення контролю за додержанням умов контракту (п.8 Положення) враховуючи відсутність належної законодавчої бази для захисту інтересів працівника, в контракті необхідно обов’язково передбачити який саме орган уповноважений працівниками здійснювати згадані завдання. Це допомагає останньому не тільки захищати свої права в разі їх порушення, а й роботодавцю, який буде уважніше ставитися до умов контракту.

Умови контракту мають конфеденційний характер. Якщо доступ до цих умов мають службові особи роботодаця, то вони не вправі їх розголошувати обов’язок по забеспеченню конфеденційності покладається на роботодавця, а саме на особу, яка має право прийняття та звільнення працівників.

Якими є мають бути умови контракту? Головне : вони не можуть погіршувати становище працівника порівняно з умовами, передбаченими чинним законодавством, угодами (генеральною, галузевими та регіональними) та колективним договором. Якщо у контракті є такі умови, вони вважаються недійсними (ст.9 КЗпП, п.5 Положення). Свобода волі сторін у контракті може виявлятися у встановленні умов, спрямованих на поліпшення становища працівника, а не на погіршення. У ньому можуть передбачатися додаткові пільги, гарантії, компенсації, не передбачені законодавством, за рахунок коштів роботодавця ; умови підвищення або зниження, наприклад обумовленого сторонами розміру оплати, доплат і премій, винагородження за результати праці за рік або за інший період, але тільки за її результатами, а не взагалі.

Контрактом може передбачатися переїзд працівника на роботу до іншої місцевості. Тому сторони повинні визначити умови, гарантії та компенсації такого переїзду, забеспечення працівника та його сім’ї житлом або відшкодування витрат на найм його чи користування готелем (ст.120 КЗпП, п .12 Положення).

Якщо для службових поїздок працівник використовує власний автомобіль, сторони передбачають умови виплати відповідної компенсації (наказ Мінфіну та Мінекономіки України від 12 листопада 1993 року №88 та п.16 Положення).

У контракті можуть визначатися додаткові, крім встановлених чинним законодавством підстави для його розірвання (п.17 Положення).

Контракт повинен містити зобов’язання роботодавця щодо заподіяної шкоди працівникові у випадку дострокового його розірвання, за ініціативою: працівника - в разі невиконання чи неналежного виконання роботодавцем зобов’язань передбачених контрактом; роботодавця - в разі, коли підстави розірвання контракту не передбачені чинними законодавством чи контрактом (п.18 Положення).

При цьому бажано, щоб був визначений не тільки розмір матеріальної та моральної шкоди, а й обов’язковість його збільшення (наприклад на коефіцієнт фактичного підвищення заробітної платні у відповідності до рішень уряду, статистичних даних по народному господарству в цілому або його окремій галузі).

# Висновки

В Україні в міру здійснення змін в економіці, соціальній сфері, у державних структурах, особливо у виконавчій ланці, громадянин поступово висувається на одне з перших місць серед суб′єктів адміністративного права. Реально стає перспектива проведення змістовно-системної реформи адміністративного законодавства, що приведе до покращення регулювання організаційних адмінітративно-правових відносин.

Проведення реформи, що пов′язана з розширенням демокра­тичних начал у суспільстві та виробництві; необхідність створення нової моделі трудових відносин, що грунтується на різноманітності форм власності; поєднання праці наймання працівників, що потре­бує забезпечення відповідних гарантій, та свободи підприємницької діяльності власників засобів виробництва; правовий нігілізм, носіями якого є як громодянин, так і інші учасники трудових відносин, – ці та інші процеси виступають об′єктивними обстави­нами, що формують потребу у нових правилах поведінки. Такі прави­ла необхідні для того, щоб втілювати сусупільні ідеали, які забезпечують нормальну основу функціювання суспільства та держави, а разом з тим систему цінностей, що обумовлює трудову поведінку громадян, як учасників процесу виробництва та деякі інші фактори, котрі не можна не враховувати при створенні та застосуванні норм адміністративного та трудового права. Тому у ході дипломної роботи ми дійшли слідуючих висновків.

Для будь-якої галузі права питання правовідносин є істотним, адже поняття права і становлять юридичні норми (так зване об′єктивне право, абстрактні правила, не залежні від обставин та осіб), їхня конкретизація у вигляді правових відносин (так зване суб′єктивне прваво, конкретні правові зв′язки держави з юридичними і фізичними особами) та здіснення првава, процесуальна діяльність, реалізація певних правомочностей або обов′язків. Отже, у правовому житті не існує загальних правових відносин, а завжди є тільки індивідуальні правовідносини.

Як і будь-яка правова норма адміністративно-правова норма с правилом поведінки, що встановлюється відповідними державними органами і забезпечується санкцією, організоваим захистом з боку держави.

Специфікою норм адміністративного првав, яка відрізняє їх від норм деяких інших галузей, є те, що правила в них подано в імперативній (категоричниій, владній) формі. Це стосується і забороняльних приписів, і дозволянь. Саме імперативність не допускає можливостей змін встановленних раніше вимог діяти відповідним чином.

Процес управління, в свою чергу, характеризується метою заради досягнення котрої воно здійснюється. Безцільні перетворення не є управлінням, оскільки вони безмістовні.

Поки що немає всіма визнаної загальної теорії організації. Останнє передбачає організовану колективну діяльнясть у притоманних їй формах управління і відповідних методах, ктах, об′єктивованих по відношенню до людини.

Основні висновки, які можна зробити з наведеного вище, полягають у тому, що управління можливе лише при повній організації середовища, яке піддається управлінському впливові. Управлінська праця, отже, здійснюється у середовищі численних норм, правовідносин, зв’язків, санкцій, дозволянь, що сформувалися заздалегіть як наслідок попередньої управлінської праці, тому стосовно управлінських систем вони мають об’єктивний, реальний характер і є підставою для наступних управлінських дій і процесів, якщо не є скасованими в порядку, передбаченому законом.

Такм чином, після зміни системи управління державою традиційне ставлення до співвідношення методів правового регулювання праці змінилося. Теба не тільки розширити локальне регулювання, а й надати йому нової якості.

Своєрідність колективного договору як правової форми встановлення умов праці полягає в тому, що він комплексно регулює найрізноманітніші питання, які стосуються різних сторін трудових відносин. Порядок прийняття колективного договору є самим демократичним порівняно з порядком прийняття нших локальних нормативних актів. Працівники можуть брати участь у процедурі прийняття колективного договору безпосередньо, в той час, як інші джерела локального регулювання ставлять працівника у становище пасивного учасника.

На основі аналізу правового статусу сучасного колективного договору автором запропонованого таке визначення його поняття: "Колективний договір – це локальний нормативно-правовий акт, який містить комплекс нормативних положень та колективно-договірних зобов’язань, направлених на регулювання трудових, соціально-економічних та організаційно-управлінських відносин, що складаються на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форми власності, господарювання та кількості працівників, які мають право юридичної особи і використовують найману працю.

Тільки колективний договір виступає нормативним актом, який закріплює локальні норми як для всіх працівників, так і для окремих їх категорій. він є результатом досягнення компромісу, згоди між сторонами на основі взаємних поступок щодо всіх питань, які регулюються. Прийняття Верховною Радою України 1 липня 1993 року Закону "Про колективний договір та угоди" є передумовою становлення колективного договору як універсаль­ного локального нормативного акта, який висловлюватиме інтереси працівників та работодавців.

Таким чином, контракт є безумовною підставою для видання наказу (розпорядження) про прийняття на роботу з дня, встанов­ленного за нагодженням сторін. Він належить до реальних видів договорів, а тому набуває чинності з моменту його підписання і ніякого подальшого "закріплення" або "утвердження" не потребує. Наказом або розпорядженням власник або уповноважений ним орган лише оформляє факт укладнення контракту.

Можна вказати й на таку особливість контракту. Будучи підставою виникнення трудових правовідносин, контракт враховує взаємовідносини сторін, їх індивідуальні інтереси, створює юридичні гарантії для його учасників. У останньому сторони самостійно визначають умови організації і оплати праці. Й це дуже важливе.

Тому й нормами, які регулюють порядок укладнення контракту, мають диспозитивний характер вираження принципу: "Умови можуть встановлюватися погодженням сторін". Це дозволяє сторонам відобразити в ньому особливості своїх взаємовідносин.

При укладненні трудового договору така можливість виключається, оскільки припис норми, яка встановлює правила поведінки працівника і власника (уповноваженого ним органу), виражений в категоричній формі: працівник зобов’язується і власник зобов’язується.

Трудовий договір, на відміну від контракту, швидше є консенсуальним, оскільки він вважається укладненим з моменту досягнення згоди, особливо тоді, коли йдеться про трудовий договір, укладнений в усній формі.

Більше того, трудовий договір вважається укладненим і тоді, коли наказ або розпорядження не видані, але працівник фактично був допущений до роботи. Фактом допуску до роботи визначається набуття сторонами прав і обов’язків, спрямованих на досягнення цілей, які їх цікавлять. Що й визначає подальші умови праці, які містяться в законодавстві. Цим пояснюється неповнота умов у трудовому договорі, доповнення яких відбувається відповідно до законодавства про працю, що містить у собі умови й істотні умови праці трудівників.

Таким чином, контракт – це така форма трудового договору, в якій права й обов’язки визначаються погодженням сторін. У цьому його особливість. І тому, контракт є договір про працю.