

Токарева М.В.

**РОЛЬ ПРОФЕСІЙНИХ СПІЛОК
У ПРИЙНЯТТІ ПРАВИЛ ВНУТРІШНЬОГО
ТРУДОВОГО РОЗПОРЯДКУ**

Анотація. Досліджується питання ролі представників працівників професійних спілок у прийнятті правил внутрішнього трудового розпорядку. Розглянуто порядок прийняття правил внутрішнього трудового розпорядку з позиції участі в ньому професійних спілок за діючим законодавством та за проектом Трудового кодексу. Окреслено наслідки відсутності участі трудового колективу та професійних спілок у прийнятті даного локального нормативно-правового акту.

Ключові слова: професійні спілки, правила внутрішнього трудового розпорядку, інтереси трудящих.

Аннотация. Исследуется вопрос о роли представителей работников профессиональных союзов в порядке принятия правил внутреннего трудового распорядка. Рассмотрено порядок принятия правил внутреннего трудового распорядка с позиции участия в нем профессиональных союзов в соответствии с действующим законодательством и в соответствии с проектом Трудового кодекса. Очерчено последствия отсутствия участия трудового коллектива и профессиональных союзов в принятии данного локального нормативно-правового акта.

Ключевые слова: профессиональные союзы, правила внутреннего трудового распорядка, интересы трудящихся.

Abstract. This article researches the question about the role of the participation of representatives of the employees - trade unions - in the process of making the rules of the internal labor regulations. Considered the procedure of making the rules of the internal labor regulations from the perspective of participation of trade unions in accordance with applicable law and in accordance with the draft of Labour Code. Outlined the impact of the lack of participation the labor collective and the trade unions in the adoption of the local legislative act.

Key words: trade unions, the rules of the internal labor regulations, the interests of workers.

© Токарева М.В., 2012.

У сучасних умовах розвитку ринкової економіки спостерігається поступове впровадження договірної характеру правового регулювання соціально-трудових відносин шляхом посилення ролі локальних нормативно-правових актів. Таке регулювання соціально-трудових відносин розвиває можливість сторін самостійно визначати умови праці, максимально враховуючи специфіку підприємства та його трудового колективу.

Можливість регулювання трудових відносин з використанням «внутрішніх документів» відома ще з 1886 року. Так, у ст. 45 Статуту «Про промислову працю» від 3 червня 1886 року закріплювалося правило, згідно з яким професійні спілки могли укладати колективні або тарифні угоди про умови праці. Колективні і тарифні угоди виконували роль нормативних актів, які опосередковують трудові відносини роботодавця з трудовим колективом [1, с. 32–37]. Аналізуючи «внутрішні документи», відомий російський вчений-правознавець Л.С. Таль відзначав, що причиною їх укладення були колективні конфлікти, які стосуються професійних інтересів великих груп. Для сторін договорів виникали певні права і обов'язки, а спори вирішувалися в судовому порядку [2, с. 27].

Вперше в юридичній науці термін «локальний нормативно-правовий акт» почав використовувати М. Александров [3, с. 66]. Значно пізніше почали звертати увагу на те, що положення місцевих правил внутрішнього трудового розпорядку, встановлені на основі типових правил за згодою між директором та ФЗМК профспілки, мають характер нормативних угод з питань праці і є локальними. Вони мають підзаконний характер і не можуть суперечити законам, в постановах про працю, а також колективному договору [4, с. 112].

Відповідно до чинного Кодексу законів про працю України на кожному підприємстві, установі або організації (далі підприємство) повинні діяти правила внутрішнього трудового розпорядку [5]. Зазначені правила, зокрема, регламентують: організацію праці, умови перебування на території підприємства під час виконання роботи та після її закінчення; порядок прийняття та звільнення з роботи працівників; основні права та обов'язки сторін; види заохочень; відповідальність роботодавця та працівників та інші положення.

Правила внутрішнього трудового розпорядку є локальним нормативно-правовим актом, що приймається безпосередньо на підприємстві та є обов'язковим для працівників і роботодавців. Сьогодні, відповідно до статті 142 Кодексу законів про працю України, порядок прийняття правил внутрішнього трудового розпорядку передбачає їх затвердження трудовим колективом відповідного підприємства за подання роботодавця спільно з виборним органом первинної профспілкової організації на основі типових правил. Це означає, що працівники не тільки затверджують даний нормативний акт, а й беруть участь у його розробленні через свого представника – професійну спілку. Відбувається пом'якшення імперативного методу правового регулювання соціально-трудових відносин, іде перехід до локального регулювання, до врахування інтересів трудящих. Створюються умови для існування правової системи, заснованої не на жорсткому державному регулюванні соціально-трудових

відносин, а на поєднанні різних, переважно договірних методів управління. Адже працівники, беручи участь у прийнятті правил внутрішнього трудового розпорядку, самостійно та через профспілкового представника розробляють правила поведінки, яким самі ж будуть підпорядковуватись під час виконання трудових обов'язків у майбутньому. Таким чином має життя виробнича демократія.

Але треба зазначити, що чинне законодавство про працю стосовно затвердження правил внутрішнього трудового розпорядку, на жаль, має прогалини, оскільки вже застаріло і не відповідає сучасним вимогам ринкової економіки. А спроба врегулювання цього питання в проекті Трудового кодексу України, на нашу думку, є не зовсім вдалою, оскільки значно погіршує положення працівника.

Так, сьогодні продовжують діяти «Типові правила внутрішнього трудового розпорядку для робітників і службовців підприємств, установ, організацій», затверджені постановою Держкомпраці СРСР за погодженням із ВЦРПС від 20 липня 1984 року [6]. В державі, яка давно перейшла до ринкової економіки, продовжують діяти типові правила минулого століття, а законодавець і досі не приділив уваги такому нормативному акту, що забезпечує необхідну організацію праці на місцях.

За проектом Трудового кодексу правила внутрішнього трудового розпорядку затверджуються роботодавцем за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації, а роботодавцем – суб'єктом малого підприємництва взагалі самостійно. А це означає, що трудовий колектив взагалі не прийматиме участі в прийнятті правил. Також треба зазначити, що законодавець застосував термін «погодження» з професійною спілкою. Це означає, що професійній спілці будуть представлятися вже готові правила внутрішнього трудового розпорядку для затвердження, а розроблятиме їх роботодавець самостійно. Стає незрозумілим, яким чином у даному випадку буде проходити процедура узгодження, та чи дійсно роботодавець буде враховувати побажання професійних спілок. Правила внутрішнього трудового розпорядку встановлюються для кожного працівника, так чому ж він позбавляється участі в їх затвердженні.

Слід звернути увагу на те, що в Законі України «Про державну службу», прийнятому 17 листопада 2011 року, що вступає в силу з 1 січня 2013 року, ця тенденція вже знайшла своє закріплення [7]. Зазначається, що правила внутрішнього службового розпорядку в державному органі, органі влади Автономної Республіки Крим або їх апараті затверджуються керівником державної служби цього органу або його апарату за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації у разі її наявності. Тобто за відсутності в державному органі представника працівників – професійної спілки – державні службовці взагалі позбавляються участі в прийнятті правил внутрішнього службового розпорядку. Типові правила внутрішнього службового розпорядку затверджуються спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади з питань державної служби. Наразі Національне агентство України з питань державної служби вже затвердило типові правила внутрішнього трудового розпорядку, які набирають сили одночасно з Законом України «Про

державну службу» 1 січня 2013 року. Відбувається так, що новий керівний нормативний акт у сфері праці у вигляді кодексу ще не прийнятий, а окремі закони, які не співпадають з демократичною політикою діючого Кодексу законів про працю, вже вступають в дію з 2013 року.

Крім цього, проект Трудового кодексу закріплює можливість видачі роботодавцем актів у вигляді наказів, розпоряджень, рішень. Якщо колективний договір не укладено, питання, що мають бути ним урегульовані відповідно до вимог Трудового кодексу, регулюються нормативними актами роботодавця, погодженими з виборним органом первинної профспілкової організації чи після проведення з ним консультацій. А в разі відсутності первинної профспілкової організації роботодавець самостійно приймає такі акти. Це може призвести до свавілля з боку роботодавця, грубих порушень прав працівників, оскільки фактично роботодавець зможе видавати будь-які акти без урахування інтересів трудящих.

Підводячи підсумок, треба наголосити, що законодавство про працю в питанні порядку прийняття правил внутрішнього трудового розпорядку потребує модернізації та пристосування до сучасних умов ринкової економіки. Але запропонований законодавцем проект Трудового кодексу не відповідає реаліям та значно погіршує положення працівника. Позбавлення трудового колективу права затверджувати правила внутрішнього трудового розпорядку є неприпустимим, а при зменшенні прав професійних спілок у прийнятті цього нормативного акту працівники взагалі не прийматимуть участі в його розробленні. Необхідно закріпити нові Типові правила внутрішнього трудового розпорядку, які задовольнятимуть потреби сучасного підприємництва, та залишити право їх затвердження за трудовим колективом.

Література

1. Богдан В.И. Трудовое законодательство России. Историко-правовой анализ / В.И. Богдан. – М., 2003. – 192 с.;
2. Таль Л.С. Очерки промышленного рабочего права / Л.С. Таль. – Л., 1927. – 225 с.;
3. Александров Н.Г. Трудовое правоотношение / Н.Г. Александров. – М.: Юридическое издательство Министерства Юстиции СССР, 1948. – 337 с.;
4. Левиант Ф.М. Нормативные акты, регулирующие труд рабочих и служащих / Ф.М. Левиант. – Л., 1960. – 135 с.;
5. Кодекс законів про працю України // Відомості Верховної Ради УРСР від 17.12.1971. – 1971;
6. «Типові правила внутрішнього трудового розпорядку для робітників і службовців підприємств, установ, організацій», затверджені постановою Держкомпраці СРСР за погодженням із ВЦРПС від 20 липня 1984 року. – <http://zakon.rada.gov.ua>.;
7. Закон України «Про державну службу» // Відомості Верховної Ради України від 29.06.2012 – 2012 р., № 26, с. 1072, ст. 273.