

к правореалізуючої діяльності // Теоретическіе вопросы реалізації Конституції СССР. М., 1982. 5. Ерошенко А.А. Судебная защита охраняемого законом интереса // Сов. юстиция. 1927. №13. 6. Малейн Н.С. Охраняемый законом интерес // Сов. Государство и право. 1980. №1. 7. Патюлин В. А. Государство и личность в СССР. М., 1974. 8. Гурвич М.А. Гражданское процессуальные правоотношения и процессуальные действия // Труды ВЮЗИ. М. 1965. Т.3. С.81-87; Гукасян Р.Е. Проблемы интереса в советском гражданском процессуальном праве. 1970. С.24-37; Чечот Д.М. Субъективное право и формы его защиты. Л., 1968. С.39. 9. Ковин В.Ф. Охраняемый законом интерес как предмет защиты в гражданском судопроизводстве // Проблемы реформы гражданского процессуального права и практики его применения. Свердловск, 1990.

В.М. Венедиктова

ДИФЕРЕНЦІАЦІЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ВІДХИЛЕНЬ ВІД НОРМАЛЬНОЇ ТРИВАЛОСТІ РОБОЧОГО ЧАСУ

Законодавче регулювання робочого часу в умовах розвитку демократичного суспільства та становлення правової держави має за мету не тільки кількісне обмеження тривалості робочого тижня чи робочого дня, але й забезпечення їх дотримання і раціонального використання. Це необхідно для підвищення ефективності суспільного виробництва, контролю за охороною здоров'я працівників, їх правового виховання, а також надання можливості для індивідуального розвитку особистості. Питання про підвищення ефективності суспільного виробництва пов'язане з розробкою відповідних шляхів правових та моральних форм регулювання суспільних відносин. Чим глибше і повніше норми права відображають об'єктивні умови та впливають на свідомість особи, тим ефективніше правове регулювання. Правильно визначений засіб впливу на свідомість та волю людей забезпечує ефективність регулювання трудових відносин і сприяє швидкому розвитку суспільного виробництва [1, с.3]. Держава, встановлюючи правила поведінки, разом з тим окреслює і засоби впливу на свідомість та волю людей. Їх визначення здійснюється за допомогою правових норм.

У зв'язку з формуванням в Україні нової концепції трудового договору [2, с. 106-107], важливим напрямком є дослідження його умов, які в окремих випадках визначають зміст і сутність відхилень від нормальної тривалості робочого часу. Відповідно до сучасної точки зору вчених – юристів, доцільно обґрунтувати роль двох основних методів регулювання умов праці: централізованого і договірного. У свою чергу більшість вчених (В. Толкунова, К. Гусов, С. Іванов та інші) у складанні договірного регулювання виділяють три основних елементи:

- а) соціально-партнерське регулювання;
- б) колективно-договірне регулювання;
- в) індивідуально-договірне регулювання [3, с. 110; 4, с.44; 5, с.18].

Щодо централізованого регулювання умов праці, держава встановлює гарантований мінімум прав найманих працівників і максимально допустимий рівень їх обов'язків, включаючи відповідальність, а також здійснює юрисдикційну функцію при розв'язанні конфлікту між сторонами трудових відносин. Відтак, у трудовому праві України існує певний ба-

ланс між загальною єдністю і окремою диференціацією регулювання трудових відносин.

Диференціація трудового законодавства – це встановлені державою відмінності в змісті і обсязі прав та обов'язків суб'єктів трудових відносин на певних підставах. Сучасний цивілізований світ намагається більш послідовно здійснювати принцип правової рівності громадян. Відповідно до цього держави забезпечують єдність правового регулювання трудових відносин, що здійснюється загальним законодавством про працю.

В Україні єдність правового регулювання трудових відносин базується на статті 2¹ КЗпП, яка юридично закріплює принцип рівності трудових прав, що конкретизується в інших статтях Кодексу та законодавчих актах про працю. У той же час з деяких причин виникає необхідність диференційного підходу до регулювання трудових відносин. Така диференціація проводиться за допомогою прийняття спеціальних нормативних актів, які стосуються тільки певної групи працюючих, а також шляхом включення в загальні законодавчі акти про працю спеціальних норм, що відносяться лише до тієї чи іншої групи працівників, або ж шляхом виключення можливості застосування окремих положень загального законодавства про працю до деяких категорій трудящих.

З переходом до ринку, де робоча сила є товаром і здійснюється її купівля-продаж, закономірно постає питання про розширення правового поля застосування договірних відносин. Сьогодні вже очевидно, що завдяки локальному регулюванню відносин розвиваються демократичні засади у виробничій діяльності [6, с.9]. А рівень співвідношення локального і централізованого регулювання є показником демократизму будь-якої правової системи. Однак збільшення диференційних норм, розширення договірного регулювання має межі. Як слушно вказує В.Я. Гоц: «Специфіка об'єкта правового регулювання не вимагає, а навпаки передбачає необхідність залишити державне регулювання цих відносин» [7, с.190]. Отже, локальні норми призначені індивідуалізувати централізовані (загальні) щодо окремих категорій працівників, які володіють різними здібностями або працюють за різних умов.

Судова практика переконує, що складності в правозастосовчій та правоохоронній діяльності пов'язані з неповним або нечітким регулюванням питань, які виникають у зв'язку з індивідуальним і колективним договірним регулюванням умов праці. По-перше, на практиці виникали питання, що пов'язані з визначенням галузі суспільних відносин, де можливе встановлення умов праці шляхом індивідуальних та колективних угод.

По-друге, за яких обставин і на яких підставах сторони індивідуальної або колективної угоди можуть відмовитись від реалізації встановлених умов різного змісту.

По-третє, в якому вигляді повинні оформлюватись індивідуальні угоди (про неповний робочий час, про сумісництво, про відрядження, про поділ робочого дня на частини тощо).

По-четверте, які юридичні наслідки порушення сторонами індивідуальних та колективних угод в умовах ринкових відносин.

Встановлення певних умов праці шляхом індивідуальних угод між власником або його повноважним органом та працівником має різномані-

тне соціальне та правове значення [8, с. 10-12]. Шляхом цієї форми регулювання, по-перше, можна швидше враховувати зміну соціальних та виробничих умов, що визначають і супроводжують відповідний трудовий процес. Через певну обмеженість централізоване та локальне регулювання не завжди враховує таке розмаїття факторів. Це й викликає необхідність активізувати діяльність сторін трудового договору.

Закріплюючи право сторін договору встановлювати умови праці, законодавець тим самим розраховує на вирішення питання в суто індивідуальних ситуаціях до цієї проблеми.

По-друге, реалізація цієї форми регулювання має за мету підвищення соціальної активності особистості, оскільки дозволяє їй усвідомити свою роль у трудовому процесі. Л.С. Явич абсолютно правильно зазначає, що чим вищий рівень виробничих сил суспільства і складніші виробничі відносини, а на їх основі й всі інші відносини, чим сильніше розвиваються інтелектуальні здібності людини, культура і суспільна свідомість, тим більша потреба в активній самостійності особистості, в її подальшому самовизначенні, в суспільному визначенні її прав і свобод. Соціальна сутність людини особливо виявляється в її прагненні до активної творчої діяльності, що не усвідомлюється без свободи особистого вибору варіантів поведінки в межах суспільних інтересів та об'єктивних можливостей [9, с. 21].

По-третє, ця форма надає реальні передумови врахування інтересів та здібностей конкретного працівника, усунути якість «р'вного масштабу» щодо фактично нерівних людей!

Індивідуальні угоди про умови праці мають особливе правове значення. Вони повинні бути реалізовані сторонами трудового договору. Невиконання індивідуальних угод може призвести до юридичної відповідальності. Індивідуальні умови праці тільки тоді вважаються встановленими, якщо сторони дійшли згоди щодо їх встановлення. У тих же випадках, коли власник або уповноважений ним орган встановлює такі умови праці без погодження з працівником, вони не мають юридичного значення.

Відтак, під індивідуальними угодами регулювання трудових відносин необхідно розуміти форму діяльності суб'єктів права щодо встановлення або зміни умов праці згідно з приписами чинного законодавства.

Робочий час як форма існування сумісної праці потребує єдності правового регулювання. Але в окремих випадках він вимагає відповідної конкретизації стосовно окремих галузей господарства, підприємств, осіб тощо.

Єдність правового регулювання робочого часу здійснюється законодавчими органами загальної та галузевої компетенції, які приймають нормативні акти згідно зі своїми повноваженнями. Однак географічна розташованість України, конкретні умови праці і специфіка різних виробництв об'єктивно зумовлюють диференціацію в регулюванні робочого часу, яка проявляється в тому, що окремі норми трудового законодавства містять винятки із більш загальних правил. Це надає реальну можливість деталізувати та конкретизувати загальні принципи трудового права і враховувати особливості тих чи інших відносин, а також правове становище сторін цих відносин.

Диференціація приводить до того, що загальна норма не застосовується, якщо певне відношення вже врегульовано спеціальною нормою. Водночас вона є позитивним явищем у нормотворчій діяльності. Так, велике коло питань з правового регулювання робочого часу вирішується Міністерством праці та соціальної політики України, відомчими нормативними актами, а також безпосередньо на підприємствах під час укладання колективних угод.

Змінами, внесеними до ст. 7 КЗпП Законом України від 15 грудня 1993 р., виключені як критерії диференціації трудового законодавства галузеві особливості умов праці. У зв'язку з цим регулювання робочого часу і часу відпочинку на транспорті, на підприємствах та організаціях зв'язку здійснюється загальним законодавством про працю. Проте це не заважає вносити в колективні договори і угоди положення, котрі регулюватимуть певні питання у відповідних галузях.

Основою соціально-правових відносин профспілок з державою є укладення колективних угод. Поняття «колективна угода» в законодавстві України з'явилося недавно, з прийняттям Закону України «Про колективні договори і угоди» [10, с.361]. Цей закон визначив правові засади розробки, укладення та виконання колективних угод з метою сприяння регулюванню трудових відносин та соціально-економічних інтересів працівників і власників. Метою укладення колективних угод є не тільки вирішення питань оплати праці і соціальних гарантій, а й регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин і узгодження інтересів трудящих, власників та уповноважених ними органів.

В умовах ринкової економіки кількість державних підприємств внаслідок процесів приватизації буде зменшуватися. На підприємствах інших форм власності працівники можуть виступати в двох іпостасях. По-перше, як співвласники майна (акціонери, орендарі, члени кооперативу), яким належить право обирати правління, брати участь у формуванні, розподілі та використанні прибутку, одержувати дивіденти. По-друге, вони одночасно можуть бути й найманими працівниками, які мають право на договірне регулювання трудових та соціально-економічних відносин. Тут слід враховувати, що інтереси найманих працівників і власника, їх погляди на один й ті ж питання не завжди збігаються. Працівники зацікавлені у високому рівні оплати праці, встановленні додаткових пільг, гарантій, створенні належних умов праці, скороченні тривалості робочого часу, а підприємець – в одержанні високих прибутків, підвищенні ефективності виробництва за менших витрат, підвищенні конкурентоспроможності підприємства [11, с.141]. Водночас багато питань, що пов'язані з регулюванням відхилень від нормальної тривалості робочого часу, вирішується під час укладання колективного договору. Сюди треба віднести: встановлення режиму робочого часу; список посад, де встановлюється ненормований робочий час; відзеркалення загальних норм щодо регулювання випадків залучення до праці в вихідні та святкові дні. Тут же відмітимо, що дозвіл на можливість впровадження відхилень від нормальної тривалості робочого часу повинен встановлюватись централізовано, а вже детальна його регламентація відбувається договірним шляхом.

Список літератури:

1. Процевский А.И. Метод правового регулювання трудових отношений. М., 1972.
2. Лазор Н. Договірне і централізоване регулювання умов трудового договору: вирішення проблеми// Право України. 1998. №1. 3. Толкунова В.Н., Гусов К.Н. Трудовое право России. М., 1995.
4. Иванов С.А. Трудовое право переходного периода: некоторые проблемы // Гос. и право. 1994. №4.
5. Прокopenko В.І. Трудове право. Курс лекцій. К., 1996.
6. Труд як честь і обов'язок //Урядовий кур'єр. 1993. 22 квітня.
7. Гоц В.Я. Співвідношення централізованого і договірного регулювання умов праці в ринковій економіці// Вісник Університету внутрішніх справ. Х., 1997. №2.
8. Безина А.К., Бикеев А.А., Сафина Д.А. Индивидуально-договорное регулирование труда рабочих и служащих. Казань, 1984.
9. Явич Л.С. Общая теория права. Л., 1976.
10. Закон України «Про колективні договори і угоди» //Відомості Верховної Ради України. 1993. №36. Ст.361.
11. Попов В.И. Правовое регулирование социалистических трудовых отношений. Иркутск, 1983.

І.В. Арістова, канд. техн. наук

ІНФОРМАТИЗАЦІЯ ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ: ЦИВІЛЬНО-ПРАВОВІ АСПЕКТИ

Система органів внутрішніх справ України є державно-правовою системою. Одне із завдань цієї системи – боротьба з правопорушеннями. Як цілісний механізм вона має таку структуру: специфічні державні органи; своя нормативна база; дії людей [1]. Суб'єктами цієї системи є різноманітні підрозділи органів внутрішніх справ, об'єктом їхнього впливу є поведінка людей. Виконуючи свою функцію, дана система взаємодіє з іншими функціональними системами, з такими, зокрема, як механізм правового регулювання, правотворчий механізм.

Слід зазначити, що зв'язки між суб'єктами та об'єктом впливу цієї системи взагалі в цілому можна назвати інформаційними. Органи внутрішніх справ при здійсненні оперативно-службової діяльності керуються виключно нормами права. У цих нормах визначаються цілі та завдання органів внутрішніх справ, встановлюються форми та методи їхньої діяльності, визначається порядок розгляду адміністративних правопорушень. Одночасно, виходячи з функцій права, ці положення можуть розглядатись і як інформація.

Здійснюючи свої функції, органи внутрішніх справ виявляють злочини, адміністративні правопорушення та ін. Отже, каналами прямого зв'язку до суб'єкта впливу надходить різноманітна соціально-правова інформація, що стосується поведінки людей та підлягає відповідній оцінці. Підрозділи органів внутрішніх справ (кожний по своїй лінії й у межах своєї компетенції) збирають і обробляють інформацію, що надходить, і на її основі порушують і розслідують кримінальні справи, проводять дізнання, попереднє слідство і т.д. Каналами зворотного зв'язку у систему надходить інформація про результати діяльності. Таким чином, функціонування будь-якої системи правового характеру завжди пов'язане зі збором, обробкою та використанням інформації.

Відомо [2], що в системі органів внутрішніх справ мають справу з величезним обсягом інформації і складними алгоритмами її обробки. Вихо-