

ПОНЯТТЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ

В умовах становлення ринкової економіки, формування приватної власності, ринку праці особливої значимості набуває створення належних правових, економічних та соціальних передумов для реалізації конституційного права людини на працю та її винагороду. Оскільки для більшості працівників заробітна плата – єдине джерело їх доходів, причини стрімкого поширення бідності серед них слід шукати в правовому регулюванні таких відносин.

Дослідженню заробітної плати приділялась значна увага в радянській правовій науці. Окремі питання винагороди за працю знайшли своє відображення в працях таких визначних дослідників, як М.Г.Александров, Л.Я.Гінцбург, А.Д.Зайкін, С.С.Каринський, Р.І.Кондратьєв, Р.З.Лівшиць, В.І.Нікітінський, Ю.П.Орловський, А.С.Пашерстнік, О.І.Процевський.

З прийняттям Конституції України, створенням вітчизняного законодавства з питань колективно-договірного регулювання заробітної плати помітно активізувалась науково-дослідна робота правників із названої проблематики. На висвітлення окремих аспектів договірного регулювання винагороди за працю спрямовані дослідження Л.І.Лазор, А.Р.Мацюка, П.Д.Пилипенка, В.І.Прокопенка, В.Г.Ротаня, Н.М.Хугорян та багатьох інших. Проте, попри всю актуальність, поняття заробітної плати в національній юридичній науці до цього часу ще не було предметом спеціального дослідження.

В умовах переходу до ринкової економіки змінюється розуміння заробітної плати як юридичної категорії. Аналіз чинного законодавства засвідчив, що «заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу» (ст.94 КЗпП, ст.1 Закону «Про оплату праці»). З наведеного визначення випливає, що заробітна плата як юридична категорія характеризується наступними ознаками: по-перше, це винагорода за виконану роботу; по-друге, вона виплачується переважно у грошовому виразі; по-третє, правосуб'єктністю у правовідносинах із винагороди за працю володіють працівник та власник або уповноважений ним орган. Розглянемо окремо всі ці ознаки, щоб пересвідчитись у правильності такого визначення.

Перша ознака, що знайшла відображення у наведеному визначенні, це – заробітна плата як винагорода за виконану роботу. Отже, чи є зарплата винагородою саме за роботу, як зазначено в ст.94 КЗпП? Якщо виходити із її структури, як вона визначена в ст.2 Закону «Про оплату праці», то під заробітною платою можна розуміти будь-яку виплату у грошовій або натуральній формі, що здійснюється роботодавцем на користь працівника. Таке розширене тлумачення цього поняття переслідує, перш за все, фіскальну мету. Адже саме заробітна плата (фонд оплати праці) є об'єктом оподат-

кування, тому розширення змісту цього поняття автоматично призводить до розширення бази оподаткування, а, отже, і збільшення надходжень як до бюджету, так і відповідних державних позабюджетних фондів. Таке розширене тлумачення поняття заробітної плати співвідноситься із терміном «вартість робочої сили» та не відповідає ст.94 КЗпП, системі КЗпП, котра не дозволяє включати до її складу як гарантійні, компенсаційні виплати (правовий режим виплат яких визначається окремою главою КЗпП), так і надані підприємствами, установами, організаціями додаткові, порівняно із законодавством, соціально-побутові пільги (згідно зі ст.9¹ КЗпП). Адже, поперше, розкриваючи поняття заробітної плати як винагороди за виконувану роботу, законодавець, на нашу думку, наголошує на відшкодувальному характері таких правовідносин, в той час, як гарантійні та компенсаційні виплати не обумовлені дією принципу відшкодувальності. Вони носять аліментарний характер, оскільки їх розмір не пов'язаний з витратами живої праці. Всі ці виплати здійснюються лише у випадках, прямо передбачених законодавцем. По-друге, якщо розмір заробітної плати пов'язаний зі складністю та умовами виконуваної роботи, професійно-діловими якостями працівника, результатами його праці та господарської діяльності підприємства (ч.2 ст.94 КЗпП), то розмір компенсаційних виплат пов'язаний з відшкодуванням матеріальних виплат працівнику. Таким чином, заробітна плата відрізняється від гарантійних та компенсаційних виплат: фактичним складом, який дає право на їх отримання; цільовим призначенням; критеріями визначення їх розмірів. Також викликає сумнів доцільність включення до заробітної плати соціально-побутових пільг, які надаються підприємствами, установами, організаціями. І хоча оплата за навчання дітей, здешевлення харчування, витрати на благоустрій садівничих товариств, будівництво гаражів, протезування, передплати на газети і журнали тощо сприяють трудовим правовідносинам, проте вони знаходяться поза винагородою за роботу. Таке розширене тлумачення поняття «заробітна плата» суперечить Конвенції МОП №95 «Про захист заробітної плати», котра розкриває його як «винагороду або заробіток, які можна обчислити в грошовому еквіваленті, встановлені угодою або національним законодавством, котрі підприємець зобов'язаний виплатити за роботу на підставі письмового чи усного договору» (ст.1). Європейське Співтовариство використовує в своїх документах цей термін для позначення «звичайної базової або мінімальної оплати праці чи будь-якої іншої винагороди у грошовому еквіваленті або натурою, яку отримує робітник за виконану роботу» (ст.119 Договору про заснування Європейського Співтовариства від 1957 року). Очевидно, що і вітчизняний законодавець усвідомлює відмінність між заробітною платою та всіма іншими виплатами, обумовленими дією принципу відшкодувальності. Про це свідчить аналіз ст.7 Закону «Про колективні договори і угоди», згідно з якою у колективному договорі передбачено визначити розмір як заробітної плати, так і «доплат, надбавок, премій та ін.», називаючи їх «трудовими виплатами».

Тому, підсумовуючи все вищевикладене та відштовхуючись від законодавчого визначення заробітної плати як винагороди за виконану роботу

(ч.1 ст.94 КЗпП), ми пропонуємо викласти ст.2 Закону «Про оплату праці», що носить назву «Структура заробітної плати» в наступній редакції: «Основна заробітна плата – це винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці. Додаткова заробітна плата – це винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці.» Вважаємо за доцільне, що більш чіткі критерії розподілу заробітної плати повинні встановлюватися безпосередньо на підприємствах шляхом конкретизації обов'язків працівника, передбачених в трудовому договорі шляхом встановлення показників та умов преміювання тощо. За межами заробітної плати повинні знаходитись виплати, котрі не пов'язані з результатами праці.

Постає наступне запитання: якщо заробітна плата зумовлена виконанням роботи, то чи є вона винагородою? Тлумачний словник української мови розкриваючи поняття «винагорода» говорить про нагороду за якінебудь заслуги, віддяку [1, с.313]. Але ж працюючи, людина витрачає фізичну, нервову енергію, інвестує свої знання, досвід та навички, очікуючи адекватного відшкодування. Тому виплата заробітної плати, на наш погляд, зумовлена саме дією принципу відшкодувальності, а не винагороди. Підтвердженням цього служить і аналіз самого поняття заробітної плати як заробленої плати, а не винагороди. Адже «платити, – згідно з тим же словником, – означає відшкодовувати вартість одержаного або використаного» [1, с.424]. Розглядати заробітну плату як винагороду почали з радянського періоду історії нашої держави, коли праця розглядалася як перша життєва необхідність кожної людини. Саме за таких обставин доречно було говорити про заробітну плату як винагороду. Сьогодні ж, коли працівники в переважній своїй більшості тяжко працюють для того, щоб прогодувати себе та членів своєї сім'ї, а кошти, які вони отримують, не забезпечують їм навіть прожиткового мінімуму, недоречно говорити про заробітну плату як винагороду за роботу.

Отже, заробітна плата, як ми зазначали, будучи однією із складових вартості робочої сили працівника, спрямована відшкодувати йому частину цієї вартості. Тому виплата її зумовлена дією принципу відшкодувальності, а заробітна плата є платою за роботу.

Щодо другої ознаки, то дійсно, заробітна плата працівникам виплачується у грошових знаках, що мають законний обіг на території України. Виплата заробітної плати у формі боргових зобов'язань і розписок або у будь-якій іншій формі забороняється (ч.1 ст.23 Закону «Про оплату праці»). Проте із цього загального правила є два винятки. По-перше, заробітна плата може виплачуватися банківськими чеками у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України за погодженням з Національним банком України. А по-друге, колективним договором, як виняток, може бути передбачено часткову виплату заробітної плати натурою (за цінами не вище собівартості) у розмірі, що не перевищує 50 відсотків нарахованої за місяць, у тих галузях або за тими професіями, де така виплата, еквівалентна за вартістю оплаті праці у грошовому виразі, є звичайною або бажаною для працівників (ч.3 ст.23 Закону «Про оплату праці»). Виняток із цього прави-

ла становить Перелік товарів, якими не дозволено виплачувати заробітну плату натурою, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 3 квітня 1993 року №244.

Щодо третьої ознаки, то розкриваючи поняття заробітної плати як юридичної категорії, законодавець наголошує на праві працівника отримати та обов'язку власника або уповноваженого ним органу виплатити винагороду за працю (ст.94 КЗпП). В той час, як правосуб'єктність працівника у цих правовідносинах не викликає жодного сумніву, участь власника або уповноваженого ним органу в правовідносинах із заробітної плати є сумнівною. Адже якщо заробітна плата є елементом трудових відносин (будучи обов'язковою умовою трудового договору), то цілком природно, що сторони трудових правовідносин та відносин із оплати праці мусять співпадати. Підтверджуючи право власника безпосередньо на договірній основі використовувати працю громадян, забезпечуючи при цьому їх соціальні, економічні гарантії та права (ст.5 Закону «Про власність»), законодавець вводить додаткові суб'єкти трудових правовідносин. Укладаючи трудовий договір, зобов'язання щодо виплати заробітної плати бере на себе вже не лише власник або уповноважений ним орган, але і фізична особа (ч.1 ст.21 КЗпП). А в преамбулі Закону «Про оплату праці» стверджується, що трудові правовідносини у працівників виникають з підприємствами, установами, організаціями усіх форм власності та господарювання. При звільненні працівника обов'язок щодо своєчасного розрахунку законодавцем також покладено на підприємство, установу, організацію (ст.116 КЗпП).

Така невизначеність вітчизняного законодавця породжує різноманітні точки зору вчених щодо цього. Так, Г.І.Чанишева [2, с.297] та О.Нуртдінова [3, с.5] переконані в тому, що саме власник або уповноважений ним орган є суб'єктами правовідносин із заробітної плати. В.І.Прокопенко вважає, що трудові відносини у працівника виникають з власником засобів виробництва або створюваним ним підприємством, заперечуючи при цьому участь уповноваженого власником органу у цих правовідносинах [4, с.163]. Проте, у правовідносинах із заробітної плати В.І. Прокопенко протиставляє працівнику, окрім підприємства, уже не власника, а фізичну особу, для якої він виконує роботу, обумовлену трудовим договором [4, с.326]. Б.С.Стичинський, аналізуючи суб'єктів правовідносин із заробітної плати, говорить про підприємство, установу, організацію та фізичну особу [5, с.152]. Р.З.Лівшиц, аналізуючи правовідносини із винагороди за працю, говорить про роботодавців – юридичних та фізичних осіб – на яких покладено обов'язок оплатити роботу працівника згідно з умовами трудового договору [6, с.196], а І.М.Якушев – про юридичну особу, її відокремлені підділи та громадян [7, с.4].

Спробуємо дослідити, хто ж насправді володіє правосуб'єктністю у відносинах із заробітної плати. Мусимо зазначити, що правосуб'єктність цієї особи виходить за межі правовідносин із винагороди за працю, оскільки вона, виступаючи суб'єктом цих правовідносин, бере участь у цілому ряді інших відносин, котрі входять до предмета трудового права. Адже вести колективні переговори, укладати колективні договори, нести публічно-

правову відповідальність, надаючи роботу іншим особам та оплачуючи їх працю, може лише особа, котра є суб'єктом трудового права.

Визнаючи в ст.94 КЗпП «власника» суб'єктом правовідносин із заробітної плати, законодавець не вказує власника чого саме він має на увазі. На підставі ст.21 КЗпП є підстави говорити про власника підприємства, установи, організації як суб'єкта правовідносин із заробітної плати. Якщо це дійсно так, то підприємство, установа, організація можуть розглядатись не як суб'єкт, а як об'єкт правовідносин. Такий висновок підтверджує і аналіз Цивільного кодексу, в якому підприємство розглядається як цілісний майновий комплекс, тобто як об'єкт правовідносин. Якщо підприємство є об'єктом, то власник – суб'єкт цих правовідносин. Це узгоджується і з ст.5 Закону «Про власність», згідно з якою власник має право на договірній основі використовувати працю громадян, забезпечуючи їм соціальні, економічні гарантії та права. Проте законодавець, визнаючи власника в якості суб'єкта правовідносин із заробітної плати, мусив передбачити не лише його обов'язок, але й відповідальність у разі невиконання вимог за працю працівнику. Таке наше припущення узгоджується із загальним правилом п.3 ст.7 Закону «Про власність», адже власник не відповідає за зобов'язаннями створених ним юридичних осіб, крім випадків, передбачених законодавчими актами України. І хоча на перший погляд здається, ніби ч.1.ст.94 КЗпП якраз і передбачає винятки із цього загального правила, проте аналіз інших нормативно-правових актів переконує нас в протилежному¹. Так, аналіз ст.ст.116, 117 КЗпП свідчить про обов'язок підприємства, установи, організації при звільненні сплатити працівнику належні йому кошти. Закон «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом» від 30 червня 1999 року також передбачає задоволення вимог працівників до підприємства, наголошуючи про відповідальність боржника – суб'єкта підприємницької діяльності – неспроможного виконати свої грошові зобов'язання перед кредиторами, в тому числі і перед працівниками боржника щодо виплати їм заборгованості по заробітній платі (ст.1). На відповідальності саме суб'єкта підприємницької діяльності, а не власника, наголошував і припис п.6 ст.31 Закону «Про банкрутство» в попередній редакції, оскільки вимоги, не задоволені за недостатністю майна боржника, вважалися погашеними.

Визнаючи уповноважений власником орган суб'єктом правовідносин із заробітної плати, законодавець не визначає його правового статусу. Дійсно, не всі суб'єкти права власності можуть його безпосередньо здійснювати. Тому вони і створюють, призначають спеціальні органи, які й здійснюють управління об'єктами власності. Проте, у більшості випадків, ці органи

¹ Єдиним випадком безпосередньої відповідальності власника підприємства у цивільно-правовому розумінні, а у відповідних випадках – його правонаступника, в цих правовідносинах, є виплата працівникові середнього заробітку (а не заробітної плати) за весь час вимушеного прогулу внаслідок незаконного звільнення у випадку неможливості його поновлення на попередній роботі через ліквідацію підприємства, установи, організації (ст.2401 КЗпП).

входять до організаційної структури юридичних осіб. Зазначимо, що під органом юридичної особи розуміють особу (або групу осіб), які здійснюють керівництво діяльністю організації. Згідно зі ст.92, 97 ЦК України, юридична особа набуває цивільних прав, бере на себе цивільні обов'язки через свої органи, які діють у межах прав, наданих їм за законом або статутом (положенням). Тому всі дії, вчинені органом у межах його компетенції, розглядаються як дії самої юридичної особи і саме для останньої породжують відповідні права та обов'язки.

Дещо інший підхід до питання трудової правосуб'єктності держави як суб'єкта права власності. Як і юридична особа, вона бере участь у цих правовідносинах через свої органи (щодо державної власності – через Верховну Раду України, щодо комунальної – через обласні, районні, міські, селищні і сільські Ради). Але якщо у відносинах за участю юридичних осіб, від імені яких діють уповноважені ними органи, безпосереднім учасником (стороною) правовідносин виступає юридична особа, а не її орган, то стосовно держави ситуація має дещо інший вигляд, особливо у тій частині, що стосується відносин із заробітної плати. Верховна Рада України, приміром, є суб'єктом здійснення права державної власності. Проте, наймання на роботу керівників підприємств, що є у державній власності, здійснюється відповідними міністерствами або іншими підвідомчими Кабінету Міністрів України органами виконавчої влади (п.4 Положення про застосування контрактної форми трудового договору з керівником підприємства, що є у державній власності, затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 19 березня 1993 року №203). У публічно-правових відносинах, виконуючи владні повноваження, вони діють як орган держави. Проте, у сфері приватного права, відповідно до п.11 «Загального положення про міністерство, інший центральний орган державної виконавчої влади України», міністерства, відомства або інші підвідомчі Кабінету Міністрів України органи виконавчої влади виступають як юридичні особи. До того ж, що стосується вищеназваних керівників підприємств, що є у державній власності, то, поперше, наймають їх на роботу міністерства або інші органи виконавчої влади як юридичні особи, а у правовідносинах із заробітної плати беруть участь вже безпосередньо підприємства, адже згідно з п.4 постанови Кабінету Міністрів України від 19 березня 1993 року №203, «оплата праці та матеріальне забезпечення керівника підприємства ... провадиться за рахунок коштів підприємства». А, по-друге, розмір заробітної плати таких керівників встановлюється керівниками центральних та місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування відповідно до середньооблікової чисельності працюючих в еквіваленті повної зайнятості пропорційно до мінімального розміру тарифної ставки першого розряду робітника основного виробництва, а у разі, коли тарифні ставки робітників не застосовуються, – кратно мінімальному посадовому окладу (ставці) працівника основної професії, визначених у колективному договорі, враховуючи складність управління підприємством, його технічну оснащеність, вартість основних фондів, рівень рентабельності та обсяги виробництва продукції (робіт, послуг) (п.1 постанови Кабінету Міністрів України «Про умо-

ви і розміри оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності, та об'єднань державних підприємств» від 19 травня 1999 року №859.

Визнання суб'єктом відносин із заробітної плати, а, отже, і суб'єктом трудових правовідносин «уповноваженого власником органу» суперечить також п.1.ст.40 КЗпП, оскільки трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його чинності може бути розірваним у випадку ліквідації, реорганізації, банкрутства підприємства, установи, організації. Адже за всіх цих умов не ліквідується уповноважений орган. До того ж, законодавцем не передбачено звільнення працівника у разі ліквідації такого органу, якщо саме підприємство, установа, організація не ліквідується.

Таким чином, аналіз чинного законодавства свідчить, що правосуб'єктністю у правовідносинах із заробітної плати володіє підприємство, установа, організація (далі – підприємство). Воно несе відповідальність перед працівниками майном, на яке відповідно до закону може бути звернене стягнення. Проте, це породжує ще одне суттєве запитання: що таке підприємство? Радянська практика та відповідно і радянська юридична наука ввела до числа суб'єктів права «підприємство» – поняття, котре раніше знаходилося поза сферою права і традиційно розцінювалось як організаційно-технічна категорія або як бізнес [8, с.126]. У радянський період підприємства розглядалися як організовані державою колективи працівників, на чолі з керівником підприємства, яким держава надала в управління певну частину свого майна і які виконували функції господарюючого органу, наділеного правами юридичної особи [9, с.63]. Підприємство розглядалося як суб'єкт права завдяки наявності у нього трудового колективу, що відповідало адміністративно-командній системі господарювання. Проте, за умов ринкової економіки має змінитися і роль підприємства. Очевидно, що це відчуває і законодавець. Тому ми схильні вважати позитивними положення Цивільного кодексу України, в якому підприємство розглядається як цілісний майновий комплекс, тобто як об'єкт правовідносин (ст.191 ЦК). Проте, зробивши перший крок щодо відмови від застосування поняття «підприємство» у трудовому праві як суб'єкта, законодавець помилково визначив стороною правовідносин із заробітної плати власника або уповноважений ним орган. Виникає сумнів у доцільності застосування в трудовому законодавстві поняття «власник». Адже воно є характерним для цивілістичного понятійного апарату, розкриваючи свій зміст через право власності, тобто через встановлену законом межу дозволеної та бажаної поведінки щодо володіння, користування та розпорядження майном. Окрім того, поняття «власник» не розкриває взаємозв'язку з працівниками у суспільних відносинах, врегульованих трудовим правом, котрі виникають у процесі та з приводу застосування людиною здатності працювати. До того ж власник, який створив та зареєстрував підприємство, не має права розпоряджатися майном цієї юридичної особи, оскільки з моменту державної реєстрації до неї переходять всі повноваження власника. Тому, укладаючи трудові договори та беручи зобов'язання щодо виплати заробітної плати,

юридична особа діє не від імені власника, який її зареєстрував, а від власного імені. Тому слід погодитись із Пленумом Верховного Суду України, що «належним відповідачем у справі за позовом про оплату праці є та юридична особа (підприємство, установа, організація), з якою позивачем укладено трудовий договір» (п.27 постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику застосування судами законодавства про оплату праці» від 24 грудня 1999 року №13). Проте слід зауважити, що не лише юридичні особи є суб'єктами правовідносин із заробітної плати. По-перше, про виникнення трудових правовідносин у працівника з громадянами – суб'єктами підприємницької діяльності законодавець наголошує в Законі «Про підприємництво». Адже для здійснення підприємницької діяльності підприємець має право укладати з громадянами договори про використання їх праці. При цьому законодавець лише застерігає, що при укладенні трудового договору (контракту), підприємець зобов'язаний забезпечити умови праці, її оплату не нижче встановленого мінімального рівня, а також інші соціальні гарантії (ст.9). По-друге, законодавцем передбачена можливість особам, які не займаються підприємницькою діяльністю, наймати працівників. Так, адвокатів (ст.4 Закону «Про адвокатуру») та нотаріусів (ст.24 Закону «Про нотаріат»), що працюють індивідуально, законодавець не називає суб'єктами підприємницької діяльності, надавши їм право наймати на роботу помічників, укладаючи з ними трудові договори, а, отже, і виплачувати їм заробітну плату. По-третє, припис ст.21 КЗпП також свідчить про можливість укладення між працівником та фізичною особою трудового договору. Проте, в цьому випадку законодавець не лише вимагає його письмової форми (п.6 ч.1 ст.24 КЗпП), але і зобов'язує фізичну особу у тижневий строк з моменту фактичного допущення працівника до роботи зареєструвати трудовий договір у державній службі зайнятості за місцем свого проживання (ст.24¹ КЗпП).

Підсумовуючи все вищевикладене та беручи до уваги те, що в трудових правовідносинах акценти переносяться з питань власності на соціально-економічні питання, антагоністичні настрої змінюються партнерськими взаємовідносинами, вважаємо виправданою заміну назви суб'єкта трудових правовідносин на «роботодавець» – як юридичну особу незалежно від форми власності та організаційно-правової форми створення, так і фізичну особу, які виплачують заробітну плату, обумовлену в трудовому договорі (контракті). Ми схильні вважати, що ця ідея зі стадії дискусії повинна перейти у стадію правотворчості. Адже термін роботодавець лише останнім часом набуває певної визначеності у законотворчій практиці. В численних законодавчих актах України «роботодавці» визнаються одними із суб'єктів трудових правовідносин. МОП також віддає перевагу застосуванню саме цього терміну. Подібний підхід до трудових відносин саме за участю роботодавців успішно застосовується в більшості європейських країн, що підтверджується Процедурним довідником з Міжнародних конвенцій та рекомендацій з праці Міжнародного бюро праці МОП [10, с.74].

Таким чином, правосуб'єктністю у відносинах із заробітної плати володіє роботодавець – як юридична особа незалежно від форми власності та

організаційно-правової форми створення, так і фізична особа, які оплачують роботу працівника, обумовлену в трудовому договорі (контракті).

Отже, заробітна плата може бути визначена як встановлена угодою сторін систематична плата працівнику, яку роботодавець зобов'язаний йому виплатити через виконання роботи за трудовим договором на основі заздалегідь визначених норм, розцінок, тарифів. Відповідні зміни пропонуємо внести до редакції ч.1. ст.94 КЗпП та ч.1 ст.1 Закону «Про оплату праці».

Список літератури: 1. Новий тлумачний словник української мови: В 4 т. / Укладачі: В.Яременко, О.Сліпушко. К., 1999. Т.1. 2. Трудове право України: Підручник / За ред. Н.Б.Болотіної, Г.І.Чанишевої. К., 2000. 3. Нуртдинова А. О коллективных договорах и соглашениях // Хозяйство и право. 1992. №6. 4. Прокопенко В.І. Трудове право України: Підручник. Х., 1998. 5. Стычинский Б.С., Зуб И.В., Ротань В.Г. Научно-практический комментарий к законодательству Украины о труде: В 2т. Симферополь, 1998. Т.1. 6. Трудовое право России: Учебник для вузов / Отв. ред. Р.З.Лившиц, Ю.П.Орловский. М., 1998. 7. Якушев І.М. Суб'єкти трудового права: Автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Ун-т внутрішніх справ. Х., 2000. 8. Даль В. Толковый словарь живого русского языка: В 4 т. М., 1995. Т.3: П. 9. Венедиктов А.В. Государственные юридические лица в СССР // Советское государство и право. 1940. №10. 10. Labor Statistics for a Market Economy / Ed. I.Chernyshev. Geneva: ILO, 1996.

Надійшла до редколегії 06.12.04

К.Ю. МЕЛЬНИК

ОСНОВНІ ФАКТОРИ, ЩО ВПЛИВАЮТЬ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ ВИКОНАННЯ ПРАЦІВНИКАМИ ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ СВОЇХ ПОСАДОВИХ ОБОВ'ЯЗКІВ

Рівень свободи та демократії в суспільстві визначається не тільки формальним визнанням владою пріоритетності прав і свобод людини та їх закріпленням в Основному законі держави, але й багатьма іншими факторами. Провідним серед них є наявність дієвого механізму реалізації та захисту прав, свобод та законних інтересів особистості. У цьому механізмі вагоме місце займають органи внутрішніх справ, від ефективної діяльності яких залежить рівень забезпечення і захисту прав і свобод громадян, громадський порядок, функціонування економіки та держави.

Ефективне функціонування органів внутрішніх справ в умовах побудови в Україні демократичної, правової, соціальної держави безпосередньо залежить від ефективності виконання працівниками органів внутрішніх справ своїх посадових обов'язків. Слід зауважити, що в юридичній науці існує декілька підходів до визначення поняття «ефективність». Так, укладачі словника іншомовних слів під ефективністю розуміють результат, наслідок будь-яких причин, сил, дій [1, с.322]. В.Г.Афанасьєв і Д.А.Урсул розглядають ефективність як співвідношення мети і результату, вводячи, таким чином, у поняття ефективності міру цілереалізації [2, с.16]. В.Г. Белов та В.І. Голіков вважають, що ефективність визначається ступенем досягнення необхідного результату, заздалегідь встановленого планом або правовим актом [3, с.27]; [4, с.56]. В.В.Цветков зазначає, що під ефективністю управлінської праці необхідно розуміти результат досягнення поставлених соці-