

обмін досвідом між зарубіжними колегами. Також потребують розвитку положення, що працівники, які володіють іноземними мовами мають можливість, наприклад, раз у 3 роки проходити підвищення кваліфікації або стажування за кордоном за фінансової підтримки Міністерства освіти і науки України. Це було б важливим засобом заохочення і підвищення кваліфікації та престижності науково-педагогічного працівника.

#### Література

1. Безчасний Л.К., Монастирська Г.В. Мотивація наукової діяльності в умовах транзитивної економіки // Регіональні перспективи. — 2002. — № 3-4. — С. 61-63.
2. Семикіна М.В. Мотиваційні умови розвитку праці в умовах конкурентного середовища // Регіональні перспективи. — 2002. — № 3-4. — с. 234-236.
3. Гончарова Н.П. Концептуальні підходи к інноваційному розвитку промисловості // Стратегія економічного розвитку України: Наук. збірник. — К.: Київський національний економічний університет, 2001. — С. 115-117.
4. Management Review. — 1987. — Jan. — P. 15.
5. Ляшенко А.Х. Историчний аспект формування мотивації праці. // Економіка та держава: Міжнародний науково-практичний журнал. — 2007. — №7. — С. 82-85.
6. Постанова КМУ від 17 лютого 2010 р. N 163 Про затвердження Положення про дослідницький університет // Офіційний вісник України від 05.03.2010- 2010 р., № 13, стор. 29, ст. 612.

**Каплина Г.А. Правовое регулирование поощрения и мотивации труда научно-педагогических работников исследовательских автономных университетов. — Статья.**

В статье обосновывается необходимость создания действенного мотивационного механизма оплаты труда научно педагогических работников, который смог бы эффективно побуждать к более плодотворному труду, внедрению образовательных инноваций. Установлено, что при разработке систем стимулирования оплаты труда в сфере творческой научной деятельности необходимо преодолеть противоречие между кратковременной заинтересованностью и долгосрочной целесообразностью. Предложены новые подходы к повышению мотивации и поощрению бюджетных работников на примере исследовательских автономных университетов.

**Ключевые слова:** творческий труд, мотивация и поощрение творческого труда, оплата творческого труда, научно педагогических работников, надбавки и доплаты работников исследовательских университетов.

**Kaplina G. The legal regulation encouragements and motivations of labour of scientific-pedagogical workers at research autonomous universities. — the article. — Article.**

In the article is grounded necessity of creation of effective motivational mechanism of payment of labour scientifically of pedagogical workers, which would be able effectively to induce to more fruitful labour, introduction of educational innovations. It is set that at development of the systems of stimulation of payment of labour in the field of creative scientific activity it is necessary to overcome contradiction between the brief personal interest and long-term expedience. The new going is offered near the increase of motivation and encouragement of budgetary workers on the example of research autonomous universities.

**Keywords:** creative labour, motivation and encouragement of creative labour, payment of creative labour, scientifically pedagogical workers, raise and additional charge of workers of research universities.

УДК 349.222

**Котова Л.В.**

к.ю.н., доц. каф. правознавства Східноукраїнський національний університет імені Володимира Дала

#### ПОНЯТТЯ ТА ЗМІСТ ПРАВОВОЇ КАТЕГОРІЇ «ПРАЦІВНИК» В УМОВАХ РИНКОВИХ ВІДНОСИН

У статті проведено аналіз сучасних наукових поглядів, відповідних нормативно-правових актів щодо визначення поняття та змісту правової категорії «працівник». Визначено ознаки працівника як суб'єкта трудового права у сучасних умовах, співвіднесені поняття «працівник» і «найманий працівник» та виділені види працівників у трудовому праві. Розроблено конкретні пропозиції до нового Трудового кодексу України щодо визначення поняття «працівник» як оптимального базового терміна для узагальнення всіх працюючих на умовах трудового договору.

**Ключеві слова:** працівник, найманий працівник, працівники «подібні» найманим.

Розвиток ринкових відносин у суспільстві і демократизація трудових правовідносин зумовили потребу по-новому поглянути на нормативне регулювання становища працівника як суб'єкта трудового права. Саме сьогодні, коли у центрі уваги трудового права знаходиться людина та її особистість, питання правового становища працівника у процесі прийняття нового Трудового кодексу України є особливо актуальними. Трудовий кодекс має не тільки узагальнювати і систематизувати вже накопичений нормативний матеріал, але й стати основним законодавчим актом у сфері трудового права, побудованим на принципово нових засадах, важливою складовою якого будуть положення, що регламентуватимуть правовий статус працівника.

Проблемам правового становища працівника у трудовому праві в окремих аспектах приділяли увагу такі вчені, як Б.К. Берічев, В.С. Венедіктов,

В.С. Гуславський, В.В. Жернаков, І.В. Зуб, С.О. Іванов, М.І. Іншин, І.Я. Кисельов, А.М. Куренной, В.В. Лазор, Л.І. Лазор, А.М. Лушніков, М.В. Лушнікова, Ю.П. Орловський, С.М. Прилипко, В.І. Прокопенко, О.І. Процевський, В.Г. Ротань, В.М. Скобелкин, О.В. Смирнов, Б.С. Стичинський, Л.А. Сироватська, В.М. Толкунова, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева, Г.І. Шамшина, О.М. Ярошенко та ін. Разом з тим, ряд теоретичних і практичних питань у сфері регулювання правового статусу працівника ще залишаються невирішеними.

Сьогодні є відкритим питання про легальне визначення поняття «працівник» та про виділення характерних ознак працівника як суб'єкта трудового права у сучасних умовах, що визначає актуальність обраної тематики наукового пошуку та визначає її мету. Завданням цієї статті є аналіз сучасних наукових поглядів, відповідних нормативно-правових актів із метою визначення поняття та характерних ознак правової категорії «працівник», співвіднесення понять «працівник» і «найманий працівник» та виділення видів працівників у трудовому праві.

В сучасних умовах великого значення набуває з'ясування й удосконалення понятійного підґрунтя у сфері правового регулювання становища працівника, оскільки досліджувати працівника як одного з основних суб'єктів трудового права неможливо без розгляду самого поняття «працівник».

Насамперед, слід проаналізувати законодавче визначення цього поняття. Термін «працівник» введений у трудове законодавство України Законом України №871-12 від 20 березня 1991 року [1], замінивши термін «робочий і службовець», що застосовувався ще у радянський період. Водночас, вказаний закон, вводячи нове поняття, не дав його нормативного визначення. До теперішнього часу чинний КЗпП України не містить легального визначення поняття «працівник», що, на нашу думку, є суттєвим недоліком кодифікованого джерела трудового права.

Якщо звернутися до зарубіжного досвіду, то у таких країнах, як Росія, Республіка Білорусь, Канада визначення поняття «працівник» закріплене саме у трудовому кодексі.

Так, Трудовий кодекс Російської Федерації дає таке визначення: «працівник — фізична особа, яка вступила у трудові відносини з роботодавцем» [2, ст. 20]. Згідно з білоруським Трудовим кодексом працівник — це особа, яка перебуває у трудових відносинах з наймачем на підставі укладеного трудового договору [3, ст.1]. Трудовий кодекс Канади визначає працівника як особу, яка застосовує свої спеціальні знання і навички для здійснення трудової діяльності на підставі договору з роботодавцем [4, ст.3].

Водночас, низка визначень поняття «працівник» міститься в інших нормативно-правових актах у сфері праці. Так, Закон України «Про професійні союзи, їх права і гарантії їх діяльності» визначає працівника як фізичну особу, яка працює за трудовим договором на підприємстві, в установі, організації або у фізичної особи, яка використовує найману працю. Інший закон — «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» дає ідентичне визначення, проте при цьому використовує термін «найманий працівник». Таким чином, законодавець використовує два терміни «працівник» і «найманий працівник» як рівнозначні. Третій закон — «Про охорону праці» — містить схожу дефініцію: працівник — це «особа, яка працює на під-

приємстві, в установі, організації і виконує обов'язки або функції відповідно до трудового договору (контракту)». Та все ж це визначення не є абсолютно ідентичним вищезазначеним. Розглядаючи юридичні конструкції, сформульовані у вищезазначених законах, слід звернути увагу на те, що нормативні принципи, зазначені в них, позбавлені такої важливої ознаки юридичної техніки, як системна узгодженість нормативного матеріалу. Відсутність чіткості й однозначності у визначенні правових понять стає приводом для розбіжностей, як серед вчених, так і серед практиків.

Зараз деякі вчені, наприклад Н.Б. Болотіна, Г.І. Чанишева, Н.М.Хуторян, вважають за необхідне використовувати у термінологічному арсеналі трудового права виключно поняття «найманий працівник» [5, 28], [6, 18], [7, 20].

Ця позиція є дещо спірною. Слід відзначити, що багато вчених висловлюють заперечення проти віднесення до категорії найманих працівників таких суб'єктів, як судді, державні службовці, працівники ОВС, податкової міліції, прокуратури, СБУ та ін. Водночас, у науковій літературі, зокрема М.І. Іншином, наголошується, що оскільки професійна діяльність вказаних працівників здійснюється на підставі трудового договору, то вони, без сумніву, є суб'єктами трудового права [8, 136]. На позначення таких працівників у науці трудового права професором В.С. Венедіктовим запропоноване поняття «працівники «подібні» найманим» [9, 11].

Відомо, що трудова діяльність працівників «подібних» найманим у багатьох моментах регулюється спеціальним законодавством, а трудове законодавство застосовується тільки за відсутності спеціальних норм щодо певних питань [10, 76]. А закріплення єдиного поняття «найманий працівник» загрожує повним виключенням праці працівників «подібних» найманим зі сфери дії трудового права, що, на нашу думку, є неприпустимим.

Вважаємо, найбільш оптимальним терміном на позначення загальної базової категорії працюючого у трудовому законодавстві поняття «працівник».

У науковій літературі погляди на юридичне значення поняття «працівник» вельми різноманітні.

Такі вчені як, Н.М. Хуторян, М.П. Стадник, С.В. Дріжчана, А.Ю. Бабаскін, Т.С. Прокопова вважають, що працівник (робочий і службовець) — це особа, яка має здатності до праці, продає свою робочу силу на певних умовах за винагороду [7, 20]. А.М. Куренной [11, 33] визначає працівника як людину, яка «продає» на певних умовах свою здатність працювати. Однією з головних підстав визнання особи працівником вказані вчені вважають — добровільний продаж своєї робочої сили.

Ця точка зору є дещо спірною. Ще у XIX столітті російський юрист професор К.П. Победоносцев відзначив: «Не можна купувати особисту працю людини, можна тільки найняти її» [12, 395]. Ми повністю поділяємо думку К.П. Победоносцева. На наш погляд, ні праця, ні робоча сила не можуть передаватися у власність іншій особі, оскільки вони невід'ємні від людини і не носять «товарного» характеру. Праця людини — це одна з можливостей реалізації конституційного права «...на достатній життєвий рівень для себе і своєї сім'ї».

Більш обґрунтованою є думка таких вчених, як О.В. Смирнов і О.М. Акіпова, які вважають, що працівники — це особи наймані праці [13, 32]. Тобто

суб'єкти, які здають у найм свою здатність працювати. Проте недоліком такого визначення є те, що юридичний термін «працівник» розкривається у цьому випадку через економічну категорію найманої праці.

Л.А. Сироватська відзначає, що суб'єктом трудового права в особі працівника є не кожен трудящий, а лише той, з ким укладений трудовий договір [14, 68]. Дійсно, оскільки трудовий договір є самостійною правовою категорією і необхідною умовою виникнення трудових правовідносин, факт його укладання має бути однією з визначальних ознак працівника як суб'єкта трудового права. Схожу позицію займає і професор В.І. Прокопенко [15, 98].

На думку професора В.С. Венедіктова, статус працівника набувається фізичною особою за наявності у неї трудової правосуб'єктності і факту укладання з нею трудового договору [9, 47]. У цьому підході відображаються такі важливі кваліфікуючі ознаки працівника, як приналежність його до категорії фізичних осіб і наявність у нього правосуб'єктності. На думку професора В.С. Гуславського, нормативна вказівка на приналежність працівника до категорії фізичних осіб має істотне значення. Як відомо, у сфері дії цивільного права також знаходяться суспільні відносини із застосування праці. Але тоді як стороною цивільно-правової угоди, зобов'язаною виконати певні роботи, може бути бригада (тобто, певна сукупність осіб) або юридична особа, працівником у трудовому праві може виступати виключно фізична особа [16, 302]. Погоджуючись із думкою В.С. Гуславського, вважаємо, що ця ознака (разом з іншими) має бути законодавчо закріплена у визначенні поняття «працівник».

Враховуючи вищевикладене, вважаємо, що визначення поняття «працівник», як загального базового поняття у трудовому законодавстві, має включати такі кваліфікуючі ознаки: 1) приналежність працівника до категорії фізичних осіб; 2) наявність трудової правосуб'єктності; 3) наявність юридичного факту – трудового договору.

Названі вище ознаки працівника як суб'єкта трудового права дають можливість відмежувати його від інших осіб, які також використовують свою здатність до праці, наприклад, підрядчика за цивільно-правовим договором.

Що стосується нормативного визначення поняття і правового статусу працівника, то на цьому етапі в проєкті Трудового кодексу України (далі – Проєкт), спостерігається позитивна тенденція порівняно з чинним КЗпП. Працівнику як суб'єкту трудового права присвячена половина розділу 3 «Суб'єкти трудових відносин». Водночас, слід звернути увагу і на певні недоліки правового підходу до визначення поняття «працівник» у проєкті ТК.

Стаття 20 Проєкту визначає працівника як фізичну особу, яка вступила у трудові відносини на підставі трудового договору [17]. Це визначення, на наш погляд, не повною мірою відображає соціально-правовий зміст поняття «працівник» і не розкриває специфічних ознак працівника, як суб'єкта права, не дає достатнього уявлення, яким правовим та іншим ознакам має відповідати фізична особа, щоб набути правового статусу працівника. У зв'язку з цим визначення поняття «працівник» у проєкті ТК України потребує конкретизації шляхом уточнення основних ознак працівника як суб'єкта трудового права.

З урахуванням сформульованих вище ознак працівника як суб'єкта трудового права пропонуємо таку редакцію частини 1 статті 20 нового Трудового кодексу України: «Працівник – це фізична особа, яка має трудову правосуб'єктність та взяла на себе обов'язок виконувати певну трудову функцію на умовах трудового договору».

Таке визначення, на наш погляд, якнайповніше відображає теоретичне і практичне призначення терміна «працівник».

У сучасних соціально-економічних умовах, за наявності різних форм власності на засоби виробництва, плюралізму організаційно-правових форм підприємств і визнання широкої сфери дії трудового права, поняття «працівник» включає достатньо широке коло працюючих. У зв'язку з цим виникає необхідність подальшого розвитку правової думки в сфері визначення змісту правової категорії «працівник».

Вважаємо, що до змісту поняття «працівник» мають входити всі особи, які здійснюють свою діяльність на підставі трудового договору. Залежно від специфічного змісту і характеру трудової діяльності працівники можуть бути поділені на окремі види.

Найбільш поширеною категорією працюючих у сфері трудового права є найманий працівник. Аналізуючи поняття найманого працівника, необхідно керуватися змістом терміна «наймана праця».

Як відзначає професор В.В. Лазор, «наймана праця – це праця несамостійна, що здійснюється на користь роботодавця і через це вимагає додаткових зусиль з організації й управління процесом праці з боку останнього» [18, 11]. Н.М. Хуторян, М.П. Стадник, С.В. Дріжчана, А.Ю. Бабаскін, Т.С. Прокопова виділяють такі ознаки найманої праці: 1) виконання роботи за договором з наймачем для господарства наймача (роботодавця) за умови надання працівником виключно своєї робочої сили; 2) одержання винагороди за надання своєї робочої сили [7, 21].

Аналіз наведених вище точок зору вчених щодо розуміння такого соціально-економічного явища як наймана праця дає можливість виділити специфічні ознаки найманого працівника. До таких ознак вважаємо за необхідне віднести: 1) несамостійність у праці (залежність працівника та його трудової діяльності від організації процесу праці іншою особою – роботодавцем); 2) відсутність витрат на забезпечення процесу праці (використання працівником при виконанні трудової функції матеріалів, інструментів, обладнання, наданих роботодавцем); 3) виконання трудової функції у межах певного трудового розпорядку (найманий працівник зобов'язаний дотримуватися розпорядження роботодавця, і режим його роботи регулюється правилами внутрішнього трудового розпорядку, встановленими роботодавцем); 4) виконання певної міри праці (попереднє встановлення певної норми часу, який працівник має відпрацювати, або ж обсягу робіт (продукції), який працівник має виконати за одиницю часу); 5) здійснення праці на користь роботодавця; 6) опосередкована зацікавленість у результатах праці (працівник зацікавлений у результатах своєї праці тільки за допомогою заробітної плати, яку він одержує за виконання своєї трудової функції).

Враховуючи вищевикладене, пропонуємо таке визначення поняття «найманий працівник»: «Найманий працівник — це залежний працівник, який здійснює в інтересах і на засоби виробництва роботодавця певну міру праці за певну плату з підпорядкуванням трудовому розпорядку».

Найманий працівники як суб'єкти трудового права наділені такими основоположними правами, як право на працю, право на відпочинок, право на об'єднання в профспілку, право на страйк та ін. Крім того, їх правовий статус характеризується певними гарантіями реалізації прав і інтересів, юридичними обов'язками, а також юридичною відповідальністю за правопорушення.

Слід відзначити, що в сучасних соціально-економічних умовах найманий працівник не є єдиним носієм правового статусу працівника в трудовому праві. Так, наприклад, складно віднести до категорії найманого працівника державного службовця або суддю.

Існує думка про те, що вся діяльність вказаних вище працівників є предметом регулювання адміністративного, а не трудового права. З погляду Ю.М. Козлова, прийняття на роботу — це «типова функція управлінського характеру, а відповідно — повноваження адміністрації, її представників у цій сфері, оформлення на роботу визначається нормами адміністративного права» [19, 30].

Проте справедливою, на нашу думку, є позиція професора М.І. Іншина, який зазначає, що адміністративним законодавством регулюються зовнішні аспекти професійної діяльності державних службовців. Внутрішні ж аспекти їх діяльності (тобто питання їх праце-правового зв'язку з відповідною установою) регламентуються переважно нормами трудового права [8, 88].

У зв'язку з цим є цілком обґрунтованим включення працівників у сферу державного управління до суб'єктів трудового права.

Як наголошувалося раніше, в сучасній науковій літературі виділяється категорія працівників «подібних» найманим. До них В.С. Венедіктов відносить державних службовців, працівників органів внутрішніх справ, податкової міліції, прокуратури, Служби безпеки України, підкреслюючи, що їх трудові відносини входять до предмету трудового права [9, 11].

Визначаючи теоретичну і практичну обґрунтованість об'єднання названих груп працівників єдиним терміном — працівники «подібні» найманим, відзначимо, що наукою трудового права ще не вироблені чіткі ознаки цієї категорії працівників. Термінологічне визначення цієї категорії працівників указує на те, що характер праце-правових зв'язків при виконанні трудової функції в органах державної влади, внутрішніх справ, суді та ін. піддається певним змінам. Водночас, відсутність комплексної і системної розробки цього питання робить неможливим відбиття цього наукового підходу у вітчизняному законодавстві.

Дослідженню особливостей правового статусу окремих груп працівників, які відносяться до категорії «подібних» найманим, присвячували свої праці багато авторів. Так, М.І. Іншин, досліджуючи особливості і проблеми правового регулювання службово-трудова відносин, відзначає, що «сутність державної служби має соціальну обумовленість, оскільки вона переслідує суспільно корисні цілі і завдання» [8, 23]. С.В. Охотський і В.Г. Ігнатов указують, що у сукупності такі інститути, як держава, державна служба, армія, суд, прокуратура, органи вну-

трішніх справ і ін. «виражають існуючі у цьому суспільстві політичні інтереси і відносини» [20, 83]. О.М. Ключев звертає увагу на таку особливість працівників ОВС, як наявність у них певних владних повноважень [21, 286], що, по суті, властиво всім працівникам, які відносяться до категорії «подібних» найманим.

Крім того, у ряді випадків у працівників «подібних» найманим відсутня така ознака, як виконання певної міри праці, оскільки багато хто з них працює в умовах ненормованого робочого часу.

Зважаючи на специфічні особливості працівників, які відносяться до групи «подібних» найманим, у науковій літературі справедливо наголошується на необхідності уточнення поняття і правового статусу таких працівників, зайнятих на державній службі, в органах внутрішніх справ, прокуратури, в судових органах, різних державних комісіях та ін. [22, 56].

На підставі аналізу точок зору, позицій вчених щодо визначення характеру й юридичної природи трудових відносин працівників, які відносяться до категорії «подібних» найманим, вважаємо за необхідне виділити такі особливості цих працівників: 1) здійснення трудової діяльності на користь суспільства і держави; 2) наявність адміністративно-правового статусу; 3) реалізація політичних інтересів і відносин у суспільстві.

Здійснення трудової діяльності працівника «подібного» найманому на користь всього суспільства означає, що в позитивному результаті його праці зацікавлений не орган, з яким він вступив у трудові відносини, а держава і суспільство, у цілому. Так, наприклад, в оперативному розслідуванні й уйманні серійного вбивці зацікавлені не тільки органи внутрішніх справ, скільки громадськість, оскільки його безкарність є соціальною загрозою.

Наявність адміністративно-правового статусу передбачає виконання трудової функції державно-владного характеру. Іншими словами, при укладанні трудового договору працівники «подібні» найманим набувають не тільки трудовий статус, але і суспільно-владних повноважень, тобто виконують ще й функції складеного характеру. Субординаційність трудових відносин найманих працівників не передбачає наявності у них адміністративно-правового статусу. Це істотним чином відрізняє працівників «подібних» найманим від основного числа працюючих у трудовому праві — найманих працівників. Водночас, саме трудовим законодавством встановлюються трудові зв'язки і регулюються всі трудові питання працівника «подібного» найманому з відповідною державною структурою.

Реалізація політичних інтересів і відносин у суспільстві полягає у такому. Діяльність працівників «подібних» найманим відображає суспільний устрій і економічну структуру країни, умови для розвитку особи, ступінь захищеності індивіда в суспільстві, положення держави на міжнародній арені та ін.

Узагальнюючи вищевикладене, пропонуємо таку дефініцію:

«Працівники «подібні» найманим — це працівники, наділені державно-владними повноваженнями, які здійснюють свої функції на користь суспільства і держави, реалізуючи політичні інтереси і відносини в суспільстві».

Вважаємо, що відбиття цього наукового підходу в сучасному трудовому законодавстві України дозволить чіткіше розмежувати загальні норми трудового

права, що поширюють свою дію на всіх працівників, і спеціальні, такі, що відносяться тільки до працівників «подібним» найманим.

Підводячи підсумок дослідженню поняття «працівник», можна зробити такі висновки. У сучасних соціально-економічних умовах існує дві основні категорії працюючих за трудовим договором: а) наймані працівники; б) працівники «подібні» найманим.

Найманий працівник — це залежний працівник, який здійснює в інтересах і на засоби виробництва роботодавця певну міру праці за певну плату з підпорядкуванням трудовому розпорядку.

Працівники «подібні» найманим — це працівники, наділені державно-владними повноваженнями, які здійснюють свої функції на користь суспільства і держави, реалізуючи політичні інтереси і відносини в суспільстві (тобто працівники, які виконують функції складеного характеру). Вважаємо, що для найбільш чіткого розмежування загальних норм трудового права, що поширюють свою дію на всіх працюючих за трудовим договором, і спеціальних, що відносяться тільки до працівників «подібним» найманим, запропонований науковий підхід має знайти своє відбиття у сучасному трудовому законодавстві України.

Найбільш оптимальним базовим терміном для узагальнення всіх працюючих на умовах трудового договору зараз є поняття «працівник». Саме це поняття вживається у переважній більшості актів трудового законодавства. Водночас у чинному законодавстві відсутнє легальне визначення терміна «працівник». Визначення, сформульоване розробниками проекту нового Трудового кодексу України, не є вичерпним.

У зв'язку з вищевикладеним пропонуємо власну дефініцію: «Працівник — це фізична особа, яка має трудову правосуб'єктність та взяла на себе обов'язок виконувати певну трудову функцію на умовах трудового договору».

Такі визначення, на наш погляд, будуть якнайповніше відображати теоретичне і практичне призначення терміна «працівник» у сучасному українському законодавстві.

#### Література

1. Про внесення змін і доповнень до Кодексу законів про працю Української РСР при переході республіки до ринкової економіки: Закон УРСР від 20 березня 1991р. № 871-12 // Відомості Верховної Ради. — 1991. — № 23. — ст.267.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации. — М.: Издательско-книготорговый центр «Юриформ», 2002. — 128с.
3. Кривой В.И. Комментарий Трудового кодекса Республики Беларусь: Трудовой договор. Трудовая дисциплина. Разрешение индивидуальных трудовых споров / В.И.Кривой. — Минск: Регистр, 2008. — 360с.
4. Canada Labour Code / Edited by Ronald M. Snyder B. Comm.: Published by Carswell, 2008. — 1328p.
5. Болотина Н.Б. Трудовой договор за законодательством Украины: Навч. посібник / Н.Б. Болотина. — К.: Паливода А.В., 2002. — 124с.

6. Чанышева Г.И., Болотина Н.Б. Трудовое право Украины / Г.И.Чанышева, Н.Б. Болотина. — Х.: Одиссей, 2001. — 512с.
7. Удосконалення трудового законодавства в умовах ринку / Відп. ред. Н.М.Хуторян. — К.: Ін Юре, 1998. — 180с.
8. Іншин М.І. Правове регулювання службово-трудоких відносин в Україні: Монографія / М.І. Іншин. — Харків: Вид-во Нац.ун-ту внутр.справ, 2004. — 337с.
9. Венедиктов В.С. Трудовое право Украины (Общая часть) // Учебное пособие для курсантов и слушателей высших учебных заведений МВД Украины / В.С. Венедиктов. — Симферополь: ДОЛЯ, 2004. — 164с.
10. Процевський В.О. Встановлення трудових правовідносин з державними службовцями / В.О. Процевський // Право України. — 2001. — № 11. — С.75-79.
11. Куренной А.М. Трудовое право: на пути к рынку / А.М. Куренной. — М.: «Дело Лтд», 1995. — 304с.
12. Победоносцев К. П. Курс гражданского права. Ч.3. Договорные обязательства / К. П. Победоносцев. — СПб, 1896.
13. Акопова Е.М. Современный трудовой договор (контракт) / Е.М. Акопова. — Ростов-на-Дону: Издат. центр «Март», 1998. — 352с.
14. Сыроватская Л.А. Трудовое право / Л.А. Сыроватская. — М.: Высшая школа, 1997. — 248с.
15. Прокопенко В.І. Трудове право України: Підручник. Видання третє, перероб. та доповн. / В.І. Прокопенко — Х.: Консум, 2002. — 528 с.
16. Гуславський В.С. Проблеми визначення правового статусу працівника як суб'єкта трудового права / В.С.Гуславський // Актуальні проблеми права: теорія і практика. Збірник наукових праць. — 2008. — №12. — с.300-306.
17. Проект Трудового кодексу України № 1108 від 4.12.2007. — [Електронний ресурс] // Офіційний сайт Верховної Ради України. — режим доступу: [http://gska2.rada.gov.ua/pls/zweb\\_p/webproc4\\_1?id=&pf3511=30947](http://gska2.rada.gov.ua/pls/zweb_p/webproc4_1?id=&pf3511=30947)
18. Лазор В.В. Правове регулювання трудових спорів, конфліктів і порядок їх вирішення на сучасному етапі: Монографія / В.В. Лазор. — Луганськ: Вид-во «Література», 2004. — 352с.
19. Козлов Ю.М. Предмет советского административного права / Ю.М. Козлов. — М., 1967.
20. Государственная служба: теория и организация: Курс лекций / Под общ. ред. Е.В. Охотского и В.Г. Игнатова. — Ростов н/Д, 1998.
21. Ключев О.М. Професіоналізм працівників органів внутрішніх справ як один із критеріїв службово-трудоної діяльності / О.М. Ключев. — В зб. Соціально-захисно діяльність держави в умовах ринкових відносин: Матеріали наук.-практ. конф. — Чернігів: Українська асоціація фахівців трудового права, Чернігівський державний інститут права, 2007. — С. 284-286.
22. Кожушко С.І. Суб'єкти трудового права / С.І. Кожушко. — В зб. Трудове право України: сучасний стан та перспективи: Матеріали наук.-практ. конф. — Симферополь: Українська асоціація фахівців трудового права, Кримський юридичний інститут, 2008. — С.54-57.

**Котова Л.В. Поняття и содержание правовой категории «работник» в условиях рыночных отношений. — Стаття.**

В статті проведено аналіз сучасних наукових поглядів, що відповідають нормативно-правовим актам щодо визначення поняття та змісту правової категорії «работник». Визначено ознаки працівника як суб'єкта трудового права в сучасних умовах, проведено співвідношення понять «работник» та «наемный работник» та виділено види працівників в трудовому праві. Розроблено конкретні пропозиції до нової Трудової України щодо визначення поняття «работник» як оптимального базового терміна для обобщення всіх працюючих на умовах трудового договору.

**Ключевые слова:** работник, наемный работник, работники «подобные» наемным.

**Kotova. L. The notion and contents of legal category 'worker' at the market conditions of market relations. — Article.**

In this article the analysis of modern scientific views, corresponding to the normative legal acts, concerning the determination of the notion and contents of legal category «worker» has been carried out. Signs of a «worker» as labour legal subject in modern conditions, correlation of the notions «worker» and «wage worker» have been determined and also types of workers in the labour law have been distinguished. Concrete suggestions to the new the Labour code have been worked out as to the determination of the notion «worker» as an optimum base term for the generalization of all working subject on the conditions of a labour contract.

**Key words:** worker, wage worker, workers «like» wage ones.

УДК 349.22:331.9

**Плахотіна Н.А.**

кандидат юридичних наук, доцент кафедри  
правознавства Східноукраїнського національного  
університету імені Володимира Даля, м. Луганськ

### ПІДВІДОМЧІСТЬ ТРУДОВИХ СПОРІВ І КОНФЛІКТІВ У ВІТЧИЗНЯНОМУ ПРОЦЕСУАЛЬНОМУ ПРОВАДЖЕННІ

Проведена систематизація науково-теоретичних знань про процесуальне провадження з трудових справ, запропоновано ввести у понятійний апарат новий правовий термін — «трудове процесуальне провадження». Виділені структурні елементи трудового процесуального провадження. Визначено місце та роль категорії «підвідомчість» при вирішенні трудових розбіжностей. Розроблено конкретні пропозиції, спрямовані на вдосконалення правового механізму вирішення трудових спорів і конфліктів на сучасному етапі.

**Ключові слова:** процесуальне провадження, трудове процесуальне провадження, трудовий спір, трудовий конфлікт, підвідомчість.

У сучасних умовах спостерігається активний розвиток вітчизняної правової системи, системи права та її окремих елементів. Поступальний розвиток суспільно-правових зв'язків між різними суб'єктами обумовлює появу нових інститутів права і становлення нових правових галузей. Ще у середині ХХ століття С.В. Поленіна зазначала: «Правова регламентація нових сфер соціальної діяльності, що розвиваються в умовах науково-технічної революції, глибокі зміни, що відбуваються в економіці, прискорення темпів розвитку суспільних відносин, активізація законотворчої діяльності не залишають у цей час сумнівів у еластичності й рухливості системи права» [1, с.71]. У сучасних умовах становлення інформаційного суспільства темпи розвитку суспільних відносин та динаміка нормотворчості не тільки не сповільнюються, а мають тенденцію до прискорення.

В активному розвитку, зокрема, знаходиться процесуальне право і процесуальне провадження. Яскравим тому прикладом є процесуальне провадження з трудових справ. Процесуальний механізм вирішення трудових спорів та конфліктів знаходиться у безперервному русі у пошуках найбільш оптимальних засобів та способів ефективного подолання трудових розбіжностей і підтримання соціального миру у суспільстві.

Проблемам правової регламентації процесуального провадження з трудових справ у різних аспектах присвячували свої праці такі автори, як: О.В. Абрамова, В.Р. Автонділов, С.В. Барканова, С.А. Голошапов, В.В. Лазор, Л.І. Лазор, Б.Г. Литвак, Н.Л. Лютови, В.М. Оробець, С.М. Прилишко, Д.І. Рогачов, В.А. Сафонов, В.М. Толкунова, О.М. Ярошенко та інші. Однак у даній сфері досі залишається значна кількість нерозв'язаних концептуально-теоретичних і функціонально-прикладних питань. Крім того, серйозні зміни у системі вітчизняного процесуального права вимагають додаткового та всебічного дослідження такої важливої правової категорії, як підвідомчість.

Метою цієї публікації є систематизація науково-теоретичних знань про процесуальне провадження з трудових справ, визначення місця та ролі категорії «підвідомчість» при вирішенні трудових розбіжностей, а також розробка конкретних пропозицій, спрямованих на вдосконалення правового механізму вирішення трудових спорів і конфліктів на сучасному етапі.

Процесуальне провадження є важливим елементом юридичного процесу і являє собою системне утворення, комплекс взаємозалежних і взаємообумовлених процесуальних дій [2, с.90]. Як справедливо зазначає В.М. Горшенев, будь-яке процесуальне провадження характеризується такими ознаками: а) утворення певної сукупності процесуальних правовідносин, що відрізняються предметною характеристикою та пов'язані з відповідними матеріальними правовідносинами; б) викликає потреби встановлення, доведення, а також обґрунтування всіх обставин і фактичних даних юридичної справи, що розглядається; в) обумовлює необхідність закріплення, офіційного оформлення отриманих процесуальних результатів у відповідних актах-документах [2, с.90].

Процес розгляду трудових розбіжностей має усі зазначені вище ознаки процесуального провадження. Тому уявляється доцільним визнати механізм вирішення трудових спорів та конфліктів окремим видом процесуального провадження і застосовувати термін «трудове процесуальне провадження».