

In the article analyzed the emergence and formation of social partnership at work from a position of legal support. The study elucidated the origins and causes of such an institution in foreign countries and in Ukraine.

Keywords: historical and legal aspects, social partnership, the world of work.

УДК 349.2

Д. С. Підкопай,

здобувач Науково-дослідного інституту правового забезпечення інноваційного розвитку Національної академії правових наук України

ДО ПИТАННЯ ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ ТА ОЗНАК ВНУТРІШНЬОГО ТРУДОВОГО РОЗПОРЯДКУ

Стаття присвячена аналізу змістовного наповнення поняття «внутрішній трудовий розпорядок». Проаналізована думка провідних науковців та визначені ключові ознаки.

Ключові слова: внутрішній трудовий розпорядок, працівник, роботодавець, ознаки.

Сьогодні в Україні триває складний процес реформування щодо правового статусу суб'єктів трудового права, правового регулювання питань дисципліни праці, організації та управління працею і функціонування усієї правової системи у цій сфері, її адаптації до сучасних соціально-економічних і політичних умов. Це зумовлює активізацію наукових досліджень, пов'язаних з визначенням природи відносин з дисципліни праці, їх ролі і значення у правовому полі та їх вплив на діяльність підприємств, установ, організацій, на статус працівника й роботодавця, що є однією із стрижневих проблем для вітчизняної юридичної науки. Конституційне визнання людини, її прав і свобод найвищою цінністю, проголошення України правовою, соціальною державою висувають особливі вимоги до правового регулювання відносин у царині праці, його якості й ефективності. Перехід до нових моделей господарювання, заснованих на ринкових засадах, демократизація всіх сфер буття (в тому числі і взаємовідносин між працівниками, роботодавцями й державою), прагнення України інтегруватися до світової спільноти ставить на порядок денний питання щодо реформи трудового законодавства (особливо в питаннях організації та управління працею), яке відповідало б міжнародним стандартам у цій царині й зазначало надійні засади правового механізму захисту прав і свобод працівників.

Удосконалення законодавства про працю в сучасних умовах характеризується ускладненням його системи, уточненням структури предмета трудового права, розширенням сфери дії галузі, зміною змісту трудових правовідносин, сутності відносин з організації та управління працею тощо.

Зазначене зумовлено зміною характеру і змісту новітнього законодавства про працю, ролі держави в регламентуванні соціально-трудових відносин у складних умовах сьогодення, здійсненні правової реформи, переглядом взаємовідносин між працівником і роботодавцем. Розвиток соціально-економічної сфери, формування сильної держави можливі тільки на засадах консолідації дій влади, роботодавців і працівників, а також забезпечити необхідного балансу їх інтересів, який є необхідною умовою нормального функціонування соціально орієнтованої економіки, а відповідно, і засобом зменшення соціальної напруги в суспільстві.

Незважаючи на те, що за роки незалежності прийнято низку законів та інших нормативно-правових актів, що впорядковують різноманітні аспекти взаємовідносин між працівником і роботодавцем, все-таки залишається проблема в розробленні концептуальних підходів до теоретико-правового переосмислення окремих категорій, кодифікації трудового законодавства і прийняття нового Трудового кодексу України, який відповідав би сучасним правовим реаліям і міжнародним стандартам. Серед широкого кола наукових проблем трудового права, що стосуються змісту й сутності дисципліни праці, правилам внутрішнього трудового розпорядку, відносин з організації та управління працею, приділялася недостатня увага методологічним засадам їх дослідження, що, безумовно, впливає на виявлення особливостей у розглядуваній царині. Дослідження в цьому напрямку є досить складними за своєю суттю і вимагають застосування аргументованих і науково виважених підходів.

Метою статті є висвітлення питання щодо визначення поняття та ознак внутрішнього трудового розпорядку

Важливою умовою підвищення ефективності та продуктивності праці на виробництві є перш за все організація чіткого трудового розпорядку на підприємстві, установі, організації. Український законодавець закріпивши у ст. 21 КЗпП України [1] легальне визначення трудового договору, наголосив на важливості внутрішнього трудового розпорядку як для виникнення, існування чи припинення трудових відносин. Відповідно до цієї статті, трудовим договором є угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженого ним органу чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін. Так у ст. 142 КЗпП України зазначається що, трудовий розпорядок на підприємствах, установах, організаціях визначається правилами внутрішнього трудового розпорядку [1]. Однак на жаль на даний час трудове законодавство не містить формулювання цієї категорії, а серед науковців теж бракує одностайності поглядів щодо неї. Як наслідок – це приводить до серйозних помилок у правозастосовній практиці.

У науковій юридичній літературі проблема визначення поняття давно притягує увагу багатьох вчених. Таких як: О.Т. Барабаш, О.І. Процевськії, Л.І. Лазор, М.І. Іншин, Л.С. Таль, В.Н. Смірнов, А.Р. Саркісов, Н.Т. Михайленко, П.Д. Пилипенко, С.М. Прилипко, Н.А. Тімонов, О.М. Ярошенко, В.О. Голобородько та ін.. Проте до сьогодні так і не було вироблено єдиного загально визнаного розуміння цього терміна.

Взагалі у сучасну юридичну термінологію даний термін був введений Л.С. Талем на початку ХХ сторіччя. У своїй монографії « Трудовий договір» він доволі докладно розглядає дане поняття, не оминаючи увагою той факт, що особа яка наймається, має обов'язок узгоджувати свою поведінку з порядком, встановленим наймачем. Науковець також доводив, що на підприємствах які виконують господарські завдання за допомогою найманої праці, діє особливий внутрішній порядок, який має важливе правове значення [2, с. 392 – 405].

У радянський період вивченням цього питання займалось багато науковців. Серед них М. Т. Михайленко, який доводив, що внутрішній трудовий розпорядок у трудовому праві є системою правил поведінки робітників та службовців підприємства, установи, організації, спрямованих на повне і раціональне використання робочого часу, підвищення продуктивності праці і випуск доброякісної продукції [3, с. 209]. Однак нажаль автор не зазначив що він мав на увазі під системою правил поведінки, його уточнення про регулююче значення цих нормативно правових актів, можна вважати досить вагомим. Із ним не погоджується В. М. Смирнов, називаючи позицію М. Т. Михайленка непослідовною : «Розкриваючи зміст внутрішнього трудового розпорядку, він стверджує, що характер кооперативної праці вимагає певної єдності всіх його учасників, яка в умовах соціалістичного трудового господарства забезпечується регулюванням внутрішнього трудового розпорядку. Але правила поведінки не можуть служити об'єктом регулювання, вони передусім виступають засобом регулювання поведінки людей» [4, с. 65].

Н. Н. Бородіна розглядала трудовий розпорядок як режим праці на підприємстві або в організації, що передбачає певну поведінку учасників трудових правовідносин, відповідні права й обов'язки сторін, пов'язані із виключенням працівника в трудову діяльність [5, с. 106].

На думку М. А. Тімонова внутрішній трудовий розпорядок – це загальнообов'язковий припис, що виходить від держави, та покликаний забезпечити необхідну форму поведінки учасників трудового процесу [6, с. 9]. Позиція з цього приводу А. Р. Саркісова була наступною, він тлумачить цю категорію як «сукупність юридичних норм, що виражають нормативні вимоги, що пред'являються до адміністрації як державного господарюючого органу і до працівників у сфері організації високопродуктивного й безпечного застосування останніми своїх здібностей до праці. Ця сукупність і є комплексом тих норм, що регулюють трудові відносини в їх немайновій (організаційній) частині, а також відносини між адміністрацією й вищестоящими органами, між адміністрацією й ФЗМК у тих частинах цих

відносин, які пов'язані з дотриманням внутрішнього трудового розпорядку [7, с. 10,11].

Б. О. Шеломов «внутрішній трудовий розпорядок» розглядає як порядок установлений у середині трудового колективу підприємства, установи чи організації при виконанні виробничих завдань, що забезпечує здійснення суб'єктивних прав та виконання обов'язків усіма учасниками трудового процесу [8, с. 332]. Л. О. Сироватська досліджувану категорію визначає як порядок поведінки, взаємодії між працівниками на конкретному підприємстві, в установі чи організації в процесі трудової діяльності [9, с. 228].

В свою чергу В. Н. Смирнова вважав, що внутрішній трудовий розпорядок – це система врегульованих нормами трудового права відносин, що склалися всередині трудового колективу підприємства (установи) в ході виконання виробничого завдання й забезпечує здійснення суб'єктивних прав і виконання обов'язків усіма учасниками трудового процесу [10, с. 11].

На думку С. М. Прилипко й О. М. Ярошенко, внутрішній трудовий розпорядок – це належна поведінка і взаємодія між працівником й роботодавцем у процесі реалізації трудової діяльності. Тобто на їхню думку, внутрішній трудовий розпорядок визначає організацію роботи та порядок роботи, а також пов'язані з цим права та обов'язки роботодавця і працівників [11, с. 567].

В.І. Прокопенко під внутрішнім трудовим розпорядком в свою чергу розуміє систему трудових правовідносин, що складаються в трудовому колективі підприємства у процесі виконання колективної праці [12, с. 403].

М. В. Молодцов і С. Ю. Головкина розглядають це поняття як «порядок взаємодії та відносин усіх учасників спільної трудової діяльності у даній організації (роботодавця та його представників, працівників та їх представників), заснований на встановленні загальних правил поведінки у процесі спільної праці, взаємних прав і обов'язків сторін трудових відносин, основних умов праці (режиму робочого часу та відпочинку, оплати праці, охорони праці, заходів заохочення та відповідальності) та вирішення інших питань регулювання трудових відносин в організації» [13, с. 373].

С. В. Ведяшкін, провівши необхідне узагальнення робить висновок, що в науці трудового права внутрішній трудовий розпорядок зазвичай розуміється як (а) припис, заснований на нормах об'єктивного права, (б) реалізація цих норм на рівні трудових правовідносин і (в) порядок трудової поведінки учасників спільної праці, що визначається локальним нормативно-правовим актом – правилами внутрішнього трудового розпорядку [14, с. 66,67].

Що ж стосується визначення самих ознак внутрішнього трудового розпорядку, то варто погодитись з думкою В.О. Голобородько, яка виділяє з них наступні:

1) комплекс відносин з організації застосування індивідуальної й колективної праці. Будь-яке виробництво неможливе без використання останньої. Матеріальні цінності та блага, створювані в ході виробничого процесу, з одного боку, становлять собою результати праці людей, їх цілеспря-

мованого впливу шляхом певних дій, рухів, прийомів на окремі предмети оточуючого світу з метою отримання інших предметів чи результатів, а з другого боку – це результат взаємодії і взаємовідносин між людьми в процесі застосування праці ї тією ж метою.

2) відносини, що становлять підґрунтя внутрішнього трудового розпорядку. Вони належать до 2-х сфер – безпосереднього застосування праці й управління колективами працівників;

3) права й обов'язки в межах внутрішнього трудового розпорядку, що реалізуються особливим колом суб'єктів – сторонами трудових правовідносин, якими є працівник і роботодавець, і суб'єктами, які представляють їх інтереси (профспілки, керівник або адміністрація роботодавця – юридична особа) [15, 309, 310].

На підставі проведеного дослідження можна зробити висновок, що одностайної думки серед учених про поняття внутрішнього трудового розпорядку і донині не існує. Однак це питання, особливо в умовах нагальної потреби прийняття нового Трудового кодексу України, набуває не лише теоретичного, а й практичного значення.

Література:

1. Кодекс законів про працю України: завт. Законом УРСР від 10.12.1971 р., № 322 –VII // Відом. Верхо. Ради УРСР. – 1971. – №50 (Додаток). – ст. 375
2. Таль Л.С. Трудовой договор: Цивилистическое исследование / Л.С. Таль. – М.: Статут, 2006. – 539 с.
3. Михайленко Н.Т. Правовые проблемы дисциплины труда в СССР: теоретический аспект / Н.Т. Михайленко. – Фрунзе : Мектеп, 1972. – 510 с.
4. Смирнов В.Н. Внутренний трудовой распорядок – основа дисциплины труда: дис. ... д-ра юрид. наук.: 12.00.05 / В.Н. Смирнов / Ленинградский гос. ун-т. – Л., 1982. – 377 с .
5. Бородина Н.Н. Регулирование внутреннего трудового распорядка на предприятии /Н. Н. Бородина // Сов. гос-во и право. – 1969. – № 2. – С. 105 – 112.
6. Тимонов Н.А. Трудовой распорядок на предприятии / Н.А. Тимонов. – М.: Юрид. лит., 1974. – 120 с.
7. Саркисов А.Р. Внутренний трудовой распорядок социалистического государственного промышленного предприятия (правовые аспекты): автореф. дис. ...канд. юрид. наук: 12.00.05/ А.Р. Саркисов / Московский гос. ун-т. – М., 1972. – 27 с.
8. Трудовое право: учеб. [изд. 4-е, перераб. и доп.] / под. ред. О.В. Смирнова. – М.: ТК Велби: Проспект, 2001. – 448 с.
9. Сыроватская Л.А. Трудовое право: учеб. [2-е изд., перераб. и доп.] / Л.А. Сыроватская. – М.: Юристь, 1998. – 312 с.
10. Смирнов В.Н. Дисциплина труда в СССР. (Социалистические и правовые проблемы) / В.Н. Смирнов. – Л.: Изд-во ЛГУ, 1972. – 119 с.

11. Прилипка С.М., Ярошенко О.М. Трудове право України : підручн. / С.М. Прилипка, О.М. Ярошенко. – 4-те вид., перероб. і доп. – Х.: ФІНН, 2011. – 800 с.
12. Прокопенко В.І. Трудове право України: підруч. / В.І. Прокопенко. – Х.: Фірма «Консум», 1998. – 480 с.
13. Молодцов М.В. Трудовое право России: учебн. / М.В. Молодцов, С.Ю. Головина. – М.: НОРМА-ИНФА*М, 2003. – 640 с.
14. Ведяшкин С.В. Локальные нормативные правовые акты и их роль в установлении внутреннего трудового распорядка организации: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / С.В. Ведяшкин / Томский гос. ун-т. – Томск, 2001. – 184 с.
15. Голобородько В.О. Щодо значення та ознак внутрішнього трудового розпорядку / В.О. Голобородько // Стратегії інноваційного розвитку економіки України: проблеми, перспективи, ефективність: матер. щоріч. міжнар. Internet-конф. студ. та молод. Вчених. (м. Харків, 10 груд. 2010 р.). – Х., 2010. – С. 309, 310.

Подкопай Д.С. Понятие и признаки внутреннего трудового распорядка. – Статья.

Статья посвящена анализу содержательного наполнения понятия «внутренний трудовой распорядок». Проанализировано мнение ведущих ученых и определены ключевые признаки.

Ключевые слова: внутренний трудовой распорядок, работник, работодатель, признаки.

Podkopaj D.S. The concept and characteristics of internal labor regulations. - Article.

This article analyzes the substantial filling of the concept of "internal labor regulations." Also, analyzes the scholarly opinion of leading scientists and identify key features of internal labor regulations.

Keywords: internal labor regulations, employee, employer, characteristics.

УДК 349.2

*Н.В.Пададименко,
асистент кафедри правознавства
Криворізького національного університету*

**ПРИНЦИПИ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ
ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНІВ**

Стаття присвячена визначенню спеціальних принципів соціального забезпечення працівників правоохоронних органів. Завважається на тому, що система принципів соціального забезпечення означеної категорії осіб складається із загальних та спеціальних принципів.