

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Дмитренко Ю.П. Трудове право України : [підручник] / Ю.П. Дмитренко. – К. : Юрінком Інтер, 2009. – 624 с.
2. Завіновська Г.Т. Економіка праці : [навч.-метод. посібник для самост. вивч. дисц.]. – К. : КНЕУ, 2001. – 158 с.
3. Григорук А.А. Основи економічної теорії: політекономічний аспект / [А.А. Григорук, М.С. Палюх, Л.М. Литвин, Т.Д. Літвінова]; за ред. А.А. Григорука, М.С. Палюха. – Тернопіль, 2002. – 304 с.
4. Гимпельсон В.С. Нестандартная занятость и российский рынок труда. Препринт WP3/2005/05 / В.С. Гимпельсон, Р.С. Капелюшников. – М. : ГУ ВШЭ, 2005. – 36 с.
5. Петюх В.М. Ринок праці : [навч. посібник] / В.М. Петюх. – К. : КНЕУ, 1999. – 288 с.
6. Свічкарьова Я.В. Дистанційна робота як одна із форм атипової зайнятості / Я.В. Свічкарьова // Держава та регіони. Серія «Право». – 2013. – № 1(39). – С. 129–134.
7. Іванова Л.В. Соціальні аспекти механізму державного регулювання зайнятості населення / Л.В. Іванова // Вісник соціально-економічних досліджень. – 2012. – Вип. 4(47). – С. 296–301.
8. Барсученко А.С. Самозайнятість на ринку праці: фріланс / А.С. Барсученко // Управління розвитком. – 2013. – № 16(156). – С. 11–13.
9. Науменко О.А. Надомна праця як одна з форм забезпечення зайнятості / О.А. Науменко // Актуальні проблеми права: теорія і практика. – 2010. – № 17. – С. 326–336.
10. Абсалямова С.Г. Гибкие формы занятости как фактор устойчивости регионального рынка труда / С.Г. Абсалямова, Г.И. Жирнова // Эффективное управление устойчивым развитием территории : конференция Казанского (Поволжского) федерального университета (4 июня 2013 года) [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://kpfu.ru/hspa/konferencii/effektivnoe-upravlenie-ustojchivym-razvitiem/uchastnikiparticipants>.
11. Красномоєць В.А. Характеристика трудових відносин в умовах дистанційної зайнятості / В.А. Красномоєць // Соціально-трудові відносини: теорія і практика : зб. наук праць / відп. ред. Т.Г. Кицак ; Київський нац. екон. ун-т ім. Вадима Гетьмана. – 2011. – № 2. – С. 86–91.

УДК 349.2

ОЗНАКИ ВНУТРІШНЬОГО ТРУДОВОГО РОЗПОРЯДКУ

SIGNS OF INTERNAL LABOR REGULATIONS

Овсянко Д.С.,

магістр

*Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого*

У статті проведено загальнотеоретичну характеристику сутності та ознак внутрішнього трудового розпорядку. Автором зроблено ґрунтовний аналіз значення внутрішнього трудового розпорядку для учасників трудових право-відносин. Також зроблено актуальні висновки й пропозиції щодо ознак внутрішнього трудового розпорядку.

Ключові слова: внутрішній трудовий розпорядок, дисципліна праці, працівник, роботодавець, права.

В статье проведена общетеоретическая характеристика сущности и признаков внутреннего трудового распорядка. Автором сделан основательный анализ значения внутреннего трудового распорядка для участников трудовых правоотношений. Также сделаны актуальные выводы и предложения относительно признаков внутреннего трудового распорядка.

Ключові слова: внутренний трудовой распорядок, дисциплина труда, работник, работодатель, права.

This article presents the general theoretical description of the nature and characteristics of the internal labor regulations. The author has done a thorough analysis of the value of the internal labor regulations for the participants of the employment relationship. Also made relevant conclusions and suggestions for signs of internal labor regulations.

Key words: internal labor schedule, labor discipline, employee, employer rights.

Актуальність теми. Необхідною умовою успішної організації трудового процесу та високої продуктивності праці, незалежно від галузі економіки, форми організації праці та соціально-економічних відносин, є дотримання учасниками цього процесу певного розпорядку, координація діяльності та злагодженість у роботі [1, с. 349].

Внутрішній трудовий розпорядок посідає фундаментальне місце в організації праці та забезпеченні її дисципліни. Дотримання порядку на підприємстві має пріоритетне значення в суспільному житті, адже потреби й інтереси кожного працівника окремо та держави загалом постійно вимагають чіткої правової регламентації. Тому розуміння сутності й надання

загальнотеоретичної характеристики внутрішнього трудового розпорядку є надзвичайно актуальною проблематикою.

Стан наукового дослідження. Питання сутності й ознак внутрішнього трудового розпорядку вивчали різні науковці, наприклад, С.В. Ведяшкін, В.О. Голобородько, С.Ю. Головіна, М.І. Іншина, О.А. Марушева, Н.Т. Михайленко, М. В. Молодцов та інші. Однак досі немає єдиного підходу до характеристики внутрішнього трудового розпорядку.

Метою статті є проведення загальнотеоретичного аналізу сутності та ознак внутрішнього трудового розпорядку.

Виклад основного матеріалу. У науці є багато різноманітних позицій щодо розуміння внутрішнього трудового розпорядку. Так, В.О. Голобородько під внутрішнім трудовим розпорядком пропонує розуміти визначені нормами трудового права організацію та порядок колективної трудової діяльності працівників, правові відносини їх між собою та з роботодавцями (їх представниками), а також пов'язані із цим трудові права й обов'язки зазначених суб'єктів [2, с. 6].

У свою чергу В.Н. Смирнов вважає, що внутрішній трудовий розпорядок – це система врегульованих нормами трудового права відносин, які склалися всередині трудового колективу підприємства (установи) в ході виконання виробничого завдання та забезпечують здійснення суб'єктивних прав і виконання обов'язків усіма учасниками трудового процесу [3, с. 11].

М.В. Молодцов і С.Ю. Головіна розглядають це поняття як «порядок взаємодії та відносин усіх учасників спільної трудової діяльності в певній організації (роботодавця та його представників, працівників та їх представників), заснований на встановленні загальних правил поведінки в процесі спільної праці, взаємних прав та обов'язків сторін трудових відносин, основних умов праці (режиму робочого часу та відпочинку, оплати праці, охорони праці, заходів заохочення й відповідальності) та вирішення інших питань регулювання трудових відносин в організації» [4, с. 373]. С.В. Ведяшкін, провівши необхідне узагальнення, констатує, що в науці трудового права внутрішній трудовий розпорядок зазвичай розуміється як припис, заснований на нормах об'єктивного права, як реалізація цих норм на рівні трудових правовідносин, як порядок трудової поведінки учасників спільної праці, що визначається локальним нормативно-правовим актом – правилами внутрішнього трудового розпорядку [5, с. 66–67].

Н.Т. Михайленко доводив, що внутрішній трудовий розпорядок у трудовому праві є системою правил поведінки робітників і службовців підприємств, установ, організацій, спрямованих на повне й раціональне використання робочого часу, підвищення продуктивності праці та випуск доброякісної продукції. І хоч автор прямо не вказував, що саме слід розуміти під системою правил поведінки, його уточнення про регулююче значення цих нормативно-правових актів можна вважати достатньо вагомим. Науковець наголошував: «Правила внутрішнього трудового розпорядку, як і статuti про дисципліну, технічні правила й різні інструкції, що стосуються окремих виробництв і професій, детально регулюють внутрішній трудовий розпорядок» [6, с. 209].

Б.О. Шеломов «внутрішній трудовий розпорядок» розглядає як порядок, установлений у середині трудового колективу підприємства, установи чи організації під час виконання виробничих завдань, що забезпечує здійснення суб'єктивних прав і виконання обов'язків усіма учасниками трудового процесу [7, с. 332].

Отже, під внутрішнім трудовим розпорядком потрібно розуміти систему правил поведінки учасників трудових правовідносин підприємств, установ, організацій, які забезпечують належні дисциплінар-

ні умови праці з метою підвищення ефективності виконання всіма учасниками трудового процесу своїх обов'язків.

В.О. Голобородько виділяє такі ознаки внутрішнього трудового розпорядку:

1) комплекс відносин з організації застосування індивідуальної й колективної праці. Будь-яке виробництво неможливо провадити без використання останньої. Матеріальні цінності й блага, створювані в ході виробничого процесу, з одного боку, становлять собою результати праці людей, їх цілеспрямованого впливу шляхом певних дій, рухів, прийомів на окремі предмети оточуючого світу з метою отримання інших предметів чи результатів, а з другого – це результат взаємодії та взаємовідносин між людьми в процесі застосування праці й тією ж метою;

2) відносини, що становлять підґрунтя внутрішнього трудового розпорядку, належать до двох сфер: безпосереднього застосування праці й управління колективами працівників;

3) права й обов'язки в межах внутрішнього трудового розпорядку, які реалізуються особливим колом суб'єктів – сторонами трудових правовідносин, якими є працівник і роботодавець, та суб'єктами, які представляють їх інтереси (профспілки, керівник або адміністрація роботодавця – юридична особа) [8, с. 309–310].

Також необхідно відмітити, що внутрішній трудовий розпорядок характеризується централізованим і локальним правовим регулюванням. Так, ці види регулювання є самостійними та самодостатніми, не виключають і не замінюють одне одного. Правове регулювання внутрішнього трудового розпорядку здійснюється за допомогою поєднання централізованого й локального регулювання. Головне, щоб таке поєднання було оптимальним. Суспільні відносини, які становлять предмет трудового права, визначають необхідність і доцільність використання відповідного виду правового регулювання. Завдання централізованого й локального правового регулювання внутрішнього трудового розпорядку є різними. Локальне регулювання визначає внутрішній трудовий розпорядок, що формується роботодавцем, централізоване ж – правовий статус роботодавця, порядок прийняття локальних правових актів, що регламентують внутрішній трудовий розпорядок, мінімальні трудові стандарти тощо. Проблема забезпечення науково обґрунтованого поєднання централізованого й локального правового регулювання набуває особливої актуальності саме зараз, коли в науці трудового права все більше уваги приділяється питанням підвищення ефективності правових норм, здатності правильно відображати, закріплювати й спрямовувати відносини в потрібному для розвитку економіки напрямі [9, с. 371].

Також потрібно виділити таку ознаку внутрішнього трудового розпорядку, як узгодженість дій його учасників. Так, слушно зауважує О.М. Ярошенко, що будь-яка суспільно корисна праця передбачає узгодженість дій її учасників, що стає можливим лише за наявності виваженого нормативно-правово-

го забезпечення, у тому числі сукупності елементів, із яких складається внутрішній трудовий розпорядок. Основною метою його функціонування на сучасному етапі утвердження й подальшого розвитку в Україні ринкових відносин необхідно вважати забезпечення кожному працівникові можливості реалізації права на працю, адже впевненість працівника не лише у своїй особистій, а й у дисципліні всього трудового колективу плідно впливає на його активність та ініціативність, а в результаті – на підвищення якості трудової діяльності [10, с. 131].

Більше того, варто вказати на таку ознаку внутрішнього трудового розпорядку, як самоорганізованість учасників трудових правовідносин. Так, керуючись правилами внутрішнього трудового розпорядку, суб'єкти трудових правовідносин повинні самостійно керувати своєю трудовою поведінкою та не порушувати дисципліну праці.

Без демократичних механізмів та інститутів пра-вопорядок і законність не матимуть ні соціальної, ні

гуманістичної цінності, не принесуть користі ні людині, ні суспільству. Втілення принципів демократичної, правової держави створює передумови для досягнення соціальної рівності, справедливості, а реалізація положень соціальної держави сприяє попередженню руйнації демократичних і правових цінностей, розмиванню правової державності внаслідок зростання радикалізму в суспільстві. Невиконання державою своїх соціальних зобов'язань щодо окремих осіб ставить громадян у нерівні умови, підриває принцип довіри людини до держави, що закономірно призводить до порушення принципів соціальної, правової держави [2].

Висновок. Таким чином, внутрішній трудовий розпорядок є специфічним правовим явищем, якому притаманні свої особливості. Значення внутрішнього трудового розпорядку важко переоцінити, оскільки воно регулює трудову поведінку суб'єктів трудових правовідносин, забезпечує належне виконання трудових обов'язків та реалізацію трудових прав.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Трудове право України. Академічний курс : [підручник для студ. вищ. навч. закл.] / [П.Д. Пилипенко, В.Я. Бурак, З.Я. Козак та ін.] ; за ред. П.Д. Пилипенка. – 3-тє вид., перероб. і допов. – К. : Ін Юре, 2007. – 536 с.
2. Голобородько В.О. Правове регулювання внутрішнього трудового розпорядку : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / В.О. Голобородько ; Східноукраїнський нац. ун-т ім. В. Даля. – Луганськ, 2012. – 20 с.
3. Смирнов В.Н. Дисципліна труда в СССР (Социалистические и правовые проблемы) / В.Н. Смирнов. – Л. : Изд-во ЛГУ, 1972. – 119 с.
4. Молодцов М.В. Трудовое право России : [учебник] / М.В. Молодцов, С.Ю. Головина. – М. : НОРМА – ИНФА-М, 2003. – 640 с.
5. Ведяшкин С.В. Локальные нормативные правовые акты и их роль в установлении внутреннего трудового распорядка организации : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / С.В. Ведяшкин ; Томский гос. ун-т. – Томск, 2001. – 184 с.
6. Михайленко Н.Т. Правовые проблемы дисциплины труда в СССР / Н.Т. Михайленко. – Фрунзе, 1972. – С. 209.
7. Трудовое право : [учебник] / под. ред. О.В. Смирнова. – Изд. 4-е, перераб. и доп. – М. : ТК «Велби», Изд-во «Проспект», 2001. – 448 с.
8. 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 грудня 2010 р.). – Х., 2010. – С. 309–310.
9. Голобородько В.О. Внутрішній трудовий розпорядок: поєднання централізованого та локального правового регулювання / В.О. Голобородько // Держава і право. – 2011. – Вип. 51. – С. 368–372.
10. Ярошенко О.М. Щодо окремих проблемних питань централізованого правового регулювання внутрішнього трудового розпорядку / О.М. Ярошенко // Вісник Академії правових наук України. – 2013. – № 1. – С. 131–138. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/j-pdf/vapny_2013_1_15.pdf.