

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. Відомості Верховної Ради УРСР. 1971 р. Додаток до N 50;
2. Конвенція про надомну працю N 177: Міжнародний документ від 20.06.1996 № 177. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_327 (дата звернення 28.06.2019);
3. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI. Відомості Верховної Ради. 2013. № 24. ст.243;
4. Про затвердження Положення про умови праці надомників: Постанова Органів влади СРСР від 29.09.1981 № 275/17-99. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0275400-81> (дата звернення 28.06.2019);
5. Про наукову і науково-технічну діяльність : Закон України від 26.11.2015 №848-VIII. Відомості Верховної Ради. 2016. № 3. ст.25;
6. Рекомендація щодо надомної праці N 184: Міжнародний документ від 20.06.1996 № N 184. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_100 (дата звернення 28.06.2019);
7. Трудовий кодекс України: Проект Закону України №1658 від 27.12.2014. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221 (дата звернення 28.06.2019);
8. Вапнярчук Н. М. Дистанційна зайнятість: проблеми правового регулювання. Право та інновації. 2016. № 1. С. 101-106

УДК 349.2

Падалка А.О.,

Кандидат юридичних наук

Асистент кафедри трудового права та права соціального
забезпечення Київського національного університетуДОСВІД ПОСТРАДЯНСЬКИХ КРАЇН ЩОДО ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ
ВНУТРІШНЬОГО ТРУДОВОГО РОЗПОРЯДКУ ТА ШЛЯХИ ЙОГО ЗАПОЗИЧЕННЯ ДЛЯ
УКРАЇНИ

У статті проаналізовано досвід пострадянських країн щодо правового регулювання внутрішнього трудового розпорядку та шляхи його запозичення для України. Виявлено позитивні та негативні аспекти такого досвіду. Запропоновано напрями запозичення у національне трудове законодавство з метою оптимізації правового регулювання внутрішнього трудового розпорядку.

Ключові слова: пострадянські країни, правове регулювання, внутрішній трудовий розпорядок, дисципліна праці, трудове законодавство.

В статье проанализирован опыт постсоветских стран относительно правового регулирования внутреннего трудового распорядка и пути его заимствования для Украины. Выявлены положительные и отрицательные аспекты такого опыта. Предложены направления заимствования в национальное трудовое законодательство с целью оптимизации правового регулирования внутреннего трудового распорядка.

Ключевые слова: постсоветские страны, правовое регулирование, внутренний трудовой распорядок, дисциплина труда, трудовое законодательство.

In the article the experience of post-soviet countries on the legal regulation of domestic labor regulations and ways of borrowing them for Ukraine is analyzed. Positive and negative aspects of such experience have been identified. The directions of borrowing in the national labor legislation are proposed in order to optimize the legal regulation of the internal labor order.

Key words: post-soviet countries, legal regulation, internal labor regulations, discipline of labor, labor law.

Правове регулювання внутрішнього трудового розпорядку в Україні ґрунтується на надбаннях радянської правової системи, оскільки застосовуються застарілі Типові правила [1], прийняті ще за

радянських часів, та Кодекс законів про працю 1971 року з численними змінами й доповненнями [2]. Однак сьогодні з'являються всі підстави для відмови від використання джерел права, які суперечать засадам співіснування в демократичному суспільстві і положенням Основного Закону держави. Питання правового регулювання внутрішнього трудового розпорядку в Україні потребує свого перегляду у зв'язку з потребами переусвідомлення значення процесу праці не як обов'язку особи, а як шляху для її самовдосконалення і самореалізації.

Зауважимо, що актуальність нашого дослідження в умовах нагальної необхідності внесення змін до проекту Трудового кодексу [3] в частині його доопрацювання полягає у виокремленні шляхів розвитку правових положень, які б дозволили активізувати залучення робочої сили до ринку праці в Україні, стимулювали б появу нових робочих місць і мотивацію працівників до кар'єрного зростання. Однак, враховуючи ступінь заангажованості українського правового регулювання правил внутрішнього трудового розпорядку, до питання шляхів запозичення зарубіжного досвіду вчені-правники почали звертатися лише протягом останніх п'яти років.

Питаннями аналізу досвіду зарубіжних країн, їх позитивних напрацювань та виокремленням власних шляхів розвитку правового регулювання правил внутрішнього трудового розпорядку з урахуванням зарубіжних здобутків займалися такі вчені-правники: Я.І. Безугла, Н.Б. Болотіна, В.С. Венедиктов, Н.Д. Гетьманцева, Г.С. Гончарова, В.Я. Гоц, С.В. Дріжчана, П.І. Жигалкін, В.В. Жернаков, І.В. Зуб, Д.О. Карпенко, І.Я. Кисельов, В.І. Комарницький, Р.І. Кондратьєв, Л.І. Лазор, А.Р. Мацюк, П.Д. Пилипенко, В.І. Прокопенко, О.І. Процевський, В.Г. Ротань, М.П. Стадник, Б.С. Стичинський, О.А. Трюхан, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева, О.М. Ярошенко та багато інших. Однак, враховуючи новий етап реформування трудового законодавства України, знаючи про потребу пошуку оптимальної моделі співвідношення локального і централізованого правового регулювання праці в частині встановлення правил внутрішнього трудового розпорядку у відповідних правових формах, станом на сьогодні виникає потреба перегляду положень зарубіжного трудового законодавства в частині належності і достатності правового регулювання трудової дисципліни і внутрішнього трудового розпорядку.

Розглядаючи досвід держав пострадянського простору в частині регулювання внутрішнього трудового розпорядку, зазначимо, що у ст. 193 Трудового кодексу Республіки Білорусь [4] вперше на рівні законодавчого акта цієї держави закріплено поняття трудової дисципліни. У той же час, у ст. 194 Кодексу міститься перелік нормативно-правових актів, що встановлюють для працівників розпорядок праці. Цей перелік охоплює: 1) правила внутрішнього трудового розпорядку, колективні договори, угоди; 2) положення та інструкції з охорони праці та інші локальні нормативно-правові акти; 3) штатний розклад; 4) посадові інструкції працівників; 5) графіки робіт (змінності); 6) графіки відпусток. Локальні нормативні правові акти, що регулюють трудовий розпорядок, не можуть погіршувати становище працівників порівняно з цим Кодексом та іншими актами законодавства, які регулюють відповідні відносини в соціально-трудовій сфері.

Статути і положення про дисципліну в Республіці Білорусь діють для окремих категорій працівників державних організацій, де необхідно забезпечити особливо високий рівень трудової дисципліни, оскільки будь-які її порушення можуть спричинити негативні наслідки для пересічних громадян. Це стосується передовсім працівників, які працюють на транспорті, у деяких державних структурах. Дія статутів і положень про дисципліну поширюється не на всіх працюючих у відповідній системі, а тільки на тих, які виконують у ній основні, профілюючі роботи, а також на представників центрального апарату [5, с. 75]. Розробка правил внутрішнього трудового розпорядку є безумовним обов'язком роботодавця. Вони встановлюються роботодавцем за участю профспілок на підставі Типових правил внутрішнього трудового розпорядку, що затверджуються на централізованому рівні. У разі відсутності в організації профспілки, роботодавець самостійно розробляє даний локальний нормативний правовий акт.

Отже, на підставі викладеного пропонуємо врахувати позитивний досвід Республіки Білорусь в частині підвищення рівня вимог до працівників важливих суспільно необхідних сфер, зокрема державних службовців, працівників транспорту, і поширення таких правил виключно на тих працівників, які виконують профілюючі роботи.

Також цікавим є позитивний досвід Азербайджанської Республіки в частині регулювання внутрішнього трудового розпорядку на підприємстві, в установі, організації. Згідно з Трудовим кодексом Азербайджанської Республіки [6] з метою здійснення на підприємствах контролю за виконанням сторонами зобов'язань за укладеними трудовими договорами, а також дотримання вимог трудового законодавства й забезпечення трудової дисципліни можуть бути прийняті правила

внутрішнього трудового розпорядку підприємства. У випадках, передбачених статутом об'єднання підприємств, такі правила можуть бути прийняті відповідним виконавчим органом об'єднання, в тому числі й підприємствами, що входять до нього [6].

Трудовий кодекс Азербайджанської Республіки містить окрему статтю, яка регулює питання трудової і виконавчої дисципліни статутами про дисципліну. Так, з метою підвищення відповідальності сторін на вказаних нижче підприємствах трудова і виконавча дисципліна залежно від характеру роботи й послуги регламентується дисциплінарними статутами на залізничних підприємствах, морському і річковому транспорті. Цікаво, що Кодексом визначається встановлення в дисциплінарних статутах норм, які відмінні від положення розділу Трудового кодексу «Трудова і виконавча дисципліна».

Отже, на підставі вищевикладеного пропонуємо перейняти позитивний досвід Азербайджану в частині регулювання на рівні дисциплінарних статутів норм, які не передбачені централізованим законодавством, з метою недопущення дублювання положень кодифікованого акта та дисциплінарного статуту.

Ще одна держава, яка зарекомендувала себе позитивно в частині здійснення правової регламентації правил внутрішнього трудового розпорядку, – це Республіка Казахстан. Перевагами правового регулювання внутрішнього трудового розпорядку в цій державі вчені-правники називають: 1) визначення легальних дефініцій як трудового розпорядку (порядок регламентування відносин з організації праці працівників і роботодавців), так і трудової дисципліни (належне виконання роботодавцем і працівниками зобов'язань, закріплених у нормативно-правових актах Республіки Казахстан, а також угодах, трудових і колективних договорах, актах роботодавця й установчих документах); 2) регулювання на рівні статутів внутрішнього трудового розпорядку працівників суспільно важливих професій; 3) затвердження правил внутрішнього трудового розпорядку за участю трудового колективу [5, с. 78-79].

Крім цього, Трудовим кодексом Казахстану передбачено відповідальність роботодавця у вигляді штрафу за відсутність на підприємстві правил внутрішнього трудового розпорядку. Отже, на підставі викладеного вважаємо за доцільне сформулювати такі шляхи запозичення позитивного досвіду Республіки Казахстан в частині регулювання правил внутрішнього трудового розпорядку: 1) визначення термінів «трудова дисципліна» і «трудова дисципліна» у кодифікованому акті аналогічно до наведеного у нашому дисертаційному дослідженні; 2) забезпечення встановлення в новому Трудовому кодексі України відповідальності у вигляді штрафу за відсутність на підприємстві, в установі і організації правил внутрішнього трудового розпорядку (передбачити на законодавчому рівні не адміністративну, а саме дисциплінарну відповідальність роботодавця).

Також цікавим з-поміж пострадянських держав є досвід Республіки Молдова в частині регулювання внутрішнього трудового розпорядку. Зауважимо, що Трудовий кодекс Республіки Молдова [7] містить главу I розділу VII, присвячену правилам внутрішнього трудового розпорядку, згідно з якою ці правила являють собою правовий акт, що укладається на кожному підприємстві після консультацій з представниками працівників і затверджується наказом (розпорядженням, рішенням, постановою) роботодавця. Правила не повинні містити положень, що суперечать чинному законодавству, колективним угодам і колективному трудовому договору.

Цікавими з огляду на їх нормативне закріплення є елементи внутрішнього трудового розпорядку, які відрізняються від тих, що закріплені у інших пострадянських державах. Так, ст. 199 Трудового кодексу Республіки Молдова передбачає, що правила внутрішнього розпорядку підприємства повинні містити положення, що стосуються: а) охорони здоров'я та безпеки праці, а також безпеки виробництва; б) дотримання принципу недискримінації, недопущення сексуального домагання і будь-якої форми утиску професійної гідності; в) прав, обов'язків і відповідальності роботодавця та працівників; г) дисципліни праці на підприємстві; е) дисциплінарних проступків і санкцій, що застосовуються відповідно до чинного законодавства; ф) дисциплінарної процедури; г) режиму праці та відпочинку.

Як бачимо, досить оригінальною є структура таких правил, адже вона передбачає, зокрема, закріплення антидискримінаційних положень, недопущення домагань, безпеку праці, встановлення дисциплінарних процедур, що сприяє посиленню захисту трудових прав працівників і роботодавців.

Цікавими є і заходи стимулювання, що закріплюються зазначеним Кодексом. За успіхи в роботі роботодавець може застосовувати такі види заохочень: а) оголошення подяки; б) преміювання; в) нагородження цінним подарунком; г) нагородження почесною грамотою. Правилами внутрішнього розпорядку підприємства, дисциплінарними статутами і положеннями можуть передбачатися й інші форми стимулювання працівників.

Проаналізувавши норми кодифікованого акта трудового законодавства Республіки Молдова, пропонуємо наступні шляхи запозичення правового регулювання правил внутрішнього трудового розпорядку: 1) розширення змісту правил внутрішнього трудового розпорядку за рахунок передбачення таких додаткових складових, як охорона здоров'я, безпека праці та безпека виробництва, дотримання принципу недискримінації, недопущення сексуального домагання і будь-якої форми утиску професійної гідності, встановлення дисциплінарної процедури; 2) встановлення розширеної системи заохочень у сфері праці.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Об утверждении Типовых правил внутреннего трудового распорядка для рабочих и служащих предприятий, учреждений, организаций: Постановление Государственного комитета по труду и социальным вопросам от 20.07.1984 № 213. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/v0213400-84/print1398276892857222> (дата звернення: 15.06.2017).

2. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. Відомості Верховної Ради УРСР. 1971. Додаток до № 50.

3. Трудовой кодекс України: проект Закону від 27.08.2013 р. № 2902 URL: rada.gov.ua. (дата звернення: 17.05.2017)

4. Трудовой кодекс Республики Беларусь: Закон Республики Беларусь от 26 июля 1999 года № 296-3. URL: http://etalonline.by/?type=text®num=НК9900296#load_text_none_1_ (дата звернення: 06.11.2017).

5. Внутрішній трудовий розпорядок: теоретико-правовий аспект: монографія В.О. Голобородько, Д.В. Журавльов, С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко; за наук. ред. проф. О.М. Ярошенка. Х.: Юрайт, 2012. 256 с.

6. Трудовой кодекс Азербайджанской Республики: Закон Азербайджанской Республики от 01 февраля 1999 года № 618-IQ. URL: http://www.ilo.org/dyn/travail/docs/112/Labour%20Code%20Final_1.doc (дата звернення: 05.11.2017).

7. Трудовой кодекс Республики Молдова: Закон Республики Молдова от 28.03.2003 № 154. Monitorul Oficial Nr. 159-162. Ст. 648.

УДК 349.2

Панасюк О. Т.,

кандидат юридичний наук, доцент кафедри
трудового права та права соціального забезпечення
юридичного факультету Київського
університету імені Тараса Шевченка

ПОНЯТТЯ СОЦІАЛЬНОГО ПРАВА: МЕТОДОЛОГІЯ ВИЗНАЧЕННЯ

Соціальне право є відносно новим феноменом права. Розвиток соціального права пов'язаний із розвитком соціології права. Смісл соціального права визначається характеристикою «соціальний». Ця характеристика передбачає певну поведінку людей, смислом якої орієнтація на інших людей.

Ключові слова. Соціальне право, соціологія, право людини на існування

Социальное право является относительно новым феноменом права. Развитие социального права, связано с развитием социологии права. Смысл социального права предопределяется характеристикой «социальный». Эта характеристика предполагает определенный тип поведения людей, смыслом которого является ориентация на других людей.

Ключевые слова. Социальное право, социология, право человека на существование.

Social law is a new phenomenon law. Development of social rights associated with the development of the sociology of law. The sense of social law has been characteristic of "social". This feature requires a certain behavior, meaning which focus on other people.

Keywords. Social Law, sociology, human right to exist