

П. Ю. Світайло, здобувач

Харківський національний педагогічний університет імені Г. С. Сковороди,
кафедра цивільно-правових дисциплін,
вул. Артема, 29, м. Харків, 61300, Україна

ПРАВОВІ АСПЕКТИ ОРГАНІЗАЦІЇ РЕГУЛЮВАННЯ РОБОЧОГО ЧАСУ

Підвищення ролі економічних чинників при регулюванні робочого часу вимагає змін у правовому регулюванні робочого часу в Україні. Це питання повинно бути вирішено через визначення правильного співвідношення централізованого та децентралізованого регулювання.

Ключові слова: трудове право, робочий час, децентралізація регулювання робочого часу.

У вітчизняній юридичній літературі різних часів дослідженню проблем робочого часу завжди приділялася велика увага. Насамперед, це пов'язано з винятковою значущістю самого питання для подальшого розвитку суспільства та країни. До того ж цього вимагає постійний розвиток суспільного виробництва через науково-технічний прогрес. В юридичній літературі незалежної України питання стало особливо актуальним через необхідність адаптації напрацьованої правової бази до потреб економіки, заснованої на ринкових відносинах, оновлення самих принципів та методів правового регулювання робочого часу.

Юридична література з питань робочого часу оперує значними науковими здобутками, як спеціальними монографіями, так і численними статтями. Серед загально визнаних теоретичні праці Н. Г. Александрова [1], Л. Я. Гінцбурга [2], Л. А. Муксінової [3], Л. Я. Островського [4], О. І. Процевського [5] та багатьох інших. Однак дослідження проблем робочого часу не може бути завершеним. Поряд з удосконаленням правової розробки вже традиційно досліджуваних проблем тривалості та режиму робочого часу в останні роки одночасно відбувається оновлення тематики. Більше уваги приділяється визначенню механізму впливу правових норм про робочий час на повноту та ефективність його використання. Як бачимо, піднімаються теоретичні питання організації регулювання робочого часу, що є дуже актуальним.

Норми, що визначають порядок регулювання робочого часу, займають важливе місце в системі норм права. Вони забезпечують обґрунтованість правового регулювання та є засобом для його удосконалення. Вимоги до якості таких норм постійно зростають. Чим вищий рівень життя суспільства, тим більше можливостей для задоволення потреб працівників і тим вищий рівень вимог до організації процесу регулювання робочого часу.

Загальновідомо, що характер регулювання робочого часу визначається способом виробництва і змінюється разом з ним. Зміст нормативної бази та механізм правового регулювання робочого часу є продуктом соціально-економічних відносин, встановлених у конкретній державі. Визначення загальнодержавного підходу до регулювання робочого часу є винятково важливим. Загальнодержавний підхід не передбачає централізації нормативного регулювання, а полягає у визначенні принципів співіснування регулювання робочого часу у державі в цілому та його конкретизації у відповідній галузі господарства чи на конкретному підприємстві.

захисту інтересів працівників. Значення угоди в регулюванні робочого часу випливає з самого характеру трудового договору. А. О. І. Процевський писав про це так: “Будучи юридично рівноправним для працівника та адміністрації, трудовий договір не є кінцевим результатом, у якому їх воля знаходить своє правове вираження. Включення працівника до колективу підприємства характеризує собою у певному сенсі трансформацію індивідуальної волі у волю колективну. Остання знаходить своє вираження в нормативних угодах і впливає на визначення змісту суб’єктивних прав та обов’язків, що виникають в процесі трудової діяльності” [10, 15].

В сучасній Україні використовується централізований метод регулювання робочого часу. Цей метод перейшов нам у спадок від нормативної практики СРСР. Його використання в Радянському Союзі насамперед було обумовлено існуванням єдиної колективної всенародної власності на засоби виробництва. Управління цією власністю було покладено на державу, яка покликана діяти в інтересах народу — сукупності власників.

Із запровадженням інституту приватної власності в Україні засоби виробництва перестали належати винятково державі. Від “єдності інтересів” працівників Україна перейшла до ринку праці. Відповідно, власник, укладаючи трудовий договір з працівником, переслідує перш за все власні інтереси. А працівник створює продукт для власника і безпосередньо зацікавлений лише в отриманні оплати за свою працю, а не в продукті. Тобто, робоча сила є товаром, який купується і продається.

При централізованому методі правового регулювання робочого часу уповноважені державні органи встановлюють міру індивідуальної участі працівника в його праці для себе та порядок її виконання, що в умовах ринкової економіки часто не відповідає фактичним потребам сторін трудового договору. Звідси і ситуація, коли встановлюються такі фактичні відносини працівника і власника, які не відповідають юридичним. Питання може вирішуватися або шляхом запобігання порушень трудового законодавства, або зміною методу регулювання та норм законодавства таким чином, щоб вони давали більшу свободу сторонам у регулюванні своїх відносин, в тому числі і через розширення сфери застосування договору. В останньому випадку виникає ціла низка супутніх питань, пов’язаних з необхідністю забезпечення балансу інтересів сторін, реального здійснення ідеї соціальної справедливості та забезпечення інтересів держави.

Тому питання відповідності централізованого методу регулювання робочого часу сучасним економічним умовам в Україні зараз є досить актуальним. На думку багатьох науковців, у сучасних економічних умовах все частіше виникає необхідність зниження імперативності правового регулювання. Активно обговорюється питання про збільшення кількості диспозитивних та рекомендаційних норм. Це зменшує частку прямого веління у законодавстві про робочий час, що забезпечить простір для самостійного вирішення на місцях широкого кола питань при збереженні контролю держави. Можливість врахування місцевих особливостей сприятиме оптимізації змісту нормативних актів про робочий час. Одночасно висловлюються думки і про те, що вже назріла необхідність зміни курсу регулювання робочого часу на децентралізований.

Отже, підвищення ролі економічних чинників при регулюванні робочого часу дійсно вимагає змін у правовому регулюванні робочого часу в Україні. Це питання повинно бути вирішено через визначення правильного співвідношення централізованого та децентралізованого регулювання. Безумовно, роль договірних умов праці повинна зрости. На практиці власник та працівник вже перейшли до пошуку загальних підходів для створення взаємовигідних умов спільної роботи, партнерства, що можливо лише на договірних засадах, і це становище необхідно юридично закріпити вже зараз. Колективно-договірне регулювання в окремих випадках повинно стати обов’язковим, крім того, коло обов’язкових питань договору має бути

розширено. Паралельно повинні широко використовуватися диспозитивні норми та рекомендації. Мінімальні гарантії при встановленні робочого часу повинні забезпечуватися державою.

Встановлення такого оптимального співвідношення методів регулювання робочого часу вимагає кваліфікованого вирішення з урахуванням, насамперед, позитивного досвіду європейських держав, власних правових традицій, особливостей економічного розвитку України, даних соціології, фізіології, науки про організацію виробництва тощо. Для здійснення таких назрілих змістовних змін у праві потрібні серйозні теоретичні розробки і ретельно вивірені практичні рішення.

Підсумовуючи сказане, відмітимо, що питання співвідношення дозволів, заброн, приписів, об'єму прав та обов'язків різних суб'єктів трудового права у сфері робочого часу є досить актуальним на сучасному етапі. Юридичне осмислення тенденцій розвитку суспільства повинно знайти вираження у напрацюванні нових правових формулювань та коригуванні впливу норм права на суспільні відносини, що змінюються. Цей процес повинен бути усвідомленим, поступовим та своєчасним, тобто досить оперативним. Розробка механізму правового регулювання трудових відносин перш за все повинна проходити через кодифікацію трудового законодавства України як основну форму його вдосконалення [11, 111]. Тому одним з першочергових кроків повинно стати прийняття нового Трудового кодексу України, який би відповідав сучасним вимогам життя.

Література

1. Александров Н. Г. *Трудовое правоотношение*. — М: Юриздат. — 1948. — 160 с.
2. Гинцбург Л. Я. *Регулирование рабочего времени в СССР*. — М: “Наука”. — 1966. — 118 с.
3. Муксинова Л. А. *Проблемы регулирования рабочего времени в СССР*. — М: “Юридическая литература”. — 1969. — 240 с.
4. Островский Л. Я. *Рабочее время по советскому трудовому законодательству*. — Минск. — 1963. — 78 с.
5. Процевский А. И. *Рабочее время и рабочий день по советскому трудовому праву*. — М: Госиздат. — 1963. — 215 с.
6. Гинцбург Л. Я. *Регулирование рабочего времени в СССР*. — М: “Наука”. — 1966. — 88 с.
7. Процевский А. И. *Метод правового регулирования трудовых отношений*. — М., 1978. — 112 с.
8. Гоц В. Я. *Співвідношення централізованого і договірного регулювання умов праці в ринковій економіці*. — Вісник Університету внутрішніх справ. — Випуск 2. — Харків, 1997. — 144 с.
9. Муксинова Л. А. *Проблемы регулирования рабочего времени в СССР*. — М: “Юридическая литература”. — 1969. — 139 с.
10. Процевский А. И. *Роль соглашений в регулировании трудовых правоотношений // “Проблемы социалистической законности на современном этапе развития Советского государства”: Межвузовская конференция*. — Харьков, 1968. — 332 с.
11. Венедиктов В. С. *Трудове право України в умовах ринкової економіки: проблеми та перспективи // Вісник Університету внутрішніх справ*. — Випуск 2. — Харків, 1997. — 218 с.

П. Ю. Свитайло

Харьковский национальный педагогический университет
имени Г. С. Сковороды, кафедра гражданско-правовых дисциплин,
ул. Артема, 29, г. Харьков, 61300, Украина

ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ ОРГАНИЗАЦИИ РЕГУЛИРОВАНИЯ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

РЕЗЮМЕ

Повышение роли экономических факторов при регулировании рабочего времени требует изменений в правовом регулировании рабочего времени в Украине. Этот вопрос должен быть решен через определение правильного соотношения централизованного и децентрализованного регулирования.

Ключевые слова: трудовое право, рабочее время, децентрализация регулирования рабочего времени.