

ЩОДО ПИТАННЯ ЗАПРОВАДЖЕННЯ СПЕЦІАЛЬНОГО ПОРЯДКУ РЕГУЛЮВАННЯ НОРМУВАННЯ ПРАЦІ ТВОРЧИХ ПРАЦІВНИКІВ

У статті проаналізовано загальні засади запровадження спеціального порядку регулювання нормування праці творчих працівників. Автором розкрито значення і сутність диференціації правового регулювання трудових відносин, проведено отождествлення терміну «диференціація» із поняттям «запровадження спеціального порядку». Надано авторське тлумачення диференціації (встановлення спеціального порядку) правового регулювання нормування творчих працівників. Охарактеризовано зміст і специфіку диференціації правового регулювання нормування творчих працівників.

Ключові слова: спеціальний порядок, диференціація, правове регулювання, нормування праці, творчі працівники.

В статье проанализированы общие принципы внедрения специального порядка регулирования нормирования труда творческих работников. Автором раскрыты значение и сущность дифференциации правового регулирования трудовых отношений, проведено отождествление термина «дифференциация» с понятием «введение специального порядка». Предоставлено авторское толкование дифференциации (установление специального порядка) правового регулирования нормирования творческих работников. Охарактеризованы содержание и специфика дифференциации правового регулирования нормирования творческих работников.

Ключевые слова: специальный порядок, дифференциация, правовое регулирование, нормирование труда, творческие работники.

In the article the general principles of regulation introducing special valuation work of artists are analyzed. The author revealed the meaning and essence of differentiation of legal regulation of labor relations, made the identification of “differentiation” and “introduction of a special order”. Examined author's interpretation of differentiation (establishment of a special order) regulation rationing artists. Characterized the specific content and differentiation regulation rationing artists.

Key words: special order, differentiation, regulation, regulation of labor, creative workers.

Вступ. Станом на сьогодні правове регулювання праці категорії творчих працівників вимагає більш деталізованого підходу до врахування особливостей їх праці, режиму роботи і відпочинку, забезпечення оплати такої праці. Встановлення гарантій для працівників є важливим елементом механізму забезпечення права на працю. На шляху до євроінтеграції Україна взяла на себе зобов'язання у сфері реформування трудо-правової сфери, основними тенденціями якої повинно стати підвищення рівня оплати праці, забезпечення розширення локального правового регулювання поряд із централізованим, створення комфортних і безпечних умов праці тощо.

Запровадження спеціального порядку регулювання нормування праці творчих працівників є диференціацією правового регулювання їх праці. Саме прояв принципу єдності та диференціації у трудовому праві забезпечує врахування особливостей правового статусу творчих працівників. Разом із цим, спеціальний порядок передбачає дотримання певного рівня правовідносин між працівником та роботодавцем, здійснення ними своїх прав та обов'язків на взаємній основі.

Актуальність нашого дослідження виражається у необхідності визначення спеціального порядку регулювання нормування праці творчих працівників в умовах реформування наці-

онального українського трудового законодавства в частині встановлення принципу єдності та диференціації регулювання праці. Формування системи ключових гарантій в рамках виконання творчим працівником своєї трудової функції є одним зі шляхів до стабілізації ситуації на ринку праці, підвищення рівня життя таких категорій працівників в цілому.

Стан наукового дослідження. До питання диференціації регулювання нормування праці творчих працівників зверталася невелика кількість науковців у галузі трудового і суміжних галузей права. Основну увагу досліджуваним питанням приділяли І.А. Богдан, Н.Б. Болотіна, В.С. Венедіктов, О.Є. Герасимова, Л.П. Грузінова, В.В. Жернаков, С.І. Запара, М.І. Іншин, І.В. Лагутіна, В.В. Лазор, Т.Г. Маркіна, П.Д. Пилипенко, О.І. Процевський, А.М. Слюсар, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева, І.І. Шамшина, а також такі російські науковці як І.Я. Кисельов, М.В. Лушнікова, Ю.П. Орловський, О.С. Пашков, І.О. Снігірьова, В.М. Толкунова та ін. Не применшуючи наукової цінності досліджень цих вчених, зазначимо, що в умовах назрівання процесу реформування трудового законодавства, постає необхідність з'ясування змісту і значення поняття «єдність та диференціація трудового права» відносно творчих працівників в сучасних умовах.

Постановка завдання. Метою статті є розкриття сутності запровадження спеціального порядку регулювання нормування праці творчих працівників.

Результати дослідження. На наш погляд, «спеціальний» в межах нашого дослідження його загальнолінгвістичному розумінні означатиме призначений для регулювання. Диференціація і спеціальний порядок регулювання, на наш погляд, є тотожними у галузі трудового права.

Так, в обґрунтування цього зауважимо, що спеціальний порядок правового регулювання, переважно у науковій літературі з трудового права, асоціюється із диференціацією умов праці. Так, С.В. Попов вказує, що на базі єдності регулювання здійснюється його диференціація, тобто встановлюються особливості регулювання праці для окремих категорій працівників» [1, с. 192]. На нашу думку, спеціальний порядок правового регулювання умов праці (нормування) і є диференціацією умов праці працівників.

Як слушно зауважує Я.А. Карасьов, право не може не враховувати об'єктивних обставин, зумовлених специфікою галузей виробництва, професійними, статевими, віковими особливостями працівників, місцезнаходженням підприємств тощо, які потребують особливого підходу до правового забезпечення умов праці. Всі ці обставини в кінцевому підсумку призводять до відхилення від єдиних правил, що регулюють застосування праці і вимагають спеціальних норм, які пристосовують загальні правові приписи до специфічних умов праці [2, с. 22].

З цього випливає, що застосування загальних умов регулювання праці до всіх без винятку працівників призведе до необґрунтованої дискримінації, примусової праці, знецінення функцій, які працівники і роботодавці виконують на ринку праці. Тому встановлення спеціального порядку нормування праці творчих працівників є нічим іншим, як проявом диференціації в трудовому праві.

Окремої уваги заслуговують науково обґрунтовані позиції М.І. Іншина, який наголошує на необхідності (доцільності) уніфікації підходів щодо розуміння сутності спеціальних норм у галузевій доктрині трудового права, адже такий різнобій у розумінні вченими спеціальних норм не сприяє забезпеченню існування єдності і диференціації як самостійного принципу трудового права [3, с. 165-166]. На основі цього варто дослідити зміст поняття спеціального регулювання або диференціації як спеціального порядку регулювання умов праці працівників.

В.В. Жернаков у цьому аспекті, досліджуючи питання диференціації умов праці працівників, зазначає, що диференціація – це відмінності в нормах права, обумовлені суттєвими особливостями умов праці в цій чи іншій галузі, значенням її для народного господарства, відмінностями в суб'єктах трудових правовідносин, характерних трудових зв'язків, кліматичними умовами. В основі диференціації лежать усталені суспільні фактори, які визначають відмінності в умовах праці та потребують відображення в нормах права. Ці фактори є спільні з категоріями, держава враховує їх і надає їм сутнісного значення [4, с. 185]. Однак ми можемо погодитися з цією позицією лише частково. Зокрема, мова йде більше не про відмінності, а про особливості, спеціальне призначення, мету конкретних правових норм для регулювання суспільних відносин між працівниками та роботодавцями.

О.М. Ярошенко під диференціацією трудового законодавства розуміє поділ, розмежування його правових норм на підставі юридично значимих елементів для конкретизації загальних положень законодавства про працю до відповідних категорій працівників [5, с. 135]. Погоджуючись із такою позицією науковця, зазначимо, що О.М. Ярошенко зміщує основний акцент під час характеристики сутності поняття «диференціація» на поділ, розмежування власне «правових

норм» (правових інструментів, засобів здійснення диференціації), а не обсягу і змісту трудових прав та обов'язків суб'єктів трудових відносин.

Одним із видів диференціації правового регулювання трудових відносин є галузева диференціація, яка відображає сутність трудового законодавства і здійснюється у нашому випадку за такими критеріями: за характером праці, специфікою її організації (наукові працівники, творчі працівники, надомники).

Так, диференціація (встановлення спеціального порядку) правового регулювання нормування творчих працівників – це визначена нормативно-правовими, локальними актами система особливостей реалізації, застосування норм права до творчих працівників з метою встановлення відповідності характеру творчої діяльності працівника особливостям його прав та обов'язків у процесі праці.

Перш за все, диференціація правового регулювання праці найманих творчих працівників виражається у нормуванні їх праці. Так, з урахуванням євроінтеграційного курсу України, зауважимо, що нормування праці є одним із важелів впливу роботодавця на працівника, в тому числі й творчого працівника. Питання удосконалення системи нормування та оплати праці з урахуванням стану умов і охорони праці визначено у Директиві 2000/78 / ЄС від 27 листопада 2000 р. про створення загальних стандартів, спрямованих на забезпечення рівноправності у сфері праці та зайнятості [6], Директиві Ради Європи «Про обов'язки роботодавця інформувати працівників про умови, які застосовуються до контракту або трудового договору» [7], де визначено основні правила нормування праці за європейським зразком.

А.О. Уткін визначає всього два види організаційно-управлінських відносин в трудовому праві: нормування праці і соціальне партнерство [8, с. 53]. З цього випливає, що так чи інакше, але нормування праці можна віднести до одного з різновидів організаційно-управлінських відносин у трудовому праві. Зауважимо, що нормування є важливим елементом управління на підприємстві, адже завдяки цьому процесу оптимізуються витрати підприємства, створюються основи для підвищення продуктивності праці працівників, їх заробітної плати, встановлюється відповідність між затратами робочої сили, часом і прибутком.

О.С. Боднар і Я.С. Ковальська зазначають, що нормування праці є засобом визначення як міри праці для виконання тієї або іншої конкретної роботи, так і міри винагороди за працю залежно від її кількості і якості [9]. З цих позицій можна зробити висновок, що нормування праці – це механізм встановлення міри праці, винагороди залежно від кількісних та якісних критеріїв, встановлених законодавством на рівні локальних актів нормотворення конкретного підприємства, установи, організації.

Як першу ключову характеристику зазначимо, що для творчих працівників нормування праці, на наш погляд, здійснюється з допомогою охоронних норм трудового права. Справа в тому, що, як правильно вказує Г.О. Коршунова, нормування творчої праці, наприклад, в театральних колективах, проводиться встановленням для артистів та режисерів місячних охоронних норм виступів у виставах. Чинні сьогодні охоронні норми не відповідають сучасним завданням матеріального стимулювання творчої праці в сфері театального мистецтва. Вони враховують тільки кількість зіграних вистав. Робота актора під час репетицій в ході підготовки вистави не враховується. Для художньо-керівного персоналу - режисерів, художників - встановлені річні охоронні норми постановки нових вистав. Всі охоронні норми обмежують верхню межу завантаженості артистичного та художньо-керівного персоналу театру. При цьому нижня межа норми праці ніяк не регламентована [10, с. 12].

Аналізуючи вищевикладене, зауважимо, що охоронні норми визначають певні межі, гарантії, засоби примусу, завантаження і використання роботодавцем праці творчих працівників. Охоронні норми забезпечують надійне регулювання залучення творчих працівників до інтелектуальної (творчої) праці і розподіл обов'язків у групі таких працівників. Тобто, охоронні норми трудового права дозволяють визначити для таких працівників норми виробітку, чисельності тощо.

Водночас, В.І. Щербина зауважує, що у рамках охоронних правовідносин реалізуються примусові заходи і заходи, що не пов'язані з притягненням до юридичної відповідальності. У свою чергу, примусові заходи дозволяють захищати трудові права і виконувати покладені на суб'єктів обов'язки [11, с. 85]. Тобто, аналізуючи вищевикладене, можна стверджувати, що охоронні норми не пов'язуються виключно з примусом, але й встановлюють кількісні і якісні показники для оптимального забезпечення управління процесом праці.

Аналізуючи процес нормування праці у творчих працівників телебачення і радіомовлення, С.В. Арістова вказує, що виконання такими творчими працівниками своїх трудових функцій

пов'язано з підвищеною оперативністю, пошуком і узагальненням, як правило, нових документальних даних, вимог достовірності інформації, передачею її одночасно з тим, що відбувається подією і іншими обставинами, що свідчать про неординарність виконуваних функцій, які вимагають особливого підходу до регулювання праці цих працівників [12, с. 8].

Такий «особливий підхід» в межах українського законодавства про працю втілюється у довідниках кваліфікаційних характеристик. Так, у Випуску 1 «Професії працівників, що є загальними для всіх видів економічної діяльності» Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників (розділ 1 «Професії керівників, професіоналів, фахівців та технічних службовців») [13], розроблено кваліфікаційну характеристику професії «Художник-конструктор (дизайнер)». Саме у довідниках визначаються норми обслуговування, виробітку, завдання тощо.

Ще однією ключовою характеристикою нормування праці є необхідність встановлення норми чисельності творчих працівників на підприємстві, виходячи з переліку таких працівників та методики розрахунку норми чисельності. Так, на національному рівні Кабінетом Міністрів України прийнято Постанову «Про затвердження переліку посад професійних творчих працівників театрів та посад (спеціальностей) працівників інших специфічних театральних професій» [14]. Зауважимо, що цей перелік не є вичерпним і носить відкритий характер, що, безумовно, є його позитивною складовою. Однак наразі до нього фактично немає відсилок у національному законодавстві про працю. Цю ситуацію було фактично виправлено розробниками проекту Трудового кодексу України [15], де у ст. 60 йдеться про те, що трудовий договір на визначений строк укладається з творчими працівниками засобів масової інформації, організацій кінематографії, театрів, театральних і концертних організацій, цирків та іншими особами, які беруть участь у створенні та/або виконанні творів, професійними спортсменами відповідно до переліку професій, що затверджується Кабінетом Міністрів України. Наразі такий перелік існує щодо театрів, а от уніфікованого переліку ще не прийнято.

З урахуванням Методики розрахунку чисельності окремих категорій працівників на основі норм з праці [16] визначається норма чисельності і творчих працівників загалом. Зауважимо, що даний перелік прийнятий на виконання положень Закону України «Про театри і театральну справу» [17] і поширюється тільки на професійних творчих працівників. Таким чином, встановлення норми чисельності творчих працівників на підставі переліку посад є заходом нормування праці зі встановлення чисельності творчих працівників відповідно до переліку посад та кваліфікаційних характеристик.

Ще однією характерною особливістю нормування праці творчих працівників є те, що воно переважно здійснюється на рівні локальних актів правового регулювання праці творчих працівників. О.Я. Лаврів в цьому контексті зазначає, що у сучасних умовах наявна тенденція до значного розширення сфери застосування праці і самостійності юридичних осіб, що привело до зростання ролі локального регулювання [18, с. 125-126].

На наш погляд, така ситуація є цілком логічною і виправданою, адже законодавство не встигає за розвитком технологій, суспільних відносин в цілому і, відповідно, не може належним чином захистити роботодавця і працівника від нерегульованих ситуацій.

Закріплення особливостей правового регулювання праці має особливе значення саме для творчих працівників. Зауважимо, що питання зайнятості, часу роботи і відпочинку для таких осіб вимагає особливого та індивідуального підходу, адже застосування праці такої категорії працівників не тільки створює для роботодавця переваги, а й покладає певні правові та моральні зобов'язання з надання такому працівнику можливості реалізації свого права на творчість.

Зазначимо, що в Кодексі законів про працю України [19] творча праця згадується тільки у двох статтях – у преамбулі, де йдеться про те, що кодекс регулює реалізацію громадянами права «розпоряджатися своїми здібностями до продуктивної і творчої праці», у аб. 2 ст. 21 – йдеться про те, що «працівник має право реалізувати свої здібності до продуктивної і творчої праці шляхом укладення трудового договору <...>». Вважаємо, що така ситуація свідчить про незадовільний стан правового регулювання нормування праці творчих працівників і взагалі правового регулювання праці цих осіб в цілому, що породжує необхідність заповнювати таку прогалину шляхом здійснення локального правового регулювання.

Таким чином, здійснення нормування праці найманих творчих працівників на локальному рівні забезпечує врахування особливостей праці творчих працівників окремих професій і встановлює оптимальний зв'язок поєднання інтересів працівника і роботодавця, їх взаємодію тощо. Також важливе значення саме для творчих працівників є відображення повного кола їх прав та обов'язків у посадових інструкціях. Це пояснюється тим, що твір, який створений працівником

в рамках трудових відносин, але створення якого не передбачене посадовою інструкцією, може не вважатися службовим.

Отже, підсумовуючи викладене, можна констатувати, що правове регулювання нормування праці найманих творчих працівників обумовлюється встановленням оптимального балансу у співвідношенні прав та обов'язків таких працівників, визначення для них норм виробітку, чисельності. Крім цього, особливе значення належить локальному рівню встановлення такого нормування праці. Систематизувавши ключові характеристики нормування праці найманих творчих працівників, можна виокремити такі з них: 1) для творчих працівників, в більшості, нормування праці здійснюється за допомогою охоронних норм трудового права; 2) нормування здійснюється переважно на рівні локального правового регулювання, що свідчить про недостатність законодавчого правового регулювання праці найманих творчих працівників.

Висновки. Отже, підсумовуючи все вищезазначене, можемо констатувати, що правове регулювання праці найманих творчих працівників обґрунтовано потребує поглиблення диференціації. Проблема полягає в тому, що на національному рівні практично не врегульовано ні порядок оплати праці творчих працівників без посилання на перелік професій, ні правовий статус творчих працівників. Вважаємо, що необхідно розширювати застосування на території України міжнародного законодавства – відповідної Рекомендації ЮНЕСКО.

Разом із цим, питання нормування праці, часу відпочинку та оплати праці найманих працівників є класичною тріадою, яка формує систему гарантій правового статусу трудових прав працівників. Проте тільки врахування комплексного характеру відносин між творчим працівником і роботодавцем дозволяє встановити кореляційну взаємодію між нормами трудового права та права інтелектуальної власності.

Список використаних джерел:

1. Попов С.В. Зайнятість та ринок праці в умовах ринкової економіки: [монографія] / С.В. Попов. – Сімферополь : КЮІ ОДУВС, 2008. – 328 с.
2. Основи трудового права України: Курс лекцій / За ред. доктора юридичних наук, професора П.Д. Пилипенка. - 3-тє вид., виправл. і доп. – Львів : «Магнолія плюс», 2004. – 238 с.
3. Іншин М.І. Проблема правового регулювання праці державних службовців України : дис. ... доктора юрид.наук: спец. 12.00.05 / М.І. Іншин; Нац. ун-т внутрішніх справ. – Харків, 2005. – 418 с.
4. Трудове право : [підручник] / за заг. ред. В.В. Жернакова ; М-во освіти і науки, молоді та спорту України, Нац. ун-т «Юрид. акад. України ім. Я. Мудрого». – Харків : Право, 2013. – 494 с.
5. Ярошенко О.М. Щодо основних проблем реалізації джерел трудового права / О.М. Ярошенко // Право і безпека. – 2005. – Том 4. – № 3. – С. 133-137.
6. Про створення загальних стандартів, спрямованих на забезпечення рівноправності у сфері праці та зайнятості: Директива ЄС 2000/78 / ЄС від 27 листопада 2000 р. // ОJ 2000. – L 303/16.
7. Council Directive 91/533/EEC of 14 October 1991 on an employer's obligation to inform employees of the conditions applicable to the contract or employment relationship // OJ, L. – 288, 18.10.1991. – p. 32–35 – [Electronic source]. – Mode of access: http://eurlex.europa.eu/Result.do?T1=V1&T2=1991&T3=533&RechType=RECH_naturel&Submit=Search.
8. Уткин А.А. Организационно-управленческие правоотношения в сфере труда / А. А. Уткин // Правоведение. –1988. – № 2. – С. 50–56.
9. Бондар О.С., Ковальська Я.С. Організація та нормування праці на підприємствах. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.rusnauka.com/35_OINBG_2012/Economics/6_122766.
10. Коршунова Г.А. Оценка и оплата труда творческих работников театров: автореф. дисс. ... канд. экон. наук: спец. 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда)» // Институт экономики, управления и права Московского государственного университета культуры и искусств. – М., 2006. – 22 с.
11. Щербина В.І. Теоретичні проблеми охоронної функції трудового права в умовах ринкових відносин: [монографія] / В.І Щербина. – Дніпропетровськ: Академія митної служби України, 2004. – 211 с.
12. Аристова С.В. Особенности правового регулирования труда работников телевидения и радиовещания: автореф. дисс. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 «Трудовое право; право социального обеспечения» / С.В. Аристова. – М., 2003. – 21 с.

13. Довідник кваліфікаційних характеристик. Вип. 1. Професії працівників, що є загальними для всіх видів економічної діяльності: Наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 29 грудня 2004 року № 336 // Бухгалтер. – 2009. – № 12. – С. 46.
14. Про затвердження переліку посад професійних творчих працівників театрів та посад (спеціальностей) працівників інших специфічних театральних професій: Постанова Кабінету Міністрів України від 23.02.2006 № 208 // Офіційний вісник України від 07.03.2006 р. – № 8. – С. 133. – Ст. 459.
15. Трудовий кодекс України: проект Закону № 1658 від 27.12.2014 (доопрацьований 20.05 2015) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221.
16. Методика розрахунку чисельності окремих категорій працівників на основі норм з праці: Наказ Мінпраці України від 4 вересня 2000 р. № 222 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.golovbukh.ua/regulations/1521/8453/8454/468478/>.
17. Про театри і театральну справу : Закон від 31.05.2005 № 2605-IV // Відомості Верховної Ради України від 30.06.2005 р. – № 26. – Стор. 1094. – Стаття 350.
18. Лаврів О.Я. Система принципів трудового права України: [монографія] / О.Я. Лаврів. – Івано-Франківськ : ВДВ ЦІТ Прикарпат. Нац. ун-ту ім. В. Стефаника, 2008. – 216 с.
19. Кодекс законів про працю України: Закон від 10.12.1971 № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР від 17.12.1971 р. – / Додаток до № 50 /.

УДК 349.2

ГАВРИШУК О.М.

ПОНЯТТЯ ТА ВИДИ МЕТОДІВ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ВІЙСЬКОВОЇ ДИСЦИПЛІНИ В ЗБРОЙНИХ СИЛАХ УКРАЇНИ

В статі проаналізовані закріплені у законодавстві України та сформовані доктриною науки трудового та військового права підходи до диференціації способів впливу на поведінку військовослужбовця з метою дотримання вимог правопорядку. Особу увагу приділено методам забезпечення військової дисципліни, а також запропоновано їх класифікацію.

Ключові слова: військова дисципліна, методи забезпечення, класифікація, переконання, стимулювання, заохочення, примус.

В статье проанализированы закрепленные законодательством Украины и сформированные доктриной науки трудового и военного права подходы к дифференциации способов воздействия на поведение военнослужащего в целях соблюдения требований правопорядка. Особое внимание уделено методам обеспечения военной дисциплины, а также предложена их классификация.

Ключевые слова: военная дисциплина, методы обеспечения, классификация, убеждения, стимулирование, поощрение, принуждение.

The article analyzes the approaches adopted in the legislation of Ukraine and the doctrine of labor and military law science approaches to the differentiation of ways of influencing the behavior of a serviceman in order to comply with the requirements of law and order; Particular attention is paid to methods of providing military discipline, as well as their classification is proposed.

Key words: military discipline, methods of provision, classification, persuasion, stimulation, encouragement, coercion.

© ГАВРИШУК О.М. – здобувач (Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ)