

6. Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи : Закон України від 28.02.1991 р. № 796-ХІІ // Відом. Верхов. Ради УРСР. – 1991. – № 16. – Ст. 200.
7. Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту : Закон України від 22.10.1993 р. №3551-ХІІ // Відом. Верхов. Ради України. – 1993. – № 45. – Ст. 425.
8. Заяц О.В. Экономические основы социальной работы / О.В. Заяц. – Владивосток : Изд-во Дальневосточного ун-та, 2003. – 75 с.
9. Великий тлумачний словник сучасної української мови / уклад. і гол. ред. В.Т. Бусел. – К. ; Ірпінь : ВТФ «Перун», 2004. – 1140 с.
10. Лившиц Р.З. Социальная политика и ее правовое опосредование / Р.З. Лившиц // Правовая система социализма. – М., 1986. – Т. 1. – 1986. – 398 с.
11. Пашкова Г.Г. Льготы в праве социального обеспечения : дисс. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / Г.Г. Пашкова. – Томск, 2004. – 193 с.
12. Захаров М.Л. Право социального обеспечения России : [учебник] / М.Л. Захаров, Э.Г. Тучкова. – 2-е изд., испр. и перераб. – М. : БЕК, 2002. – 560 с.
13. Про охорону дитинства : Закон України від 26.04.2001 р. № 2402-ІІІ // Відом. Верхов. Ради України. – 2001. – № 30. – Ст. 142.
14. Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших осіб похилого віку в Україні : Закон України від 16.12.1993 р. № 3721-ХІІ // Відом. Верхов. Ради України. – 1994. – № 4. – Ст. 18.
15. Шумна Л.П. Поняття та види соціальної підтримки / Л.П. Шумна // Актуальність проблеми держави і права [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://apdp.in.ua/v63/66.pdf>.

СРОФЄСНКО Л. В.,
кандидат юридичних наук, доцент
(Харківський національний
автомобільно-дорожній університет)

УДК 349.2:656

ЩОДО ДИСЦИПЛІНАРНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ НА ЗАЛІЗНИЧНОМУ ТРАНСПОРТІ В УКРАЇНІ

У статті виявлено особливості дисциплінарної відповідальності. Проаналізовано нормативно-правові акти, що регулюють трудову дисципліну працівників залізничного транспорту. Надано рекомендації щодо вдосконалення чинного законодавства у сфері регулювання особливостей трудової дисципліни залізничників.

Ключові слова: працівники, залізничний транспорт, трудова дисципліна, правове регулювання, дисциплінарна відповідальність.

В статье выявлены особенности дисциплинарной ответственности. Проанализированы нормативно-правовые акты, регулирующие трудовую дисциплину работников железнодорожного транспорта. Предложены рекомендации по совершенствованию действующего законодательства в сфере регулирования особенностей трудовой дисциплины железнодорожников.

Ключевые слова: работники, железнодорожный транспорт, трудовая дисциплина, правовое регулирование, дисциплинарная ответственность.

The article reveals the features of disciplinary action. Analyzed the normative-legal acts regulating labour discipline of railway workers. Proposed recommendations to improve the current legislation in the sphere of regulation of the peculiarities of the labor discipline of railwaymen.

Key words: workers, railway transport, labour discipline, regulation, disciplinary liability.



Вступ. Зважаючи на те, що трудова функція працівників основної діяльності залізничного транспорту пов'язана з джерелом підвищеної небезпеки й перевезенням пасажирів і багажів, підтримання дисципліни на залізничному транспорті має особливо важливе значення. У зв'язку з цим у нормативно-правових актах, які регулюють правовий статус працівників основної діяльності залізничного транспорту, цьому аспекту повинно бути приділена окрема увага з чітким окресленням як заходів дисциплінарного впливу за неналежне виконання працівником своїх трудових обов'язків, у тому числі й підвищених, зумовлених специфікою діяльності залізничного транспорту, за кожним із видів дисциплінарних проступків, так і заходів позитивної впливу, здатних сприяти підвищенню відповідального ставлення працівника до своєї роботи й формуванню в нього усвідомленого прагнення постійно підвищувати свій професійний рівень і рівень дисципліни.

Залізничний транспорт становить основу транспортної системи України й покликаний здійснювати своєчасне, повне та якісне задоволення потреб населення, економіки й оборони країни в перевезеннях, при цьому забезпечувати безпеку руху поїздів і маневрової роботи, схоронність вантажів, багажу та іншого довіреного майна. Зрозуміло, що недопущення ситуацій, які загрожують життю і здоров'ю пасажирів, схоронності вантажів, вимагають від працівників залізничного транспорту високої організованості в роботі й бездоганного виконання трудових обов'язків. І, навпаки, порушення дисципліни на залізничному транспорті створює загрозу життю і здоров'ю людей, безпеці руху поїздів і маневровій роботі, схоронності перевезених вантажів, багажу та іншого довіреного майна, а також призводить до невиконання договірних зобов'язань.

Необхідно зазначити, що проблемам регулювання трудової дисципліни працівників в окремих аспектах приділяли увагу такі вчені, як С.С. Алексеев, В.С. Венедіктов, В.В. Жернаков, М.І. Іншин, І.Я. Кисельов, Т.А. Коляда, А.М. Куренной, Л.І. Лазор, В.М. Лебедев, Ю.П. Орловський, С.М. Прилипка, О.І. Процевський, В.Г. Ротань, Б.С. Стичинський, В.М. Толкунова, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева, І.І. Шамшина й ін. Водночас низка теоретичних і практичних питань трудової дисципліни безпосередньо у сфері залізничного транспорту ще залишаються невирішеними.

Постановка завдання. Метою статті є з'ясування за допомогою аналізу чинних нормативно-правових актів, якими регулюється трудова дисципліна працівників залізничного транспорту, рівня правової урегульованості в цьому питанні з огляду на специфіку трудової функції працівників певних категорій, пов'язаної з рухом поїздів і обслуговуванням об'єктів підвищеної небезпеки; виробити рекомендації щодо вдосконалення чинного законодавства у сфері регулювання особливостей трудової дисципліни залізничників.

Результати дослідження. Перш ніж охарактеризувати особливості правової регламентації відповідальності за порушення трудової дисципліни працівниками залізничного транспорту, трудова функція яких пов'язана з рухом поїздів і обслуговуванням об'єктів підвищеної небезпеки, варто визначитися з елементами правового статусу працівника.

Реалізувавши своє право на працю шляхом укладення трудового договору (ст. 2 Кодексу законів про працю України), громадянин набуває статусу працівника. Трудоправовий статус потребує реальної конкретизації, що здійснюється наданням громадянину додаткових прав і обов'язків, які впливають із сутності трудових відносин, визначених відповідним галузевим законодавством [1].

Правовий статус працівника передусім визначається загальними нормами Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України), водночас норми КЗпП України набувають подальшого розвитку й конкретизації в інших нормативно-правових актах стосовно трудової діяльності тих чи інших категорій працівників. У зв'язку з цим з'являються підстави видової диференціації загального правового статусу працівника за категоріями працівників або галузями господарювання, зокрема правовий статус учителів, медичних працівників, державних службовців, працівників залізничного транспорту. Правовий статус кожної з виділених категорій матиме свою специфіку, наукове вивчення якої є вкрай необхідним з метою вдосконалення законодавства [2; 3; 4].

До правового статусу працівника можна включити такі елементи: 1) правосуб'єктність; 2) права; 3) обов'язки; 4) гарантії здійснення трудових прав; 5) відповідальність. Кожен із наведених елементів, маючи самостійний характер, виконує в змісті правового статусу працівника певну функцію. Так, правосуб'єктність виділяє особу працівника як суб'єкта права; права й обов'язки – центр правового статусу працівника; юридичні гарантії забезпечують правове підґрунтя для реалізації прав, свобод, законних інтересів працівника; відповідальність відіграє стабілізуючу, організуючу роль. Тільки у своїй сукупності ці елементи можуть дати максимально повне уявлення про справжній правовий статус працівника не тільки в трудових відносинах, а й у громадянському суспільстві загалом.

Отже, правовий статус працівника – це база, основна характеристика, що визначається нормами трудового законодавства, розкриває становище працівника як суб'єкта трудового права, дає йому



зможу брати участь у правовідносинах у сфері несамостійної праці. Правовий статус працівника – об'єктивна категорія, тому що її зміст опосередкований структурою взаємин працівника з іншими суб'єктами трудового права й не може видозмінюватися залежно від суб'єктивних чинників. Усі елементи змісту правового статусу працівника повинні бути необхідними, обов'язковими, відображеними в трудовому законодавстві. Отже, правовий статус працівника складається з низки елементів, центральними з-поміж яких є права й обов'язки, установлені ст. 2 КЗпП України. За своїм змістом вони ширші, ніж ті, які можуть бути включені в трудовий договір. Ці права й обов'язки не встановлюються роботодавцем, а мають статутний характер.

З'ясування поняття й змісту правового статусу працівника як юридичної категорії на ґрунті врахування принципу диференціації правового регулювання праці дає підстави кваліфікувати працівників залізничного транспорту як суб'єктів зі спеціальним трудовим статусом. Відповідно до визначеної раніше структури категорії «правовий статус працівника», важливим елементом трудового статусу працівників основної діяльності залізничного транспорту є відповідальність за невиконання умов трудового договору, порушення трудової дисципліни. Повне й усебічне законодавче визначення специфіки цього статусного елемента працівників залізничного транспорту набуває особливого значення з огляду на те, що залізничний транспорт становить основу транспортної системи України й покликаний здійснювати своєчасне, повне та якісне задоволення потреб населення, економіки й оборони країни в перевезеннях, при цьому забезпечуючи безпеку руху поїздів і маневрової роботи, схоронність вантажів, багажу та іншого довіреного майна. Зрозуміло, що недопущення ситуацій, які загрожують життю і здоров'ю пасажирів, схоронності вантажів, вимагають від працівників залізничного транспорту високої організованості в роботі й бездоганного виконання трудових обов'язків. І, навпаки, порушення дисципліни на залізничному транспорті створює загрозу життю і здоров'ю людей, безпеці руху поїздів і маневрової роботи, схоронності перевезених вантажів, багажу та іншого довіреного майна, а також призводить до невиконання договірних зобов'язань.

Перш ніж охарактеризувати особливості правової регламентації відповідальності за порушення трудової дисципліни працівником основної діяльності залізничного транспорту, варто визначитися із самим поняттям «дисципліна» та її спеціальними видами.

Дисципліна загалом – це така форма поведінки особи, яка відповідає соціальним нормам, що склалися в суспільстві загалом, та правилам і принципам будь-якої організації. Дотримання трудової дисципліни передбачає своєчасний прихід працівника на роботу, дотримання ним установленої тривалості робочого дня, раціональне використання часу для найбільш продуктивної (плідної) праці, точне виконання розпоряджень роботодавця.

Отже, вступ працівника в трудові правовідносини на конкретному підприємстві, в установі, організації спричиняє його обов'язок дотримуватися трудової дисципліни. Основними елементами цього обов'язку є, по-перше, чесне, сумлінне, точне, своєчасне виконання трудової функції, розпоряджень роботодавця; по-друге, дотримання правил внутрішнього трудового розпорядку, додержання трудової та технологічної дисципліни, вимог нормативних актів про охорону праці, дбайливе ставлення до майна.

Чинне законодавство про працю виділяє загальну й спеціальну дисциплінарну відповідальність. Загальна дисциплінарна відповідальність регулюється КЗпП України і Правилами внутрішнього трудового розпорядку, а спеціальна дисциплінарна відповідальність – статутами й положеннями про дисципліну, що встановлюються іншими нормативними актами. Варто зазначити, що загальна дисциплінарна відповідальність поширюється на всі категорії працівників у всіх галузях економіки, і при цьому не має значення ані характер діяльності, ні галузева належність, ні місце роботи, ні умови праці. Тому можна стверджувати, що спеціальна дисциплінарна відповідальність не виключає загальну [5]. До окремих категорій працівників, на яких поширюється дія статутів і положень про дисципліну, крім спеціальних видів дисциплінарних стягнень при здійсненні дисциплінарного проступку, може бути застосована й загальна дисциплінарна відповідальність.

Установлення спеціальної дисциплінарної відповідальності зумовлено насамперед специфікою трудових функцій, які виконують окремі групи працівників (зокрема транспортні працівники, діяльність яких пов'язана з джерелом підвищеної небезпеки, з рухом транспортних засобів). Основним документом, що на сьогодні визначає правила й норми належної трудової поведінки працівників залізничного транспорту, є Положення про дисципліну працівників залізничного транспорту. Цей документ установлює особливі умови дотримання дисципліни працівниками залізничного транспорту й заходи дисциплінарного впливу в разі порушення таких умов [6]. Положення вказує, що дисципліна працівників залізничного транспорту полягає в дотриманні ними порядку, правил і норм, установлених законодавством України, нормативними актами, що застосовуються на залізничному транспорті,



у виконанні наказів і вказівок керівників організації залізничного транспорту, а також обов'язків, передбачених трудовими договорами. Положення про дисципліну працівників залізничного транспорту містить норму, згідно з якою воно «поширюється на всіх працівників підприємств, об'єднань, установ та організацій залізничного транспорту, що належать до державної власності».

Відповідно до цього Положення, кожен працівник, на якого поширюється дія цього акта, зобов'язаний таке: знати й неухильно виконувати його вимоги; дотримуватися порядку і правил, установлених чинним законодавством, Правил технічної експлуатації залізниць, наказів, інструкцій та інших нормативних актів, що діють на залізничному транспорті, точно й своєчасно виконувати накази та розпорядження керівників; забезпечувати безпеку руху поїздів і маневрової роботи, виконувати вимоги правил і норм охорони праці, техніки безпеки, виробничої санітарії, пожежної безпеки й охорони навколишнього природного середовища; дотримуватися графіків руху поїздів, забезпечувати своєчасну доставку до місця призначення пасажирів і вантажів, піклуватися про пасажирів, забезпечувати високий рівень культури їх обслуговування; берегти матеріально-технічні засоби, забезпечувати схоронність вантажів і багажу, уживати заходів щодо запобігання випадкам їх розкрадання, утрат, пошкоджень і псування; дотримуватися Правил внутрішнього трудового розпорядку [6].

Підставою для притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності є порушення ним трудової дисципліни, тобто своїх обов'язків (дисциплінарний проступок), що випливають із трудового законодавства, колективного й трудового договорів.

Під дисциплінарним проступком розуміється протиправне, винне невиконання або неналежне виконання працівником його трудових обов'язків. Прийняття статутів і положень про дисципліну продиктовано необхідністю найсуворішого дотримання певними категоріями працівників внутрішнього трудового розпорядку на транспорті, порушення якого може призвести до важких наслідків (аж до загибелі людей). Тому до працівників залізниць, які підпадають під дію статутів і положень про дисципліну, висуваються більш високі вимоги, ніж до інших категорій працівників, на яких повністю поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку відповідної організації. Тому винне порушення дисципліни працівником є дисциплінарним проступком.

Дисциплінарним проступком визнається також винне порушення встановлених правил поведінки в службових приміщеннях, поїздах, на території підприємств, установ та організацій залізничного транспорту, якщо воно вчинене й не під час виконання трудових обов'язків.

Притягнення до дисциплінарної відповідальності можливе за наявності вини працівника. Працівник вважається невинним, якщо під час виконання трудових обов'язків виявив такий рівень дбайливості, який вимагався від нього відповідно до трудового законодавства, колективного й трудового договорів, а також якщо він діяв за наявності обставин необхідної оборони або крайньої необхідності. У разі вчинення дисциплінарного проступку працівник може бути притягнений до дисциплінарної відповідальності й у тому разі, якщо внаслідок вчинення такого проступку не настали реальні негативні наслідки.

Трудове правопорушення у формі дисциплінарного проступку є підставою для дисциплінарної відповідальності, яка завжди спричиняється невиконанням або неналежним виконанням працівником обов'язків, передбачених трудовим договором (контрактом).

Система заходів дисциплінарної відповідальності встановлена законодавством України. Залежно від суб'єктів застосування й характеру санкцій у трудовому праві, розрізняють загальну та спеціальну дисциплінарну відповідальність. Вони розрізняються за категоріями працівників, стосовно яких застосовується дисциплінарна відповідальність, за нормативно-правовими актами, які регулюють кожний із видів, і за мірами дисциплінарних стягнень.

Досить чіткі вимоги щодо дисципліни праці містить і Положення про дисципліну працівників залізничного транспорту України. Крім уже перелічених обов'язків працівників, воно зокрема передбачає, що керівник на залізничному транспорті несе відповідальність за стан дисципліни серед підлеглих і має бути прикладом у дотриманні законності, дисципліни, норм моралі, давати законні, професійно грамотні вказівки підлеглим, перевіряти якість і своєчасність їх виконання. Будь-яке розпорядження з виконання службових обов'язків підлеглий одержує, як правило, від свого безпосереднього керівника. У разі одержання вказівки від вищого керівника працівник зобов'язаний виконати його, повідомивши про це безпосереднього керівника. Начальник залізничної станції має право давати розпорядження з питань, що пов'язані із забезпеченням безпечної роботи станції, усім працівникам інших служб залізничного транспорту, які працюють на території станції, незалежно від їхньої підлеглості (крім працівників воєнізованої охорони) [6].

Дисциплінарним проступком є провинне порушення дисципліни працівником залізничного транспорту. На працівників залізничного транспорту можуть накладатися такі види стягнення: дога-



на; позбавлення машиністів права керування локомотивом із наданням роботи помічником машиніста, а також позбавлення свідоцтва водія моторно-рейкового транспорту незнімного типу та свідоцтва помічника машиніста локомотива з наданням роботи, не пов'язаної з керуванням локомотивом і моторно-рейковим транспортом, на строк до одного року; звільнення.

Позбавлення права керування локомотивом, свідоцтва водія моторно-рейкового транспорту незнімного типу та свідоцтва помічника машиніста локомотива провадиться в разі встановлення вини працівника у виникненні катастрофи або аварії, за проїзд заборонних сигналів (незалежно від наслідків), а також у випадку появи (знаходження) на роботі в стані алкогольного, наркотичного або токсичного сп'яніння, підтверженому в установленому порядку.

Дисциплінарне стягнення у вигляді звільнення застосовується за порушення дисципліни, наслідки яких загрожують безпеці руху поїздів, життю і здоров'ю громадян. Зрозуміло, що в умовах, коли до працівників основної діяльності залізничного транспорту висуваються особливі вимоги щодо дотримання дисципліни праці, поява яких зумовлена роботою з джерелами підвищеної небезпеки й перевезенням пасажирів і багажів, відповідальність також має бути підвищеною. Водночас інститут спеціальної дисциплінарної відповідальності не може вважатися єдиним інструментом забезпечення дотримання працівником вимог дисципліни праці. На це мають бути спрямовані й заходи позитивного впливу на працівника, які сприятимуть формуванню в нього свідомого й відповідального ставлення до роботи й у такий спосіб зменшуватимуть ризики виникнення ситуацій, що вимагатимуть застосування заходів «негативного» дисциплінарного впливу.

Відтак можна стверджувати, що трудова дисципліна має забезпечуватися насамперед методами переконання й виховання працівників, а також заохоченням за сумлінну працю. Вищий керівник користується правом застосування заохочення, що належить нижчому керівникові, у повному обсязі.

Незважаючи на те, що на сьогодні існує низка правових актів, спрямованих на регулювання цих питань у межах залізничного транспорту, говорити про всебічне й ґрунтовне вирішення проблеми спеціальної відповідальності працівників основної діяльності залізничного транспорту як одного з важливих елементів правового статусу працівника ще немає підстав. Така ситуація зумовлена, з одного боку, тим, що спеціальні норми стосовно дисципліни, відповідальності за її порушення, заохочень за високий рівень її дотримання розрізнені в численних нормативних джерелах, а з другого – тим, що до цього часу не було здійснено належної класифікаційної роботи щодо того, які категорії працівників мають підпадати під дію цих спеціальних норм. Подолання указаних проблем можливе за умови подальшої нормативної діяльності, яка може рухатися у двох напрямках: або шляхом більш гармонізованого локального регулювання відповідних питань, або шляхом створення спеціального акта, який висвітлював би не лише заходи забезпечення дисципліни працівників основної діяльності залізничного транспорту, а й усі інші аспекти правового статусу працівників досліджуваної категорії.

Висновки. За умови чіткого відображення в трудовому договорі або контракті всіх істотних умов праці працівників досліджуваної категорії з'являється можливість підвищення трудової дисципліни працівників. Водночас важливим інструментом її формування й підтримання є чітке законодавче визначення відповідальності за дисциплінарні проступки, адже порушення дисципліни на залізничному транспорті створює загрозу життю й здоров'ю людей, безпеці руху поїздів і маневровій роботі, схоронності перевезених вантажів, багажу та іншого довіреного майна, а також призводить до невиконання договірних зобов'язань. У зв'язку з цим спеціальна дисциплінарна відповідальність має поширюватися на працівників, трудова функція яких пов'язана з основною діяльністю залізничного транспорту, за умови наявності дисциплінарної провини працівника та дотримання процедури її доведення й застосування відповідних стягнень, передбачених трудовим законодавством. Крім того, міру дисциплінарних стягнень слід визначати диференційовано – відповідно до специфіки трудової функції працівника з урахуванням ступеня небезпек і ризиків, які залізничник спричинив порушенням дисципліни.

Зменшення ризиків, а відтак і випадків застосування дисциплінарної відповідальності на залізничному транспорті напряму залежить від рівня забезпечення прав і соціальних гарантій як важливих елементів трудоправового статусу працівника. У зв'язку з цим бачиться необхідним раціональне поєднання матеріального й морального стимулювання працівників основної діяльності залізничного транспорту. Зокрема, доцільним бачиться таке: урахування принципу диференціації в оплаті праці залізничників відповідно до специфіки виконуваних ними трудових функцій, характеру роботи; створення умов для належного відпочинку й оздоровлення працівників основної діяльності залізничного транспорту; посилення ролі інституту заохочень за сумлінне виконання трудових обов'язків, поліпшення якості роботи, підвищення продуктивності праці, новаторство, ініціативу, забезпечення схоронності перевезених вантажів і багажу, дбайливе ставлення до іншого майна, тривалу й бездоганну роботу тощо.



Заходом, що позитивно позначиться на якості виконання працівниками своїх трудових функцій, може стати законодавче закріплення заборони для всіх працівників основної діяльності залізничного транспорту, зокрема які здійснюють трудову діяльність, безпосередньо пов'язану з рухом поїздів і маневровою роботою, на встановлення ненормованого робочого дня, оскільки трудова функція цих працівників пов'язана з підвищеною концентрацією уваги, підвищеною відповідальністю, що спричиняє необхідність надання цій категорії працівників тривалішого часу на відновлення сил. Така норма здатна забезпечити захист не лише інтересів працівників, а й роботодавця, а головне – споживача послуг. Адже від якості виконання трудової функції цією категорією працівників залежать не тільки збереження майна – вантажів, багажу, а й життя і здоров'я людей.

Список використаних джерел:

1. Кодекс законів про працю України : [науково-практичний коментар]. – 2 вид., доп. та перероб. – Х. : Одисей, 2007. – 719 с.
2. Іншин М.І. Основні підходи до визначення правового статусу державних службовців / М.І. Іншин // Вісник Національного університету внутрішніх справ. – 2003. – № 23. – С. 164–167.
3. Лаврінчук І.П. Правовий статус державного службовця як учасника трудових правовідносин : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / І.П. Лаврінчук ; Ін-т законодавства Верховної Ради України. – К., 1999. – 186 с. – С. 177–186.
4. Хотенець П.В. Правовий статус адвоката в Україні : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.10 / П.В. Хотенець ; Нац. юрид. академія України ім. Ярослава Мудрого. – Х., 2001. – 206 с. – С. 186–199.
5. Процевский А.И. Предмет советского трудового права / А.И. Процевский. – М. : Юрид. лит., 1979. – 224 с.
6. Про Положення про дисципліну працівників залізничного транспорту : Постанова Кабінету Міністрів України від 26.01.1993 р. № 55 // Законодавство України : офіц. сайт Верховної Ради України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=55-93-%EF>.

КИСЕЛЬОВА О. І.,

кандидат юридичних наук,
старший викладач кафедри адміністративного,
господарського права та фінансово-економічної безпеки
(Сумський державний університет)

СЕМЕНОВА А. В.,

студентка V курсу юридичного факультету
(Сумський державний університет)

УДК 349.222.2

СУЧАСНА ІДЕОЛОГІЯ ТРУДОВОГО ПРАВА УКРАЇНИ

У статті аналізується сучасна ідеологія трудового права України, закладена у Кодексі законів про працю. Надаються пропозиції щодо її вдосконалення та пристосування до нових політичних і соціально-економічних реалій.

Ключові слова: ідеологія трудового права, працівник, праця, життєва потреба, сторони трудових відносин, метод державного прикладу.

В статье анализируется современная идеология трудового права Украины, заложенная в Кодексе законов о труде. Выдвигаются предложения по её усовершенствованию и приспособлению к новым политическим и социально-экономическим реалиям.

Ключевые слова: идеология трудового права, работник, труд, жизненная необходимость, стороны трудовых отношений, метод государственного примера.

