

ках рішення правозастосовчого органу буде вже залежати від розсуду громадянина.

Література

1. Социальное страхование в ФРГ // Человек и труд. -1994. -№ 12. -С.94-95.
2. Роник В.Д. Эволюция систем социального страхования в Западных странах // Труд за рубежом. -1994. -№ 3. -С.13-24.
3. Савостьянова В.Б. Роль государства в реализации конституционных прав граждан на пенсионное обеспечение и социальные льготы // Государство и право. -2005. -№ 5. -С.78-85.
4. Конституции зарубежных государств: Учебное пособие /Сост. проф. В.В. Маклаков. -2-е изд., исправ. и доп. -М.: Издательство БЕК, 1999. -584 с.
5. Weston P. H. -Op. cil. -P.264.
6. Общая теория права и государства: Учебник /Под ред. В.В. Лазарева. -3-е изд., перераб. и доп. -М.: Юрист, 2001. -520 с.
7. Антонович М.М. Україна в міжнародній системі захисту прав людини. -К.: «KM ACADEMIA», 2000. -262 с.
8. Верланов С. Особливості соціальних, економічних та культурних прав людини: до сучасних дискусій // Юридична Україна. -2005. -№ 9. -С.11-17.
9. Общая теория прав человека /Отв. ред. Е.А. Лукашева. -М.: НОРМА, 1996. -520 с.
10. Баглай М.В. Конституционное право Российской Федерации. -М., 1998. -С.216.
11. Абдулаев М.И. Права человека (Историко-сравнительный анализ). -СПб.: Изд-во С.-Петербургского ун-та, 1998. -284 с.
12. Колейчиков, В.В. Соціальна держава як людська цінність, захисник прав людини // Актуальні проблеми формування правової держави в Україні. -Ч. I. -2000. -С.62-65.
13. Ледях И.А. Социальное государство и права человека (из опыта западных стран). В кн. Социальное государство и защита прав человека. -М.: Институт государства и права РАН, 1994. -С.22-33.
14. Права человека. Учебник для вузов /Ответственный редактор - член-корр. РАН, докт. юрид. наук Е.А. Лукашева. -М.: Издательство НОРМА (Издательская группа НОРМА-ИНФРА • М), 2001. -573 с.
15. Яковлюк І.В. Розвиток концепції соціально-економічних прав як передумова формування соціальної держави // Проблеми законності. Вип.35: Респ. міжвідом. наук. зб. -Х.: Нац. юрид. академія України, 1998. -С.22-27.
16. Сташків Б. Поняття права соціального забезпечення // Право України. -2000. -№ 5. -С.24-27.
17. Панкевич О.З. Соціальна держава: поняття та загальнотеоретична характеристика: Автореф дис... канд. юрид. наук. -Львів, -2003. -20 с.
18. Безлепкина Л.Ф. Социальное государство - это социальное развитие для всех // Социальное обеспечение. -1995. -№ 11. -С.16-17.
19. Козюва Е.И., Кутафин О.Е. Конституционное право России: Учебник. -2-е изд., перераб. и доп. -М.: Юрист, 1999. -520 с.
20. Теория государства и права: Курс лекций /Под ред. Н.И. Матузова и А.В. Малько. -2-е изд., перераб. и доп. -М.: Юрист, 2001. -776 с.
21. Мачульская Е.Е., Горбачева Ж.А. Право социального обеспечения. -М., -278 с.
22. Буянова М.О., Кобзева С.И., Кондратьева З.А. Право социального обеспечения: Учебник. -М.: Велби КноРус, 2004. -384 с.
23. Сирота И.М. Право социального обеспечения в Украине. -Х.: «Одиссей», 2004. -384 с.
24. Чупрова Е. В. Право на пенсионное обеспечение и его реализация в условиях рыночной экономики: Дис. ... канд. юрид. наук. -М., 2002. -192 с.

УДК 356.13

Л. В. СРЕМЕНКО

Харківський національний університет внутрішніх справ

ДІЯ СТРОКІВ ЩОДО ОХОРОНИ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ ТА РОБОТОДАВЦІВ

Стаття присвячена дії строків в трудовому праві щодо охорони трудових прав працівників та роботодавців, розглянуто основні види строків в трудовому праві, проаналізовано сучасний стан трудового законодавства щодо строків та визначені основні особливості дії строків.

Надійшла до редколегії 02.04.2008

Безсумнівне теоретичне й практичне значення має аналіз дії строків під час вирішення трудових спорів. Окремі види даних строків були предметом досліджень С.С. Алексєєва, В.С. Венедиктова, С.В. Вишновецької, П.І. Жигалкіна, В.В. Лазора, А.Ю. Пашерстніка тощо. Однак, на нашу думку, ці строки повинні бути розглянуті у всій своїй сукупності.

Охороні трудових прав працівників і роботодавців присвячені норми глави 15 КЗпП та Закону України «Про порядок вирішення

колективних трудових спорів (конфліктів)» [1]. Аналіз зазначених строків за цільовим призначенням дозволяє виділити строки, які сприяють якнайшвидшому вирішенню спорів (конфліктів), та строки, що забезпечують належний плин технологічного процесу в організації.

Перша група - це строки, що сприяють якнайшвидшому вирішенню спорів (конфліктів) (ст.ст.225, 226, 228, 229, 230, 233 КЗпП, ст.ст.5, 9, 12 Закону України «Про порядок

вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)»). По-перше, вони регулюють терміни звернення до юрисдикційних органів щодо вирішення трудових спорів або вручення зацікавленим суб'єктам копій рішень цих органів і оскарження таких рішень, а також розгляду роботодавцями вимог працівників, професійних спілок та їхніх об'єднань. Такі строки є порівняно нетривалими або короткими. Зокрема, копії рішення комісії по трудових спорах вручаються працівникові й керівникові організації протягом трьох днів від дня ухвалення рішення (ч.3 ст.227 КЗпП). Власник або уповноважений ним орган (представник) зобов'язаний розглянути вимоги найманих працівників, категорій найманих працівників, колективу працівників чи профспілки та повідомити їх представників про своє рішення у триденний строк з дня одержання вимог. Загальний строк розгляду таких вимог і прийняття рішення (з урахуванням часу пересилання) не повинен перевищувати тридцяти днів з дня одержання цих вимог власником або уповноваженим ним органом (особою) до моменту одержання найманими працівниками чи профспілкою повідомлення від власника або відповідного вищестоящого органу управління про прийняте ним рішення (ст.5 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)»). Тим самим забезпечується швидкий початок розгляду трудових спорів, у тому числі повторного, після виникнення розбіжностей між працівниками й роботодавцями.

По-друге, такі строки визначають момент початку колективного трудового спору або конкретної стадії його вирішення. Вони закріплені в імперативній формі. Зокрема, в ст.6 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» зазначено, що колективний трудовий спір (конфлікт) виникає з моменту, коли уповноважений представницький орган найманих працівників, категорії найманих працівників, колективу працівників або профспілки одержав від власника чи уповноваженого ним органу повідомлення про повну або часткову відмову у задоволенні колективних вимог і прийняв рішення про незгоду з рішенням власника чи уповноваженого ним

органу (представника), або коли строки розгляду вимог, передбачені законом, закінчилися, а відповіді від власника не надійшло. На жаль, дане положення не достатньо відображає сутність проблеми. В юридичній літературі немає єдності щодо визначення моменту виникнення колективного трудового спору. На наш погляд, найбільш доречною є пропозиція В.В. Лазора, яка полягає в тому, що моментом виникнення колективного трудового спору або конфлікту слід вважати здійснення трудовим колективом активних дій, спрямованих на захист своїх колективних трудових прав або інтересів і залучення ним відповідного юрисдикційного органу для захисту своїх праводомагань або колективних трудових інтересів [2, с.316].

По-третє, зазначені строки встановлюють час створення органів щодо розгляду колективних трудових суперечок. Вони є короткими за своєю тривалістю. Примирна комісія утворюється за ініціативою однієї із сторін на виробничому рівні - у триденний, на галузевому чи територіальному рівні - у п'ятиденний, на національному рівні - у десятиденний строк з моменту виникнення колективного трудового спору (конфлікту) (ч.2 ст.8 Закону України «Про вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)»). Це забезпечує якнайшвидший початок вирішення колективних трудових спорів після їхнього виникнення.

По-четверте, дані строки регламентують час розгляду трудових спорів, а також подання до юрисдикційного органу необхідних для цього документів. За своєю тривалістю вони також є невеликими. Наприклад, як вже зазначалося, комісія по трудових спорах зобов'язана розглянути індивідуальний трудовий спір протягом десяти календарних днів від дня подачі працівником заяви (ч.1 ст.226 КЗпП). Встановлення невеликих строків для розгляду трудових спорів забезпечує своєчасний захист порушених прав працівників і роботодавців, а також гарантує охорону належних їм інших прав, які можуть порушуватися в результаті затягування вирішення трудових спорів (наприклад, заподіяння шкоди життю та здоров'ю працівників у зв'язку із тривалим невиконанням роботодавцем обов'язків щодо забезпечення безпеч-

них умов й охорони праці або тривалих змушених прогулів після незаконних звільнень, недостатньо сумлінне виконання працівниками своїх трудових обов'язків через триваючу колективний трудовий спір на підприємстві).

По-п'яте, аналізовані строки закріплюють час виконання рішень юрисдикційних органів, а також пред'явлення посвідчень, виданих комісіями по трудовим спорам.

Законодавством встановлено, що у разі невиконання власником або уповноваженим ним органом рішення комісії по трудових спорах у триденний строк, то працівникові комісії по трудових спорах підприємства, установи, організації видається посвідчення, що має силу виконавчого листа (ст.230 КЗпП). На жаль, законодавством не визначено, протягом якого строку працівник повинен звернутися комісії по трудовим спорам із проханням про видачу такого посвідчення. Відсутність обмежень у часі щодо строків такого звернення є не прийнятним. Це тягне за собою правову невизначеність, та ускладнює виконання рішень комісії. Вважаємо за доцільне встановити двотижневий строк звернення працівника до комісії по трудовим спорам щодо отримання такого посвідчення. Даний строк починається з моменту завершення триденного терміну, встановленого для виконання рішення комісії роботодавцем. Доцільно також поширити, й щодо цього строку, можливість його поновлення у разі пропущення з поважних причин. Ч.4 ст.230 КЗпП встановлено, що дане посвідчення підлягає пред'явленню до суду не пізніше тримісячного терміну. Обчислення даного строку, на нашу думку, повинен починатися з дня одержання працівником такого посвідчення.

Нині строки звернення до суду, щодо вирішення індивідуального трудового спору, закріплені в ст.233 КЗпП, є більше скороченими, ніж строки позовної давності, встановлені в цивільному законодавстві. Загальний строк позовної давності, згідно ст.257 Цивільного кодексу України, встановлюється тривалістю у три роки. Скорочення строків позовної давності в трудовому праві в порівнянні зі строками, передбаченими для інших цивільних справ, відображає один з основ-

них принципів порядку розгляду трудових спорів - швидкість їхнього вирішення. Дійсно, чим швидше особа звернеться до суду щодо захисту своїх або чужих прав, тим менше пройде часу від їхнього порушення до моменту винесення судового рішення. Проте, якнайшвидшому розгляду трудових спорів сприяють, головним чином, короткі процесуальні строки та їхнє реальне дотримання юрисдикційними органами. Нерідко працівники не зважуються пред'являти позови до роботодавців протягом декількох місяців, побоюючись зіпсувати з ними відносини. Крім того, строк звернення роботодавця до суду по спорах про відшкодування працівником шкоди, заподіяного організації, дорівнює одному року. З метою забезпечення судового захисту трудових прав, загальний строк звернення працівників до суду, щодо вирішення індивідуальних трудових спорів, повинен дорівнювати одному року. Місячний строк для звернення працівників до суду у справах про звільнення є цілком виправданим. При розгляді спору про звільнення зачіпаються права й інтереси нового працівника, прийнятого замість звільненого. Трудові правовідносини з даним працівником, у випадку поновлення на роботі колишнього працівника, підлягають припиненню по п.6 ч.1 ст.40 КЗпП. Звільнення з даної підстав вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (або понад три роки, але не більше, ніж до 6 років, якщо дитина за медичним висновком в цей період потребує домашнього догляду), одиноких матерів (жінка, яка не перебуває у шлюбі і у свідомстві про народження дитини якої відсутній запис про батька дитини або запис про батька зроблено в установленому порядку за вказівкою матері, вдова, інша жінка, яка виховує і утримує дитину сама) при наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини-інваліда провадиться з обов'язковим працевлаштуванням (ч.3 ст.184 КЗпП). Не може бути визнано, що власник або уповноважений ним орган виконав цей обов'язок по працевлаштуванню, якщо робітниця не була надана на тому ж або на іншому підприємстві (в установі, організації) інша робота або запропонована робота, від якої вона відмо-

вилась з поважних причин (наприклад, за станом здоров'я).

Виникає питання про початок перебігу терміну звернення до комісії по трудових спорах і до суду. Тримісячні строки, передбачені в ч.1 ст.225 та ч.1 ст.233 КЗпП, починають текти від дня, коли працівник дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права. Вважаємо, що словосполучення «повинен був довідатися» означає те, що працівник не міг не дізнатися про порушення свого права за належної реалізації трудових прав і обов'язків. У науці цивільного й трудового права виділяються випадки, коли особа повинна була дізнатися про порушення належних їй прав. Превалює думка, що порушення права, що збігається з початком відліку тримісячного строку, є, зокрема, випадки, коли минув строк (пройшла дата) для здійснення необхідних працівникові дій адміністрації, встановлених законом, локальним нормативним актом, трудовим договором або конкретною домовленістю працівника з керівником (наприклад, місяць, у якому відповідно до графіка працівникові повинна була надаватися відпустка; пройшов день, з якого адміністрація, на підставі попередньої домовленості, повинна була звільнити працівника). Якщо працівникові відомий строк виконання роботодавцем обов'язку, що відповідає праву працівників, то у разі невиконання такого обов'язку із закінченням зазначеного строку, він не може не знати про порушення свого права. Наприклад, якщо роботодавець не надає працівникові оплачуваної відпустки відповідно до графіку відпусток. Конкретний період надання щорічних відпусток у межах, установлених графіком, узгоджується між працівником і власником або уповноваженим ним органом, який зобов'язаний письмово повідомити працівника про дату початку відпустки не пізніше як за два тижні до встановленого графіком терміну (ч.11 ст.10 Закону України «Про відпустки»). В.Н. Скобелкін зазначав, що порушення права, що збігає з початком відліку тримісячного строку, є, зокрема, випадки, коли наступили умови, з якими пов'язане виникнення відповідного права в працівника й обов'язку в адміністрації, за відсутності строків для виконання (наприклад, адмініст-

рація зобов'язана надати донорові безпосередньо після здачі крові день відпочинку зі збереженням середнього заробітку). Крім того, на думку даного автора, строк звернення до суду щодо вирішення індивідуального трудового спору починає відлік з моменту, коли адміністрація відмовилася задовольнити законне прохання працівника (наприклад, про переведення на легшу роботу відповідно до медичного висновку) [3, с.136]. Виникнення права працівника й відповідного обов'язку роботодавця може пов'язуватися з конкретною обставиною (подією, дією, у тому числі проханням працівника). У випадку невиконання роботодавцем даного обов'язку за наявності такої умови, працівник повинен знати про це й початок плину строку звернення до комісії по трудових спорах або до суду буде визначатися настанням зазначеної обставини. Так, це відбувається тоді, коли працівникові при звільненні у зв'язку з ліквідацією організації або скороченням чисельності або штату працівників організації не виплачується вихідна допомога в розмірі середнього місячного заробітку. Отже, якщо право працівника порушується невиконанням роботодавцем свого обов'язку, то строк звернення до комісії по трудових спорах або до суду починає текти з моменту невиконання такого обов'язку. Права працівника можуть також ущемлятися здійсненням роботодавцем яких-небудь дій. В тих випадках, коли встановлений обов'язок роботодавця інформувати працівника про свої дії, що торкаються його права, і цей обов'язок не виконаний, при визначенні строку звернення слід брати до уваги лише день, коли працівник довідався про порушення права, а принцип «коли повинен був дізнатися» застосовувати не слід (наприклад, при накладенні дисциплінарних стягнень адміністрація зобов'язана сповістити про це працівникові під розписку). Нерідко розмір заробітної плати працівників залежить від різних факторів і не є постійною величиною. Згідно ст.110 КЗпП, при кожній виплаті заробітної плати власник або уповноважений ним орган повинен повідомити працівника про загальну суму заробітної плати з розшифровкою за видами виплат, розміри і підстави відрахувань та

утримань із заробітної плати, суму заробітної плати, що належить до виплати.

У разі пропущення з по поважних причин строків, встановлених у ст.ст.225 та 233 КЗпП, вони можуть бути відновлені комісією в справах трудових спорів або судом (ч.2 ст.225 та ст.234 КЗпП). У літературі з трудового права відзначалася доцільність визначення зразкового переліку обставин для оцінки поважності причин пропуску строків позовної давності [4, с.17; 5, с.18]. Передбачати в КЗпП вичерпний перелік поважних причин пропуску строків звернення не виправдано, у зв'язку з різноманіттям життєвих ситуацій.

Серед зразкових поважних причин пропуску строків звернення з трудових спорів можна виділити наступні:

- хвороба працівника, що вимагала стаціонарного або санаторно-курортного лікування;
- перебування у відпустці, наданій на час карантину або для догляду за хворим членом родини;
- перебування в черговій або додатковій відпустці, під вартою, у відрядженні;
- переїзд працівника у зв'язку з переведенням на іншу роботу;
- виконання обов'язків військової служби при збереженні посади;
- участь працівника у з'їздах, конференціях тощо;
- припинення транспортного сполучення (повені, сніжні замети тощо), що перешкоджає зверненню працівника до юрисдикційного органу.

Виправдано також закріпити зразковий перелік поважних причин пропуску строків звернення до суду для роботодавця. Наприклад, зловживання з боку керівника організації або інших посадових осіб, незацікавленості у своєчасному пред'явленні позову.

У КЗпП не передбачено докладних правил застосування строків звернення до комісії по трудовим спорам та до суду. У науці трудового права відзначалася необхідність застосування субсидіарних положень цивільного законодавства, що стосуються позовної давності, для вирішення питань, які впливають із трудових правовідносин. Субсидіарне застосування правил про позовну давність, закріплених у цивільному законодавстві, до трудових правовідносин безсумнівно мало б

позитивний ефект, однак у ЦК України та КЗпП не передбачена така можливість. Отже, говорити про це необґрунтовано.

Що ж стосується вирішення колективних трудових спорів, то власник або уповноважений ним орган (представник) зобов'язаний розглянути вимоги найманих працівників, категорій найманих працівників, колективу працівників чи профспілки та повідомити їх представників про своє рішення у триденний строк з дня одержання вимог. Якщо задоволення вимог виходить за межі компетенції уповноваженого власником органу (представника), він зобов'язаний надіслати їх у триденний строк з дня одержання вимог власнику або до відповідного вищестоящего органу управління, який має право прийняти рішення. При цьому строк розгляду вимог найманих працівників кожною інстанцією не повинен перевищувати трьох днів.

Друга група - це строки, що забезпечують належний плин технологічного процесу в організації (ст.ст.14, 19, 26 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)»).

По-перше, вони встановлюють строки звільнення працівників, що беруть участь у вирішенні колективних трудових суперечок, від основної роботи. Такі строки порівняно нетривалі. Фактично дані строки збігаються зі строками діяльності примирних комісій (арбітражів). Членам примирної комісії, утвореної у відповідності до Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», гарантується збереження місця роботи (посади) і середнього заробітку, а також на них поширюються гарантії, передбачені Кодексом законів про працю України для виборних профспілкових працівників, членів рад (правління) підприємств і рад трудових колективів, їм гарантується компенсація витрат, пов'язаних з виконанням функцій у примирній комісії. Члену примирної комісії оплата праці в розмірі не менше середньомісячної заробітної плати та відшкодування витрат, пов'язаних з участю у примирній процедурі, провадиться сторонами колективного трудового спору (конфлікту) за їх рахунок за домовленістю, а якщо сторони не досягли згоди - в рівних частках.

Законодавство Російської Федерації встановлює чіткі часові межі участі у примирливих процедурах: «члени примирливої комісії, трудові арбітри на час участі у вирішенні колективного трудового спору звільняються від основної роботи зі збереженням середнього заробітку на строк не більше трьох місяців протягом одного року» (ч.1 ст.405 ТК РФ) [6]. Слід зазначити, що вітчизняне трудове законодавство має більше гарантій для членів примирних комісій.

По-друге, дані строки регулюють час попередження роботодавців про початок страйків. До них приєднуються словосполучення «не пізніше як». Так, про початок майбутнього страйку орган (особа), який очолює страйк, зобов'язаний письмово попередити власника або уповноважений ним орган (представника) не пізніше як за сім днів до початку страйку, а у разі прийняття рішення про страйк на безперервно діючому виробництві - за п'ятнадцять днів. Слід відзначити, що попередження роботодавця необхідно для того, щоб зменшити несприятливі (економічні, фінансові, комерційні, соціальні) наслідки страйку. У цей період керівництво організації або її відособлених структурних підрозділів може прийняти управлінські рішення щодо запобігання простою працівників, які не бажають брати участь у страйку, довести до відома постачальників і споживачів, вжити інших заходів, що дозволить зберегти ділові зв'язки, конкурентноздатність і рентабельність організації.

Працівники або профспілкові органи можуть протягом установленого часу відмовитися від застосування настільки крайнього способу вирішення колективного трудового спору як страйк, а роботодавець повинен спробувати врегулювати суперечку без проведення страйків. Крім того, оголошення страйків не є раптовим для роботодавців і вони мають можливість підготуватися до повної або часткової відмови працівників від виконання трудових обов'язків (наприклад, не закуповувати швидкопсувні продукти для реалізації, забезпечити охорону виробничого обладнання тощо).

По-третє, дані строки визначають періоди часу, протягом яких забороняється проведення страйків. Вони закріплені в імперати-

вній формі. Згідно ч.3 ст.24 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» у разі оголошення надзвичайного стану - Верховна Рада України або Президент України можуть заборонити проведення страйків на строк, що не перевищує одного місяця. Подальша заборона має бути схвалена спільним актом Верховної Ради України і Президента України. У разі оголошення воєнного стану - автоматично настає заборона проведення страйків до моменту його відміни.

Крім того, забороняється проведення страйку за умов, якщо припинення працівниками роботи створює загрозу життю і здоров'ю людей, довкіллю або перешкоджає запобіганню стихійному лиху, аваріям, катастрофам, епідеміям та епізоотіям чи ліквідації їх наслідків.

Тим самим обмежується використання права працівників на страйк у тих випадках, коли це заподіює шкоду правам і інтересам роботодавців, працівників і інших суб'єктів.

По-четверте, регламентуються строки інформування учасників страйку про рішення суду про визнання страйку незаконним або законним і виконання такого рішення. Зазначені строки відносно чіткі або короткі за своєю тривалістю. Наприклад, справа, щодо заяви власника або уповноваженого ним органу (представника) про визнання страйку незаконним, повинна бути розглянута судом, включаючи строки підготовки справи до судового розгляду, не пізніше як у семиденний строк. Рішення суду, про визнання страйку незаконним, зобов'язує учасників страйку прийняти рішення про припинення або скасування оголошеного страйку, а працівників розпочати роботу не пізніше наступної доби після дня вручення копії рішення суду органу (особі), що очолює страйк. Тим самим гарантується негайне припинення незаконних страйків.

Працівники, які приймали участь у проведенні страйку й не припинили його наступного дня після доведення рішення суду до органу, що очолює страйк, можуть бути піддані дисциплінарному стягненню за порушення трудової дисципліни.

Можна констатувати, що правове закріплення строків в охороні трудових прав, має

важливе значення у забезпеченні прав як працівників, так і роботодавців. Адже обидві сторони спору зацікавлені в якнайшвидшому

його вирішенні й недопущенні затягування конфлікту іншою стороною.

Література

1. Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 3.03.1998 року // ВВР України. – 1998. - № 34. – Ст.227.
2. Лазор В.В. Проблеми правового регулювання трудових спорів і конфліктів за умов формування ринкових відносин в Україні: Дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. – Луганськ, 2005.
3. Скобелкин В.Н., Передерни С.В., Чуча С.Ю., Семенюта Н.Н. Трудовое процедурно-процессуальное право. – Воронеж, 2002. - 127 с.
4. Мордачев В.Д. Сроки в советском трудовом праве: Автореф. дис. канд. юрид. наук. – Свердловск, - 1972. - 18 с.
5. Жигалкин П.И. Правовое регулирование сроков в трудовых отношениях: Автореф. дис. канд. юрид. наук. - Харьков, - 1974. - 23 с.
6. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001г. № 197-ФЗ // Российская газета. – 2001. – № 256. – 31 декабря.

ЕРЕМЕНКО Л.В. ДЕЙСТВИЕ СРОКОВ ПО ОТНОШЕНИЮ К ОХРАНЕ ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ И РАБОТОДАТЕЛЕЙ. Статья посвящена действию сроков в трудовом праве по отношению к охране трудовых прав работников и работодателей. Рассмотрены основные виды сроков в трудовом праве, проанализировано современное состояние трудового законодательства относительно сроков и определены основы особенности действия сроков.

EREMENKO L.V. ACTION of TERMS In relation to PROTECTION of LABOUR RIGHTS of WORKERS And EMPLOYERS. Clause(article) is devoted to action of terms in the labour right in relation to protection of labour rights of workers and employers. The basic kinds of terms in the labour right are considered, the modern condition of the labour legislation concerning terms is analysed and bases of feature of action of terms are determined.

УДК 356.13

В. О. СЛЮСАРІВ

Харківський національний університет внутрішніх справ

ВИХОВНА РОБОТА ТА ПСИХОЛОГІЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СЛУЖБОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІВ ДЕРЖАВНОЇ ПРИКОРДОННОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ

Аналізуються особливості виховної роботи в органах ДПС, уточнено її мету, завдання, суб'єктний склад, систему виховних заходів та форм їх реалізації, визначені основні завдання та напрямки психологічного забезпечення службової діяльності персоналу органів ДПС, уточнено систему його суб'єктів, надані пропозиції з удосконалення правових актів з питань виховної роботи та психологічного забезпечення службової діяльності персоналу органів ДПС

Надійшла до редколегії 25.02.2008

Необхідність врахування під час роботи з персоналом виховних та психологічних факторів обумовлена тим, що об'єктивні закономірності розвитку та діяльності державних органів визначають дії людей не безпосередньо, а лише відбиваючись у їх свідомості, впливаючи на думки та відчуття людей, на їхню діяльність. Це зобов'язує враховувати під час роботи з персоналом не тільки об'єктивні закономірності, які, безсумнівно, відіграють провідну роль, але й закономірності суб'єктивного світу людей, психологію людини, її світогляд, переконання тощо. Отже, важливими напрямками роботи з персоналом в органах Державної прикордонної

служби України (далі - ДПС) є виховна робота та психологічне забезпечення їх службової діяльності, розгляду яких і присвячено цю статтю.

Питання виховної роботи та психологічного забезпечення службової діяльності персоналу органів ДПС України були предметом досліджень О.П. Бевзюка, В.Т. Білоуса, О.Ф. Брюховецького, М.М. Литвина, В.М. Серватюка, А.С. Сіцінського, М.М. Тарнавського, В.І. Царенка, В.О. Шамрая та інших науковців. Проте ряд актуальних і практично значущих проблем у цих сферах потребують подальшої розробки.