

ТРУДОВІ ПРАВОВІДНОСИНИ МІЖ СУБ'ЄКТАМИ У СФЕРІ ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

LABOR RELATIONS BETWEEN SUBJECTS IN BUSINESS SPHERE

Межевська Л.В.,

*кандидат юридичних наук,
заступник декана юридичного*

факультету з навчально-методичної роботи

Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ

Сидоров О.А.,

здобувач кафедри обліку, економіки

і управління персоналом підприємства

Придніпровської державної академії будівництва та архітектури

Досліджено особливості регулювання трудових правовідносин між суб'єктами підприємницької діяльності. Проаналізовано вплив підприємств на особливості трудових правовідносин. Запропоновано пропозиції щодо вдосконалення правового регулювання праці на підприємствах. Виявлено відповідність функції забезпечення економічної безпеки та стану національної економіки.

Ключові слова: суб'єкти у сфері підприємницької діяльності, економічна безпека, функція.

Исследованы особенности регулирования трудовых правоотношений между субъектами предпринимательской деятельности. Проанализировано влияние предприятий на особенности трудовых правоотношений. Предложены способы совершенствования правового регулирования труда на предприятиях. Выявлено соответствие функции обеспечения экономической безопасности состоянию национальной экономики.

Ключевые слова: субъекты в сфере предпринимательской деятельности, экономическая безопасность, функция.

The peculiarities of regulation of labor legal relationship between subjects of entrepreneurial activity are investigated. The influence of enterprises on the peculiarities of labor legal relationship is analysed. Proposals on improvement of legal regulation of labor at enterprises are offered. The compliance of the function of ensuring economic security and the state of the national economy is revealed.

Key words: business entities, economic security, function.

Постановка проблеми. Реформаційні процеси, спрямовані на реалізацію концепції євроінтеграційного розвитку України, виявили неспроможність суб'єктів господарювання (підприємців) виконувати функції, які на них покладені. В сучасних умовах в Україні наявна гостра потреба у пошуку шляхів удосконалення правового регулювання трудових правовідносин за участю суб'єктів, які виконують функції господарювання за безпосереднього здійснення підприємницької діяльності. Саме за допомогою злагодженої взаємодії усіх складових частин механізму правового регулювання відносин за участю підприємців (юридичні норми, правовідносини, конкретні дії щодо реалізації прав, обов'язків та гарантій їх забезпечення) можливо досягти найефективнішого виконання завдань, які стоять перед певними господарськими організаціями, перед конкретним суб'єктом підприємницької діяльності [1, с. 51].

Адже наявний інтерес до підприємницької діяльності є цілком природним, оскільки створюється нова економічна основа суспільства. З'являються суб'єкти підприємницької діяльності, які прагнуть не пристосовуватися до нових умов, а жити в них, проявляють ініціативу у трудовій діяльності. Новим розумінням функції підприємства нового покоління підприємств є функція трудових правовідносин у сфері підприємницької діяльності.

Стан дослідження. Слід зазначити, що в сучасній науці трудового права дослідженню теоретичних та методологічних засад вивчення трудових правовідносин та функціями забезпечення економічної безпеки обґрунтовані в працях таких науковців: Дж. Мінцера, Д. Рікардо, О. Половен, К. Петренко, Г. Стрічак, Л. Соловйова, Л. Гарашенко, П. Пилипенко, Т. Шульц, Л. Грішнова, О. Долгий, М. Тищенко, М. Александрова, М. Бару, Н. Болотіної, В. Венедиктова, Л. Бугрова, В. Жернакова, О. Зайцевої, І. Зуба, І. Кисельова, Т. Коршунової, Р. Лившиця, В. Никитинського, Ю. Орловського, О. Пашкова, П. Пилипенка, В. Прокопенка, О. Процевського, В. Роганя, Л. Сироват-

ської, Г. Чанишевої, О. Ярошенка, Г. Шершеневича, О. Камінки, І.Тарасова, С. Ландкофа, І. Брауде, А. Гойхбарга, В. Шретера, І. Спасибо-Фатєєвої, Д. Задохайла, О. Кібенко, Г. Назарової, С. Глібка, О. Вінник, В. Щербини.

Зважаючи на вагомий внесок вітчизняних і зарубіжних дослідчених вчених, слід зазначити, що на сьогодні потребує подальшого наукового дослідження проблема встановлення зв'язку між трудовими правовідносинами та функціями забезпечення економічної безпеки.

Метою статті є виявлення особливостей у регулюванні трудових правовідносин між суб'єктами підприємницької діяльності, що виступають у ролі роботодавців; вивчення правового статусу; визначення підстав виникнення трудових правовідносин працівників і правової природи відносин, що виникають між головою правління, головою спостережної ради підприємств; виявлення чинників, що лежать в основі диференціації правового регулювання праці працівників на підприємстві; розробка пропозицій і рекомендацій щодо вдосконалення правового забезпечення трудової діяльності суб'єктів підприємницької діяльності.

Для реалізації мети дослідження ставилися такі основні задачі:

- проаналізувати вплив підприємств на особливості трудових правовідносин;
- визначити співвідношення між законодавством про працю спеціальними законами, статутами та іншими внутрішніми положеннями підприємств;
- виявити чинники, що лежать в основі диференціації правового регулювання праці на підприємствах;
- сформулювати науково обґрунтовані пропозиції щодо вдосконалення правового регулювання праці на підприємствах;
- дослідити особливості регулювання трудових правовідносин між суб'єктами підприємницької діяльності;
- надати пропозиції щодо вдосконалення правового регулювання праці на підприємствах;

– виявити відповідність функції забезпечення економічної безпеки та стану національної економіки.

Виклад основного матеріалу дослідження. В умовах реформування багатьох сфер трудових відносин особлива увага приділяється розвитку законодавства з питань регулювання правовідносин за участі суб'єктів господарювання. Це обумовлено насамперед тими змінами, що відбулися і відбуваються в нашому суспільстві й державі. На сучасному етапі національне господарство України вимушено функціонувати в складних та непередбачуваних умовах нестабільності, які виступають генераторами проблем, що перешкоджають гармонійному та динамічному його розвитку в цілому. В контексті зазначених змін постає необхідність підвищення ефективності виконання та дотримання трудового законодавства, забезпечення професіоналізму осіб, які займаються підприємницькою діяльністю. При цьому залишається актуальним питання, що власне, розуміється під поняттям «трудовах правовідносин між суб'єктами підприємницької діяльності», яке і стало предметом дослідження цієї статті. Актуальним є на сьогодні підприємництво, яке являє собою стратегічний фактор та внутрішнє джерело нестійкого економічного розвитку й матеріального забезпечення добробуту населення країни в ринкових умовах господарювання.

Суб'єктами підприємницької діяльності є учасники суспільних відносин, які на підставі чинного законодавства мають суб'єктивні права та обов'язки. Отже суб'єктами трудового права є учасники індивідуальних та колективних трудових правовідносин, які на підставі чинного законодавства мають трудові права та відповідні трудові обов'язки. Основним суб'єктом трудового права є працівник та власник підприємства, установи, організації або уповноважений ними орган або фізична особа-працедавець як сторони трудових правовідносин.

Трудові правовідносини виникають з моменту, коли працівник уклав з власником чи підприємством трудовий договір і почав виконання своєї трудової функції. А оскільки для своєї життєдіяльності і відтворення людина повинна постійно здобувати матеріальні блага, засоби для життя, трудові правовідносини, на відміну від цивільних, є тривалими, що продовжуються протягом усього часу її працездатності. Припиняються ці відносини тільки за волевиявленням їх суб'єктів, у зв'язку з виходом на пенсію або внаслідок смерті працівника.

Трудові правовідносини виступають як форма й умова існування фактичних трудових відносин, є засобом їх конкретизації і закріплення. У свідомості фактичні трудові відносини завжди відображаються як правовідносини, хоча в дійсності останні є лише формою суспільних трудових відносин. Як відносини між конкретними суб'єктами, трудові відносини відображають особисту, суб'єктивну волю їх учасників, що знаходить закріплення в трудовому договорі, який укладається між сторонами. Таким чином трудові правовідносини – це двосторонні відносини працівника з власником або створюваним ним підприємством по виконанню роботи за винагороду, за обумовленою спеціальністю, кваліфікацією або посадою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядку, що виступають формою закріплення суб'єктивних трудових прав і обов'язків.

Розглядаючи чинні нормативні документи та дослідження науковців, варто відзначити відсутність чіткого і регламентованого визначення поняття суб'єктів підприємницької діяльності та її місце і значення для економіки країни. Необхідним є відродження підприємницької діяльності, створення робочих місць та підвищення гнучкості зайнятості – це далеко не всі, але дуже важливі завдання, що стоять перед підприємництвом. Поняття «суб'єкт підприємницької діяльності» порівняно з поняттям «суб'єкт господарської діяльності» так само, як відношення поняття «підприємницька діяльність» і «господарська діяльність».

Тому під час характеристики суб'єктів підприємницької діяльності ми будемо звертатися і до загальних ознак, притаманних суб'єктам господарської діяльності як учасників трудових правовідносин.

Трьома загальними ознаками підприємницької діяльності є:

- 1) господарська сфера;
- 2) реалізація продукції;
- 3) виконання робіт.

Діяльність суб'єктів господарювання є неможливою без взаємодії трудових відносин, які виникають на двосторонній основі між власником або уповноваженим органом і працівником. Учасники трудових правовідносин мають права та обов'язки, встановлені нормативними актами про працю, а також трудовим договором, в якому особи-підприємці повинні визначити умови праці. Законодавство про працю регулює трудові відносини працівників усіх підприємств, установ, організацій, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами.

Загальновідомо, що відносини між роботодавцем і працівником регулюються умовами трудового договору – усного або письмового (ст. 21 Кодексу законів про працю України), тоді як відносини між суб'єктом господарювання та його контрагентом будуються на основі договору цивільно-правового (ст. 626 Цивільного кодексу України). Умови договорів підряду та надання послуг описані у главі 61 Цивільного кодексу та главі 63 Цивільного кодексу відповідно. Отже на підставі цих різних видів договорів виникають різні види відносин, відмінності між якими і пояснюють різницю між найманим працівником та підрядником. Трудовим договором є угода між працівником та роботодавцем, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підпорядкуванням внутрішньому трудовому розпорядку, а роботодавець зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату й забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором й угодою сторін [2, с. 189]. Тут бачимо велику кількість взаємних прав та обов'язків, підпорядкування внутрішньому трудовому розпорядку, забезпечення належних умов праці роботодавцем. Метою договору є отримання певного матеріального результату та активне спрямування на регулювання процесу виконання роботи, оскільки цей документ охоплює собою обов'язки працівника за конкретною спеціальністю, професією, посадою з підпорядкуванням внутрішньому трудовому розпорядку (режим роботи, форма одягу, система перепусток тощо), а також обов'язки роботодавця по регулярній виплаті заробітної плати, забезпеченню належних умов праці (робоче місце, охорона праці), соціальному страхуванню («лікарняні»), дотриманню мінімальних державних гарантій (мінімальна заробітна плата), сплаті податків і зборів за працівника. У свою чергу, ПК визначає, що працівником є фізична особа, яка безпосередньо власною працею виконує трудову функцію згідно з укладеним з роботодавцем трудовим договором (контрактом) відповідно до закону, а роботодавець – це юридична особа (її філія, відділення, інший відокремлений підрозділ чи її представництво) або самозайнята особа, яка використовує найману працю фізичних осіб на підставі укладених трудових договорів (контрактів) та несе обов'язки із сплати їм заробітної плати, а також нарахування, утримання та сплати податку на доходи фізичних осіб до бюджету, нарахувань на фонд оплати праці, інші обов'язки, передбачені законами. До того ж до роботодавця прирівнюються юридичні та самозайняті особи, які нараховують (виплачують) дохід за виконання роботи та/або надання послуги згідно із цивільно-правовим договором у разі, якщо буде встановлено, що відносини за таким договором фактично є трудовими.

Сама форма підприємницької діяльності не повинна мати суттєвого впливу на рівень трудової правосуб'єктності

підприємців. Чи це державна юридична особа, чи приватна, її роботодавчі властивості щодо найму на роботу треба визнавати рівними. Відмінності можуть торкатися лише органів, уповноважених від імені юридичної особи приймати і звільняти працівників. Переважно це визначається статутом юридичної особи. Відповідна законодавча база розвитку підприємництва передбачає встановлення правових гарантій [3, с. 24]. На державних підприємствах від імені юридичної особи виступає одноособовий орган, наприклад, директор, начальник, який і користується правом найму працівників. Самого керівника державного підприємства призначає на посаду відповідне міністерство або інший підвідомчий Кабінету Міністрів України орган державної виконавчої влади. Наймання на роботу керівника підприємства, що є у загальнодержавній власності, відбувається на контрактній основі. Керівник укладає трудові договори з працівниками підприємства відповідно до чинного законодавства.

Висновки. Виходячи з вищевикладеного, можна дійти висновку, що найефективнішим вирішенням проблем, пов'язаних з розглядом досліджуваної категорії спорів, є законодавче удосконалення України у сфері трудових правовідносин між суб'єктами підприємницької діяльності.

Необхідне відродження підприємницької діяльності, створення робочих місць та підвищення гнучкої зайнятості, врегулювання трудових відносин між суб'єктами – це далеко не всі, але дуже важливі завдання, що стоять перед суб'єктами підприємницької діяльності. Вважаємо

за доцільне врегулювати працю працівників підприємств (з урахуванням їх особливостей) статутами та іншими внутрішніми положеннями норм трудового права, які слід застосовувати у тих випадках, коли ті чи інші елементи трудових відносин не врегульовані спеціальним законодавством про підприємства, їх статутами та внутрішніми положеннями. З метою підвищення мотивації праці, якості продукції й ефективності виробництва, потрібно розробити різноманітні програми, що стимулюють працівників. Для забезпечення економічної безпеки національної економіки необхідно пристосувати положення соціально-сформованого Кодексу законів про працю України до реалій розвинутої ринкової економіки, тому що розроблені в нашій державі проекти не змінюють наявної правової конструкції регулювання трудових відносин, а лише узгальнюють положення у сфері праці. Такі обставини було б доречно врахувати у вже існуючий Кодекс законів про працю України, а не продовжувати існуюче трудове законодавство. Так як на сьогоднішній день підприємницька діяльність є джерело нестійкого економічного розвитку й матеріального забезпечення добробуту населення країни в ринкових умовах господарювання. З метою врегулювання цих питань необхідно визначити чітку позицію держави з питань захисту суб'єктів підприємницької діяльності. Таким чином, на сьогоднішній день в період реформування трудового законодавства припускаємо планування як на окрему перспективу, а також виявлення окремих функцій, якими можливо скористатись в теперішній час.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Гарашенко Л. Правові проблеми регулювання трудових відносин на підприємствах недержавних форм власності. Право України. 1998. № 6. С. 51.
2. Іншин М., Мельник В. Вид. 2-ге, Центр учбової літератури. Київ: 2016. С. 189
3. Ануфрієва О., Пальчевська Т., Лагоцька Г. Підприємницька діяльність. Навчальний посібник. Івано-Франківськ, «Лілея-НВ», 2014. С. 24