

ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПОНЯТТЯ КОНТРАКТУ ЯК ФОРМИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

Стрельченко М.В., lena.kompas@ukr.net

Таврійський державний агротехнологічний університет імені Дмитра Моторного

Оформлення трудових відносин за посередництвом трудового контракту широко застосовується в країнах з ринковою економікою. Найм за контрактом, як відносно нова правова модель підбору, розподілу і використання кадрів на підприємствах всіх форм власності, закріплений і в законодавстві України. Так, термін контракт як підстава виникнення трудових відносин, як інститут трудового законодавства був легалізований в нинішній редакції в зв'язку з прийняттям Закону України від 20 травня 1991 року "Про внесення змін і доповнень у Кодекс законів про працю Української РСР при переході до ринкової економіки"[1].

Легальне поняття контракту дається в частині третій ст. 21 КЗпП України: "Особливою формою трудового договору, - підкреслюється в згаданій статті КЗпП, - є контракт, в якому строк його дії, права обов'язки і відповідальність сторін (в тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення і організації праці працівника, умови розірвання договору, в тому числі дострокового, можуть встановлюватися угодою сторін».

Проте, варто відмітити, що в юридичній літературі немає єдиної точки зору з приводу правової природи контракту. Поняття контракту ч. 3 ст.21 КЗпП України визначає як особливу форму трудового договору. Виходячи з цього, одні автори вбачають в ньому форму строкового трудового договору, інші - його різновид, треті прийшли до висновку, що це контрактна форма укладання трудового договору. З такими твердженнями важко погодитись. У першу чергу зміст, який вкладається різними словниками у це поняття, зводиться до того, що контракт є угода, письмова угода, договір у законному порядку. Значить за формою він не просто письмова угода чи угода в письмовій формі, а угода, за якою держава визнає встановлення умов праці, прав і обов'язків сторін. Такий порядок визначення змісту контракту держава визнає законним. Звідси, контракт не просто форма договору, а й законний порядок визначення його змісту.

Таким чином, мета контракту - забезпечити умови для виявлення ініціативи й самостійності працівників, урахувати індивідуальні здібності і професійні навички, підвищення взаємної відповідальності, а також забезпечити їх правовий і соціальний захист.

Саме тому КЗпП вказує на особливість контракту, яка полягає в тому, що в ньому можна передбачити положення, котрі виходять за межі, встановлені законодавством про працю. Зокрема, тут передбачається обсяг роботи та вимоги до якості і терміну її виконання, строк дії контракту, права, обов'язки і взаємна відповідальність сторін, умови оплати і організації праці, підстави для припинення й розірвання контракту, соціально-побутові і інші умови, необхідні для виконання взятих сторонами обов'язків. У цьому суть і призначення контракту в трудовому праві [2, с. 17].

На думку С.Н. Прилипко, законодавство встановлює різницю між трудовим договором і контрактом, тобто протиставляє трудовий договір контракту, але будь-яких аргументів у підтвердження сказаного не наводить [3, с. 1]. Між тим, аналіз ст.21 КЗпП та інших правових норм, що регулюють трудовий договір, свідчать, що сучасне законодавство не розмежовує, не встановлює суттєвих відмінностей між трудовим договором і його особливою формою - контрактом. Не передбачено поділу на такі види трудового договору і в законодавстві про працю великих, з розвинутою ринковою економікою, країнах далекого зарубіжжя.

На нашу думку, поняття трудовий договір і контракт є однопорядковими, оскільки термін контракт має латинське походження і в перекладі на українську мову означає договір.

Тому, трудовий договір є більш загальним поняттям, збиральною правовою категорією, він включає в себе і контракт як особливу форму. Такий висновок підтверджується аналізом першої і третьої частин ст. 21 КЗпП України. Таким чином, терміни трудовий договір і контракт є синонімами.

Фахівці в галузі трудового права дотримуються різних точок зору стосовно правової природи контракту. На погляд Ю. Баранюка, контракт слід розглядати як окремий, специфічний вид трудового договору. На відміну від звичайного строкового трудового договору робота, що виконується за контрактом, як правило, є постійною, а не тимчасовою. Встановлення строку обумовлене не характером виконуваних обов'язків, а їх орієнтацією на конкретну, заздалегідь поставлену мету, досягну в певний період часу [4, с. 82].

Деякі вчені і багато роботодавців розглядають трудовий контракт як строковий трудовий договір, що укладається в письмовій формі. При чому як аргумент наводиться посилання на досвід західноєвропейських держав. Орієнтація контракту тільки на строковість укладеного договору досить спірна і, на нашу думку є помилковою, оскільки не узгоджена з чинним законодавством і рекомендаціями МОП. Так, наприклад, у Франції у більшості випадків мова йде про контракт безстрокового характеру. В законодавстві ФРН окремо не виділяється контракт як угода про працю, що має переважно строковий характер. Таким чином, на Заході кваліфікований, потрібний наймачу персонал має стабільну зайнятість на основі безстрокових трудових договорів. Система так званого "по життєвого найму" на певній фірмі стосовно цінних кадрів широко застосовується в Японії [5, с. 68].

Безперечно, і в Україні висококваліфікований та ініціативний спеціаліст, на залучення якого розрахований контракт, не зацікавлений у встановленні трудових відносин, розрахованих на нетривалий строк.

В зв'язку з цим необхідно звернути особливу увагу на ту обставину, що зловживання роботодавця строковим характером контракту суттєво обмежує Закон України "Про внесення змін і доповнень, що стосуються трудового договору, в Кодекс законів про працю" від 19 січня 1995 року, який доповнив ст. 23 КЗпП частиною другою, чітко передбачаючи можливі випадки укладення строкового трудового договору, в тому числі контракту як його особливої форми [6, с. 8-9].

Різний підхід до правової проблеми регулювання трудових відносин, що виникають на основі контракту, обумовлює складні юридичні наслідки при використанні його на практиці.

Якщо розглядати контракт як різновид строкового трудового договору, тоді працівники, котрі його уклали, потрапляють в невідгідне становище. Керівник завжди має можливість позбавитися від небажаного працівника як до, так і після закінчення строку дії контракту. Причому в обох випадках практично неможливо довести незаконність дії роботодавця, оскільки, по-перше, в контракті можуть бути передбачені додаткові, порівняно з КЗпП, умови його розірвання, по-друге, закінчення терміну дії контракту є законною підставою для звільнення працівника за п. 2 ст. 36 КЗпП України. Тому вважаємо, що контрактна система, що ґрунтується на строковому характері трудових відносин, безумовно, посилює залежність працівника від роботодавця.

Визнання ж контракту особливим видом трудового договору, специфічною угодою про працю передбачає можливість укладення його на невизначений строк, що значно зміцнює трудові права працівників. При цьому весь час виконуються додаткові умови, передбачені контрактом, вигідні для обох сторін. Якщо ж сторони виконали їх (наприклад, придбання роботодавцем для працівника квартири), то вони можуть внести зміни в контракт, обумовивши інші додаткові умови. Тому безстроковий контракт є основою для формування стабільних трудових відносин, в яких повинні бути зацікавлені обидві сторони, важливий засіб зміцнення трудових прав працівників.

Незалежно від різного підходу фахівців до питання про правову природу контракту, при укладенні його на певний строк або на строк виконання певної роботи головним залишається взаємна згода сторін, не обмежена часом.

Список використаних джерел:

1. Закон України від 20 березня 1991 року “Про внесення змін і доповнень у Кодекс законів про працю Української РСР при переході до ринкової Економіки” // Відомості Верховної Ради України. - 1991. - № 23. — ст. 546;
2. Хусточкін О. Контракт у трудовому праві України (законодавство і практика його застосування) // Право України. - 1995. - № 5-6. – 46 с.
3. Прилипко С.Н. Трудовой контракт по законодательству Украины: Автореферат. - Харьков, 1995. - 22 с.;
4. Баранюк Ю. Особливості змісту трудових контрактів//Право України. - 1998. - № 4 . - с.82;
5. Киселев И.Я.Трудовой договор при капитализме: проблемы найма и увольнения. - М.: Наука, 1989. – 180 с.;
6. Луценко А.С. Правовое регулирование контрактной формы трудового договора. - Донецк: Сталкер, 1999. – 210 с.;
7. Нестеренко О. М. Особливості правового виховання в Європі. Тенденції розвитку юридичної науки в інформаційному суспільстві: матер. міжнар. наук.-практ. конф. (Одеса, 28 груд. 2018 р.). Одеса: Гельветика, 2018. С. 14-17.

Науковий керівник: Нестеренко О.М., к.ю.н., ст. викладач

МЕХАНІЗМИ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ СФЕРИ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

Танасова Н.С., Email:tanasova101@gmail.com

Таврійський державний агротехнологічний університет

Система охорони здоров'я відіграє винятково важливу роль у забезпеченні належного рівня життя. Здоров'я людини, як відомо, у світі визнається настільки значущим, що цей показник першим входить до індексу людського розвитку – універсального показника, з одного боку, рівня суспільного розвитку тієї чи іншої країни, а з другого – чутливого індикатора ефективності державного управління. Саме тому охорона здоров'я громадян є однією з найважливіших внутрішніх державних функцій сучасної України. Значні соціально-економічні перетворення, що відбуваються в нашій молодій державі, включають і реформування сфери охорони здоров'я, передбачаючи зміну правових, економічних і організаційних основ збереження, зміцнення і відновлення здоров'я громадян. При цьому слід наголосити на тому, що реформи базуються на наукових засадах, які включають базисні категорії науки державного управління у сфері охорони здоров'я.

Відповідно до ст. 49 Конституції України кожен має право на охорону здоров'я, медичну допомогу і медичне страхування. Охорона здоров'я забезпечується державним фінансуванням відповідних соціально-економічних, медико-санітарних і оздоровчо-профілактичних програм. Держава створює умови для ефективного і доступного для всіх громадян медичного обслуговування.

Система охорони здоров'я країни знаходиться в умовах постійних трансформаційних змін. Будучи багаторівневою й розгалуженою структурою, система, перетворюючись, формує складні підходи до визначення механізмів управління у державному і приватному секторах охорони здоров'я. Саме у них держава відтворює нову систему механізмів управління, розглядати які потрібно у сукупності впливів мезо-, макро- і мікро факторів із застосуванням нових форм управління на всіх рівнях.

Для досягнення поставленої мети використано методологію науки державного управління, сучасну теорію управління, закони, діалектики. Застосовано систему загальнонаукових і спеціальних методів дослідження, а саме: системний підхід – при дослідженні державного управління як цілісної системи, що поєднує всі гілки державної