

# ІСТОРИЧНІ АСПЕКТИ КОНТРАКТНОЇ ФОРМИ РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

*Горбова Н.А.*

*к.п.н., доцент кафедри публічного управління, адміністрування та права*

*Нестеренко О.М.*

*к.ю.н., старший викладач кафедри публічного управління, адміністрування та права Таврійський державний агротехнологічний університет імені Дмитра Моторного*

Регулювання трудових відносин має довгу історію. Праця, як основа економіки, розвитку та самореалізації людини, є вкрай важливою для будь-якого суспільства, незалежно від того, на якому етапі розвитку воно перебуває. Зокрема можна виокремити регулювання відносин у сфері праці на ті, які розвивалися еволюційним шляхом, та ті, які розвиваються революційним. Йдеться, певна річ, не про ринкові реформи, а про зміну політичного устрою, який впливає на економічний розвиток.

Відносини, які розвивалися еволюційним шляхом, були загартовані у протистоянні працедавців та профспілок. Історія профспілкового руху має багато чорних сторінок боротьби працівників за трудові права, що так чи так призвело до високого рівня захищеності трудових прав громадян та стало основою сталого економічного піднесення цих держав (країни ЄС, Північної Америки, Австралії, Нової Зеландії, Японії тощо). Натомість революційним шляхом розвивалося правове регулювання праці в країнах, які обрали для себе авторитарні, а подекуди і тоталітарні форми правління, де праця посіла чільне місце серед пропагандистських гасел (країни, в яких панували комуністичний, нацистський, фашистський, франкістський режими тощо). Якщо еволюційне правове регулювання розвивалося в умовах ринкової економіки, то революційне — в умовах контрольованої державою або адміністративно-планової економіки. Правове регулювання праці в Україні належить до другої групи, хоча в кінці XIX — на початку XX століття економічні відносини на території України були тісно вплетені в економічні процеси континентальної Європи. Еволюційний розвиток трудових відносин на території Західної України зберігався до 1939 року, до становлення «розвиненого соціалізму» на цих територіях.

Еволюційні зміни є природними та більш стійкими до зовнішніх та внутрішніх викликів, натомість революційні є радше спробою клонувати щось природне, як наслідок отримуємо за формою природне, а за змістом — нежиттєздатне та слабке. Революційні зміни у підходах до господарювання

можуть дати швидкий позитивний економічний ефект, але вони не спроможні його зберігати тривалий час, і процеси стагнації економіки є неминучими. Яскравим прикладом є радянська економіка, яка після економічних успіхів, вже з середини 60-х років ХХ століття почала відчувати перші проблеми, що згодом трансформувалися в тривалий застій та занепад.

Революційні зміни, норми трудового права перемістили із приватного права в публічне, які із диспозитивних стали імперативними. Таким чином, договірні відносини залишилися тільки в назві «трудовий договір», який містився в трудовому законодавстві, але договірна складова була повністю нівельована.

Правова природа трудових відносин є договірною, саме в глибинах приватного права зародилося трудове право, набуло рис автономності та виокремилася в окремий блок правових норм, який посідає чільне місце разом з нормами цивільного права.

Революційні зміни, трудові норми перемістили із приватного права в публічне, які із диспозитивних стали імперативними. Таким чином, договірні відносини залишилися тільки в назві «трудовий договір», які містився в трудовому законодавстві, але договірна складова була повністю нівельована.

Трудовий контракт став символічним першим проліском дерегуляції трудових відносин, поступового запровадження диспозитивного методу правового регулювання, першим ринковим інструментом регулювання відносин у сфері праці. Проте будь-яка добра законодавча ініціатива може бути спотворена правозастосуванням. Так сталося і з контрактом, через відсутність чіткого розмежування сфери застосування останнього та трудового договору окремі працедавці почали застосовувати повсюдно контракт, а не безстроковий трудовий договір.

Контракт як особлива форма трудового договору повинен спрямовуватися на створення умов для виявлення ініціативності та самостійності працівника, враховуючи його індивідуальні здібності й професійні навички, його правову і соціальну захищеність. Умови контракту, які погіршують становище працівника порівняно з чинним законодавством, угодами і колективним договором, вважаються недійсними (стаття 9 Кодексу законів про працю України).

Незважаючи на ці та інші застереження, що містяться в Кодексі законів про працю України та інших актах трудового законодавства і спрямовані на захист прав громадян під час укладання ними трудових договорів у формі контрактів, сторонами в контракті можуть передбачатися не вигідні для працівника умови: зокрема це, як правило, тимчасовий характер трудових

відносин, підвищена відповідальність працівника, додаткові підстави розірвання договору тощо. Тому сфера застосування контракту під час оформлення трудових відносин не може бути безмежною.

Список літератури:

1. Бойко М. Д. Порівняльне трудове право : навчальний посібник / Київ : Атіка, 2007. 318 с.
2. Горбова Н. А. Правова культура та культура прав людини: співвідношення понять та шляхи імплементації. /Н. А. Горбова// Електронне наукове фахове видання «Порівняльно-аналітичне право». №1, 2017, с.16-18.
3. Щербина В. І. Трудове право України : підручник / Київ : Істина, 2008. 383 с.
4. Жернаков В. В. Трудове правовідношення як складне явище у трудовому праві /Жернаков В. В. // Трудове право України: сучасний стан та перспективи : матеріали наук.-практ. конф. (м. Сімферополь, 24 травня 2008 р.). Сімферополь, 2008. С. 34

## **ЕФЕКТИВНИЙ ІНСТРУМЕНТ АДМІНІСТРУВАННЯ В ОРГАНАХ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ.**

*Чудакова Г.С.*

*студентка магістратури спеціальності «Публічне управління та адміністрування» Таврійський державний агротехнологічний університет імені Дмитра Моторного, Мелітополь*

Правове регулювання в системі публічного управління розглядається в двох аспектах - як нормативно-правовий фундамент процесу і всієї системи публічного управління і як інтегральний інструмент публічного управління.

Публічне (державне і муніципальне) управління і публічна політика реалізуються з використанням широкого спектру інструментів, за допомогою яких органи публічного управління реалізують свої владно-управлінські повноваження з метою надання необхідного адміністративного впливу, забезпечення підтримки або запобігання соціальних змін, досягають бажаних результатів. Застосовувані інструменти повинні відповідати цілям і завданням публічного управління. Можна виділити такі типи інструментів публічного управління: механізми, заходи і засоби. Серед основних традиційних інструментів публічного управління Дірк Месснер і Йорг Мейер-Стамер'єна виділяють наступні інтегральні інструменти: влада, фінанси і закон [1]. Сюзанна Боррас і Чарльз Едквіст виділяють три основні