ринок праці в умовах ринкової економіки : моногр. / С. В. Попов – Сімферополь : КЮІ ОДУВС, 2008. – 328 с. **14.** *Ткаченко Л.* Підвищення пенсійного віку і ринок праці / *Лідія Ткаченко* // Праця і зарплата. – 2010. – № 30. – С. 6–7. **15.** Щодо нарахування внесків на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування на суми оплати праці працівникам, які на день виплати цих сум не перебувають у трудових відносинах з підприємством : Лист Пенсійного фонду України від 22.08.2006 р. № 10750/03-20 [Електрон. ресурс]. – Режим доступу : http://zakon.nau.ua/doc/?doc_id=281313. **16.** *Юровська В.* Становлення і розвиток загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття / І. В. Юровська // Право України. – 2004. – № 10. – С. 37–41.

РЕФОРМА СОЦИАЛЬНОГО СТРАХОВАНИЯ И РЫНОК ТРУДА В УКРАИНЕ: ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ
Сильченко С. А.

Статья посвящена исследованию вопроса влияния законодательных актов, направленных на реформирование социального страхования, на состояние занятости и рынка труда в Украине.

Ключевые слова: безработица, занятость, единый социальный взнос, пенсионный возраст, социальное страхование.

REFORM OF SOCIAL INSURANCE MARKET AND LABOUR MARKET IN UKRAINE: LEGAL ASPECTS OF INTERACTION
Silchenko S. A.

The article presents research of influence of legislation that is aimed to reform social insurance upon employment status and labour market in Ukraine.

Key words: unemployment, employment, single social insurance fee, retirement age, social insurance.

Надійшла до редакції 01.06.2011 р.

УДК 349.2(47+57)

Ф. А. Цесарський, *канд. юрид. наук, доцент*
Національний університет «Юридична академія України імені Ярослава Мудрого», м. Харків

ХАРАКТЕРНІ РИСИ ТА ЮРИДИЧНИЙ ЗМІСТ ПРАВОВОГО ІНСТИТУТУ ТРУДОВИХ ДОГОВОРІВ У КРАЇНАХ СНД

Трудові договори як угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, посідає дедалі значне місце в регулюванні трудових відносин на пострадянському просторі.

Разом із тим у країнах СНД цей правовий інститут має певні особливості, які відрізняють його від західних моделей регулювання трудових відносин на договірній основі.

Аналізу норм законодавства, яке регулює договірні трудові відносини у країнах СНД, присвячено роботи Ж. Ю. Дорохіної [2], С. Б. Зіядуллаєва [5], К. Л. Томашевського [9; 10], до питань юридичної природи трудового договору зверталися К. І. Забоєв [3], Л. В. Саннікова [7], Л. О. Чиканова [16] та ін.

Ці автори досить ґрунтовно й послідовно аналізують національні особливості інституту трудового договору, разом із тим у науковій літературі майже відсутні комплексні дослідження з визначення особливостей трудових договорів як інституту трудового права на всьому пострадянському просторі, не доведено і необхідність існування цього правового інституту в його існуючий формі.

Отже, метою даної статті є визначення характерних рис та юридичних особливостей правового регулювання інституту трудових договорів у країнах СНД.

На відміну від більшості країн Західної Європи, трудове законодавство на пострадянському просторі традиційно кодифіковано. У низці колишніх радянських республік уже прийнято нові трудові кодекси (далі – ТК) або інші кодифіковані закони замість радянських КЗпП (Бєларусь, Казахстан, Латвія, Росія, Таджикистан, Узбекистан), а в інших продовжують діяти істотно змінені КЗпП (наприклад, Азербайджан, Україна) [10, с. 12].

Для цілей даного порівняльно-правового дослідження наведемо низку діючих кодифікованих законів країн – учасниць СНД, розташувавши їх у хронологічному порядку (за датою прийняття): ТК Республіки Узбекистан (1995 р.) [14]; ТК Республіки Таджикистан (1997 р.) [13]; ТК Киргизької Республіки (1997 р.) [11]; ТК Республіки Білорусь (1999 р.) [12]; Закон Казахстану «Про працю в Республіці Казахстан» (1999 р.) [4]; ТК Російської Федерації (2001 р) [15].

Зміст трудового договору практично в усіх аналізованих кодексах (законах) СНД розглядається як сукупність відомостей (реквізитів) й умов трудового договору. У свою чергу, набір цих відомостей і умов у законодавстві країн СНД має деякі відмінності. Практично всі кодекси (закони) відносять до обов'язкових відомостей найменування (назви) сторін, що дозволяє їх індивідуалізувати (а ТК Киргизстану – також дату й місце укладення договору), підписи сторін, що є обґрунтованим, тому що зазначені відомості та

реквізити можуть мати важливе правове значення при виникненні трудових спорів.

У трудовому законодавстві країн СНД є загальнопоширеним віднесення до обов'язкових таких умов трудового договору: місце роботи, трудову функцію, день початку роботи, строк дії трудового договору, розмір оплати праці. У деяких державах (наприклад, Казахстан, Росія) до обов'язкових (або істотних) умов трудового договору також віднесено права та обов'язки сторін, характеристики умов праці, режим робочого часу і часу відпочинку, а також деякі інші [5, с. 153].

Останній підхід здається нам помилковим, тому що він призводить до змішання умов трудового договору і умов праці, а також обов'язкових і додаткових умов трудового договору. На наш погляд, обов'язковими умовами трудового договору, тобто такими, без яких трудовий договір не може вважатись укладеним, виступають тільки умови про місце роботи та трудову функцію. Усе інше – або додаткові умови договору, або відомості про умови праці працівника, перенесені до трудового договору із законодавства про працю, колективних договорів, угод, локальних актів.

Усі аналізовані ТК (закони) містять визначення трудового договору, що включає вказівку на укладення угоди між працівником і роботодавцем (наймачем) і перерахування їхніх основних кореспондуючих обов'язків. При цьому в одних країнах дана дефініція наведена в ст. 1 кодифікованого закону, присвяченого основним поняттям і використовуваним термінам (Бєларусь, Казахстан), в інших – у розділах (главах), присвячених трудовому договору (Киргизстан, Росія, Таджикистан, Узбекистан). Перший підхід уявляється більш обґрунтованим, тому що поняття «трудовий договір» є наскрізним у трудовому праві й використовується в різних правових інститутах.

Сторона, яка наймається, в усіх країнах іменується працівником. Що стосується сторони, котра наймає, то в різних країнах вона називається по-різному: роботодавець (у Таджикистані), наймач (у Білорусі та Киргизстані).

У трудовому законодавстві країн СНД спеціально регулюється питання про строк трудового договору. У законодавстві Киргизстану та Узбекистану додається вказівка на можливість укладення трудового договору для виконання певної роботи, у ТК Казахстану – для заміщення тимчасово відсутнього працівника, а у ТК Бєларусі й Узбекистану – ще й для виконання сезонних робіт. Таким чином,

у різних країнах строк, на який укладаються трудові договори, а відтак і кількість їхніх видів, варіюється від двох до п'яти років залежно від градації строкових трудових договорів у широкому сенсі. До переваг ТК Росії можна віднести обмеження у ст. 59 сфери застосування строкових трудових договорів [10, с. 13].

Трудове право пострадянських республік забороняє необґрунтовану (незаконну) відмову громадянам у прийомі на роботу. При цьому в законодавстві використовуються дві різні моделі даної заборони: закріплення конкретного переліку підстав необґрунтованої відмови в прийомі на роботу (Білорусь, Киргизстан) або встановлення даної заборони без повної конкретизації таких підстав (Росія, Таджикистан, Узбекистан) [2, с. 56].

Другий підхід більш обґрунтований, оскільки в законі, на нашу думку, неможливо передбачити вичерпний перелік підстав необґрунтованої (незаконної) відмови у прийомі на роботу.

Нарешті, в усіх кодексах країн-учасниць СНД наявні схожі правила про попереднє випробування і наслідки того, що працівник його не витримав. Термін попереднього випробування в усіх нових кодексах (законах) становить, за загальним правилом, не більше трьох місяців. ТК Таджикистану допускає відхилення від цього правила в законі, а ТК Росії встановлює подовжений строк попереднього випробування (до шести місяців) для керівників організацій та їхніх заступників, керівників філій, представництв та інших відособлених структурних підрозділів організацій. До строку випробування не зараховуються період тимчасової непрацездатності працівника й інші періоди, коли працівник був відсутній на роботі з поважної причини (причина відсутності на роботі в цьому випадку не має правового значення за ТК Бєларусі і Росії).

У всіх нових ТК значно поліпшено структуру зміни трудового договору: у ТК Киргизстану та Узбекистану у відповідних главах виділено підрозділи, а в ТК Білорусі і Росії – окремі глави; норми про трудові відносини при зміні власника або реорганізації наймача-юридичної особи віднесено до даного підінституту (крім ТК Бєларусі та Узбекистану); у відповідних підрозділах, главах урегульовано переведення за станом здоров'я.

Загальні правила про зміну трудового договору й умов праці з усіх проаналізованих ТК країн СНД зазначено тільки в ТК Узбекистану 1995 р. У ст. 88 даного кодексу регулюється загальний порядок установлення і зміни умов праці, а також розкрива-

ються поняття «умови праці», «соціальні фактори» та «виробничі фактори» [2, с. 78]

У низці нових ТК країн СНД (особливо Бєларусі та Киргизстану) розмежовуються такі поняття, як переведення, переміщення і зміна істотних умов праці. Якщо переведення визначається як зміна трудової функції працівника, доручення роботи в іншій місцевості або в іншого наймача, то переміщення – це доручення працівникові попередньої роботи на новому робочому місці, механізмі, агрегаті. У свою чергу, зміна істотних умов праці пов'язана з модифікацією окремих умов праці, частково конкретизованих законом. Такий підхід до визначення даних категорій, який можна назвати традиційним, характерний не для всіх ТК держав СНД.

У ч. 2 ст. 35 і ст. 36 ТК Таджикистану категорію «зміна істотних умов праці» [13] як і в ст. 89 ТК Узбекистану [14] й ст. 19 Закону «Про працю в Республіці Казахстан» [4] повністю замінено поняттям «зміна умов праці», що, з одного боку, розширює можливості наймачів з одностороннього корегування не тільки істотних, але взагалі будь-яких умов праці з попередженням працівника, а з іншого – наймачі тепер зобов'язані обґрунтовувати зміну навіть несуттєвих умов праці робітників, що на практиці не завжди зумовлено економічними, організаційними або виробничими причинами. У ТК Киргизстану чітко визначено поняття переведення, переміщення й зміна істотних умов праці, але невдало, на наш погляд, уведено додаткову категорію «зміна умов праці» за відсутності чітких критеріїв її відмежування від зміни істотних умов праці. Сама ж ідея про нормативне регулювання зміни умов праці є цікавою й має під собою теоретичну основу.

Якщо йти шляхом розширення поняття переведення, то більш логічним є підхід, використаний у ТК Таджикистану. Згідно зі ст. 36 даного Кодексу [13] роботодавець має право змінити умови праці, якщо вони визначені в технології та організації виробництва. Але якщо відбувається зміна істотних умов праці, зумовлених угодою сторін і не пов'язаних з обґрунтованими виробничими, організаційними, технологічними та економічними причинами, то вони визнаються переведеннями й вимагають узгодження з працівником (ч. 2 ст. 35 ТК). Проте і в цьому підході вбачається прогалина, оскільки не ясно, що робити роботодавцеві, коли змінюються умови праці, не необумовлені угодою сторін і не пов'язані із зазначеними причинами: у цьому випадку не буде ні переведення, ні односторонньої зміни умов праці.

Сама ж процедура переведення, переміщення і зміни (істотних) умов праці в країнах СНД дуже близька. Переведення, як правило, можливе тільки за згодою працівника, причому згода повинна бути письмовою (ч. 2 ст. 106 ТК Киргизстану; ч. 1 ст. 72 ТК Росії; ч. 3 ст. 35 ТК Таджикистану; ч. 1 ст. 96 ТК Узбекистану; ст. 17 Закону «Про працю в Республіці Казахстан»). Крім того, за законодавством Казахстану будь-яке переведення, а Узбекистану – переведення на іншу постійну роботу, повинне оформлюватися внесенням змін до трудового договору. Вітчизняному законодавцеві слід врахувати цей вдалий законодавчий досвід при розробці норм стосовно трудового договору в Україні.

Важливими новелами ТК Таджикистану (ст. 38 і 42) і ТК Киргизстану (статті 113, 114) є врегулювання змін трудового договору у зв'язку з тимчасовим припиненням виробництва та обов'язків роботодавців із запобігання масових звільнень працівників.

Вважаємо, що норми про тимчасове припинення виробництва заслуговують на увагу законодавців України.

У більшості кодифікованих законів країн-учасниць СНД відображено ідею про те, що підстави припинення трудового договору можуть передбачатися тільки в законодавстві. Виключення становлять трудові законодавства Киргизстану та Узбекистану, що допускають припинення трудового договору також на підставах, передбачених у трудовому договорі (контракті). Останній підхід є менш обґрунтованим, тому що дозволяє наймачам обходити закон, передбачаючи численні й недостатньо конкретизовані додаткові підстави розірвання трудового договору [9, с. 70].

Разом із тим слід зазначити, що для трудових кодексів Росії, Білорусі та інших країн СНД характерним є розгляд трудового договору як угоди щодо здійснення і забезпечення трудової функції, на відміну від європейської традиції, де даний вид договорів розглядається як цивільно-правовий [1, с. 328]. Саме це обумовлює той факт, що ступінь регламентації укладення трудових договорів у трудових кодексах країн СНД значно вищий, ніж у країнах ЄС.

Зазначимо, по-перше, що йдеться не просто про розмежування трудового договору та окремих видів цивільно-правових договорів (договір підряду, платного надання послуг тощо), а про визнання трудового договору цивільно-правовим договором з поширенням на весь інститут трудового договору норм цивільного законодавства. Це

скоріше теоретична проблема, оскільки поки дана теорія не втілена в закон – вона залишиться лише гучною заявою.

По-друге, практична сторона проблеми існує в розмежуванні на практиці трудових відносин і цивільно-правових, і відповідно, визнанні, яким саме договором регулюються дані відносини.

Звернемося, насамперед, до позиції авторів [6; 8], які вважають за необхідне ототожнити цивільно-правовий і трудовий договір.

Як аргумент такої точки зору називається «втрата універсалізму» при існуючій розмаїтості умов трудових договорів і цивільно-правових договорів, з огляду на надану сторонам свободу договору. Саме свобода договору, «плюралізм моделей правового регулювання» розмиває грань між розглянутими договорами [3, с. 33].

Крім того, трудовий договір і цивільно-правовий договір називаються як «частина й ціле», а норми трудового права – як спеціальні стосовно норм цивільного права [3, с. 41]. На думку Л. О. Чиканової [16, с. 58] та Л. В. Саннікової [7, с. 86, 87], найбільш важливим доказом, що свідчить про підвищення значення цивільного права в регулюванні трудових відносин, є не стільки очевидне стирання меж між трудовим договором і цивільно-правовим договором з надання послуг, скільки послідовна позиція законодавця, що має на меті об'єднати зусилля двох договорів у правовому забезпеченні єдиного предмета – трудової діяльності людини.

Нарешті, прихильники даної точки зору спростовують ознаки трудового договору, відносячи їх і до цивільно-правового договору.

На перший погляд дана теорія здається абсурдною, однак спростувати її можливо, тільки глибоко дослідивши природу, ознаки, умови й зміст трудового договору, тому, попередньо обравши позицію супротивників даної теорії, продовжимо наше дослідження.

Отже, для того, щоб відмежувати трудовий договір від цивільно-правового договору, в теорії трудового права виділяються ознаки трудового договору. Серед них – предметний характер трудового договору, організаційний характер трудового договору.

По-перше, предметом й основним змістом трудових відносин виступає сам процес праці – «жива праця», тоді як об'єктом майнових відносин, наприклад, за договором підряду, є упредметнена праця, її результат Тому, на наш погляд, майновий характер договору не є індивідуалізуючою ознакою трудового договору.

По-друге, за трудовою угодою працівник зобов'язується виконувати роботу певного роду (за фахом, посадою), тоді як у цивільно-правових відносинах праця пов'язана з виконанням індивідуально-конкретного завдання (наприклад, договір підряду).

По-третє, трудові відносини припускають включення працівника до особового складу трудового колективу підприємства (установи, організації), де він зобов'язаний виконувати встановлену частину праці, дотримуватися режиму робочого часу, підпорядковуючись наявним правилам внутрішнього трудового розпорядку, на противагу тому, що виконання завдань за цивільно-правовими договорами всіх цих атрибутів не передбачає, тобто громадянин виконує трудове завдання за своїм розсудом і на свій ризик.

На наш погляд, дані ознаки як і раніше виконують роль регуляторів трудових відносин на ринку праці, об'єднання ж трудового і цивільно-правового договорів, визнання їх тотожними може створити тільки проблеми як у теорії, так і на практиці українського трудового права.

Таке об'єднання не несе ніякого раціонального зерна, тому що немає необхідності у будь-якій додатковій уніфікації та кодифікації норм цивільного й трудового права в частині договірних відносин, які в наш час об'єктивно склалися на українському ринку праці.

Переймати ж чужий (іноземний) досвід не уявляється раціональним через історико-культурні та правові традиції країн СНД й України, тим більше, що найчастіше такий досвід не відповідає історичним традиціям розвитку трудового права на пострадянському просторі.

Таким чином, підкреслимо, що при розмежуванні трудового і цивільно-правового договорів, і, насамперед на практиці, необхідно враховувати таке:

1. Предмет договору: предметом трудового договору є особисте виконання трудової функції (роботи певного роду), предметом же цивільно-правового договору виступає певний результат, послуга, фактична або юридична дія, одержувані організацією з боку виконавця.

2. Включення працівника до штату організації (з визначення трудового договору чітко видно, що працівник зобов'язується «дотримуватися діючих в організації правил внутрішнього трудового розпорядку», отже, він стає частиною трудового колективу).

Таким чином, можна стверджувати, що на сьогодні в трудовому праві об'єктивно існують 2 моделі трудового договору, що віддзеркалюють специфічні історико-економічні та соціаль-

но-політичні особливості розвитку країн, які входили до складу СРСР, і тих, що ввійшли на сьогодні до складу ЄС.

Безумовно, ці дві моделі трудового договору мають рівні права на існування. Вони в цілому виконують єдину функцію – регулюють суспільні відносини на ринку праці й служать єдиній меті – захисту прав усіх учасників договірних відносин на ринку праці.

Список літератури: 1. *Гуев А.Н.* Постатейный комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / А. Н. Гуев. – М. : Дело, 2003. – 943 с. **2.** *Дорохина Ж. Ю.* Трудовой договор по законодательству Российской Федерации и отдельных государств-участников СНГ: на примере Республики Беларусь и Республики Казахстан : дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Ж.Ю. Дорохина – М., 2009. – 209 с. **3.** *Забоев К. И.* Правовые и философские аспекты гражданско-правового договора / К. И. Забоев. – СПб. : Юрид. центр, 2003. – 278 с. **4.** *Зиядуллаев С. Б.* СНГ: дезинтеграция и интеграция трудового права / С. Б. Зиядуллаев // Общество, экономика и право: сб. Алма-Ата : Казахст. ин-т. менеджмента, экономики и прогнозирования, 2001. – 232 с. **5.** *Крапивин О. М.* Трудовой договор / О. М. Крапивин, В. И. Власов. – М. : Новая прав. культура, 2005. – 261 с. **6.** О труде Республике в Казахстан: Закон Республики Казахстан от 10.12 1999 г. // Ведом. Парламента Республики Казахстан: – 1999. — № 24 [Электрон. ресурс]. – Режим доступа : http://almatyschool10.siteedit.ru /page17. **7.** *Санникова Л. В.* Договор найма труда в России / Л. В. Санникова. – М. : МТ-Пресс, 1999. – 120 с. **8.** *Сойфер В. Г.* Трудовое и гражданское законодательство в регулировании трудовых отношений / В. Г. Сойфер // Законодательство и экономика. – 2005. – № 9. – С. 84 – 91. **9.** *Томашевский К. Л.* Кодификация законодательства об изменении трудового договора в Беларуси, Кыргызстане и России / К. Л. Томашевский // Человек и труд. – 2000. – № 4. – С. 70–73. **10.** *Томашевский К. Л.* Правовое регулирование трудового договора в государствах – участниках Содружества Независимых Государств / К. Л. Томашевский // Труд. право. – 2003. – № 4. – С. 111-114. **11.** Трудовой кодекс Кыргызской Республики 1997 г. // Эркин-Тоо. – 1997. – № 87. – С. 2–21. **12.** Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26.07 1999 г. [Электрон. ресурс]. – Режим доступа : http://pravo.levonevsky.org/kodeksby/tk/ 20071112/ index. htm. **13.** Трудовой кодекс Республики Таджикистан от 16.05.1997 г. [Электрон. ресурс]. – Режим доступа : http://tabiat.narod.ru/LAWDB/ZAKON101.htm. **14.** Трудовой кодекс Республики Узбекистан от 21.12.1995 г. [Электрон. ресурс]. – Режим доступа : http://fmc.uz/legisl.php?id=k_trud. **15.** Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (в ред. от 30.12.2006г.) [Электрон. ресурс]. – Режим доступа: http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=108403;fld=134;dst=4294967295;from=103120-0. **16.** *Чиканова Л. А.* Трудовой договор / Л. А. Чиканова // Трудовое право. – 2004. – № 4 - 5. – С . 58–64.

ХАРАКТЕРНЫЕ ЧЕРТЫ И ЮРИДИЧЕСКОЕ СОДЕРЖАНИЕ ПРАВОВОГО ИНСТИТУТА ТРУДОВЫХ ДОГОВОРОВ В СТРАНАХ СНГ

Цесарский Ф. А.

Анализируются особенности института трудовых договоров, регулируемого законодательством стран СНГ. Проводится мысль о своеобразии данного правого института в этих странах, нецелесообразности «слепого» копирования зарубежного опыта регламентирования договорных отношений на рынке труда.

Ключевые слова: трудовой договор, Трудовой кодекс, условия трудового договора, зарубежный опыт.

THE CHARACTERISTIC FEATURES AND LEGAL MAINTENANCE OF LEGAL INSTITUTE OF LABOUR CONTRACTS ARE IN THE COUNTRIES OF THE NEWLY INDEPENDENT STATES

Tsesarsky F. A.

In this work an author conducts an analysis features of labour contracts in the countries of the NIS. In the article is conducted an idea that in the countries of the NIS a labour contract has features, that it is not needed to copy foreign experience of adjusting of contractual relations at the market of labour.

Key words: labour contract, labour code, conditions of the labour agreement, foreign experience.

Надійшла до редакції 17.05. 2011 р.