

Надання заохочення за якісне та ефективне виконання службових обов'язків буде свідчити про те, що стан працівника в підрозділі чи органі внутрішніх справ зумовлюється його особистими якостями та вкладом в загальну справу колективу, а це є головним критерієм оцінки його роботи чи служби. Мета заохочення – це не тільки визначити тих, хто цього заслуговує, але й надати відповідний імпульс для подальшого позитивного виконання службових обов'язків.

«Особливе місце у забезпеченні ефективної діяльності державного апарата займають заохочення державних службовців» – підкреслює О.М. Овсяненко. Заохочення, проводжує вчений, застосовуються за успішне виконання державними службовцями своїх посадових обов'язків. Це – важливий засіб виховання державних службовців та зміцнення службової дисципліни. Вони, як стимули, виробляють свідоме ставлення до справи, сприяють розвитку ініціативи, сміливості та рішучості, мобілізують на переборення труднощів. Заохочення кращих працівників робить їх відомими, створюють їм пошану та, як наслідок, позитивно впливають на службово-трудова колектив, викликаючи у кожного службовця прагнення наслідувати такий приклад [7, с.97].

Тому необхідно при розробці нових нормативних актів, які безпосередньо будуть регламентувати службово-трудова діяльність працівників ОВС, звернути особливу увагу на форми, міри та порядок застосування заохочення, як дійового фактора підвищення ефективності діяльності працівників органів внутрішніх справ України.

**Список літератури:** 1. Конституція України. Х., 1996. 2. Бару М.И. Охрана трудовой чести по советскому законодательству. М., 1966. 3. Баранов В.М. Поощрительные нормы советского социалистического права. Саратов, 1978. 4. Каринский С.С. Поощрения за успешный труд по советскому праву. М., 1961. 5. Безруких Р.К., Вяткин В.Н., Екатеринаславский Ю.Ю., Управление дисциплиной труда. М., 1988. 6. Венедиктов В.С. Правова природа морального стимулювання ефективності діяльності працівників ОВС // Вісник Національного університету внутрішніх справ. Вип. 15. Х., 2001. 7. Овсяненко Д.М. Административное право. М., 1999.

*Надійшла до редколегії 03.01.02*

*Н.В. Веренич*

### **СФЕРА УКЛАДАННЯ КОНТРАКТУ ЯК ОСОБЛИВОГО РІЗНОВИДУ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ**

Введення в правозастосовчу практику контрактної форми залучення громадян до продуктивної праці (ч.3. ст.21 Кодексу законів про працю України) поставило на порядок денний питання щодо її сфери застосування. Серед вчених і практиків немає єдиної думки щодо відповідного вирішення даного питання. У зв'язку з цим у літературі постійно звертається увага на складнощі, які виникають в процесі застосування контракту [1, с.43; 2, с.55].

Науковці по-різному підходять до визначення сфери застосування контракту. Їх погляди можна звести до двох основних позицій. Одні відстоюють позицію широкої сфери використання означеного виду трудового до-

говору, інші – вузьку. Для визначення широкої сфери застосування контракту, на їх погляд, не встановлюються обмеження, а основним її критерієм є спрямування волі суб'єктів права на виникнення трудових правовідносин. Вони вважають, що контракт може бути укладений з будь-якими працівниками, оскільки кожний громадянин має право вибору не лише виду заняття, професії, місця роботи, але й виду трудового договору, адже саме їм належить виняткове право розпоряджатися своїми здібностями до виробничої і творчої праці [3, с.124]. Прихильники вузької сфери використання контракту вказують межі, внаслідок чого останній має укладатись лише щодо окремих категорій працівників [4, с.32; 5, с.18].

Вирішення питання стосовно сфери застосування контрактної форми встановлення умов трудових правовідносин ускладнюється й суперечливою правозастосовчою практикою. Так, судова колегія в цивільних справах Верховного Суду України дійшла висновку, що можливість укладення контракту при найманні працівників, яка передбачена ст. 9 Закону України «Про підприємництво», стосується усіх організаційних форм підприємництва, а тому не обмежується якоюсь певною категорією працівників [6, с.28]. Це якраз свідчить про широку сферу застосування контракту, хоча й не узгоджується з ч.2. ст.23 Кодексу Законів про працю України [7, ст.375], в якій зазначається про те, що строковий трудовий договір укладається у випадках, коли трудові відносини неможливо встановити на невизначений строк з урахуванням характеру наступної роботи, умов її виконання, інтересів працівника та в інших передбачених законодавством випадках. Інша точка зору виражена у постанові Пленуму Верховного Суду України, згідно з якою власник або уповноважений ним орган може вимагати від працівника, який працює за трудовим договором, укладення контракту тільки в тому випадку, коли він відноситься до категорії працівників, які згідно із законодавством можуть працювати за контрактом [8].

Неоднозначну позицію стосовно вирішення даного питання зайняв і Конституційний Суд України. У рішенні по справі Київської міської ради профспілкових органів щодо офіційного тлумачення ч.3 ст.21 Кодексу законів про працю України від 3 липня 1998р. він визнав, що обсяг поняття «законодавство» в Кодексі законів про працю України чітко не визначений. В Конституції України [9, ст.141] цей термін також вживається без визначення його змісту. В законах же він вживається як в вузькому розумінні такого терміна (охоплюючи лише закони або закони та інші акти Верховної Ради), так і в широкому, коли в нього входять закони, інші акти Верховної Ради, укази Президента України, Кабінету Міністрів, нормативно-правові акти центральних органів виконавчої влади. Визнавши двозначне розуміння терміна «законодавство» в національній правовій системі, Конституційний Суд виносить суперечливе за своєю суттю рішення. Згідно з висновком останнього терміном «законодавство» охоплює закони України, чинні міжнародні договори, а також постанови Верховної Ради України, укази Президента України, декрети і постанови Кабінету Міністрів України, які прийняті в межах їх повноважень та відповідно до Конституції України. Разом з тим, цей висновок перекреслюється іншою тезою, вказа-

ною у мотивувальній частині рішення Конституційного Суду України, згідно з якою він визнає за доцільне з метою посилення правових засобів захисту прав громадян галузі праці, унеможливлення їх утиску, додержання вимог ратифікованої Україною Конвенції МОП №158 в подальшому обмежити сферу застосування контракту лише законами [10].

Розмаїття точок зору вчених відносно розуміння сутності і сфери укладання контракту, як особливого різновиду трудового договору, неоднозначний підхід правозастосовчої практики щодо чіткого визначення меж і критеріїв застосування контрактної форми найму працівників призвели до хаотичних наслідків – контракти укладали і укладають сьогодні з найрізноманітнішими категоріями працівників. Такий стан речей не відповідає захисній функції трудового права, адже він створює атмосферу ущемлення прав, свобод і законних інтересів працівників, як безпосередніх, основних і найменш захищених суб'єктів правовідносин. Якщо при укладенні трудового договору правовий стан працівників не може бути погіршеним порівняно з чинним законодавством, то при укладенні контракту дане положення ст.9 Кодексу законів про працю України [7, ст.375] практикою перекреслюється через те, що юридична природа контракту та сфера застосування останнього ще потребують свого з'ясування і нормативного закріплення. На сьогодні в законодавстві про працю не має чіткої вказівки про те, що розширення договірного регулювання трудових відносин шляхом укладання між суб'єктами трудових правовідносин контракту може бути лише в бік поліпшення їх соціального і правового становища.

Численні питання щодо застосування контрактної форми залучення громадян до продуктивної і творчої праці потребують свого вирішення відповідно до принципів, завдань і функцій трудового права. Своє вирішення основних питань у цій сфері пропонує автор:

1. Сутність, юридична природа контракту полягає у тому, що він є не формою трудового договору, як це зазначено в ч.3 ст.21 Кодексу законів про працю України, а особливим різновидом останнього. Завдання контракту як особливого різновиду трудового договору насамперед полягає в залученні власником або уповноваженим ним органом до певного виробництва найбільш кваліфікованих спеціалістів. Припускається, що власник зацікавлений в тому, щоб той або інший громадянин працював у нього на підприємстві, установі чи організації. А оскільки такий працівник має велику конкурентоздатність, а, відтак, й численні пропозиції щодо залучення до сфери виробництва своїх здібностей, вмінь та навичок, конкретний роботодавець шляхом укладення контракту пропонує йому найбільш прийнятні для роботи умови. Інше розуміння сутності контракту суперечить не тільки захисній функції трудового права, але й здоровому глузду. Юридичною підставою неможливості включення в контракт погіршуючих становище працівників умов є те, що останній виступає різновидом трудового договору, а відповідною до ст.9 Кодексу законів про працю України «умови договорів про працю, які погіршують становище працівників порівняно з чинним законодавством про працю є не дійсними» [7, ст.375].

2. В ч.3 ст.21 Кодексу законів про працю України прямо зазначено, що сфера застосування контракту визначається законодавством. Ситуація із застосуванням контрактної форми найму працівників ускладнюється тим, що ні Конституція України [9, ст.141], ні кодекси відповідних галузей права не розкривають чітко зміст терміна «законодавство». Широке та неоднозначне вживання останнього породжує непорозуміння й можливість порушення трудових права, свобод та інтересів працівників під час застосування контрактної форми залучення громадян до продуктивної праці. Діаметрально протилежні точки зору вчених та практиків на зміст та сутність поняття законодавства викликані дещо неоднаковим методологічним підходом до його визначення.

За умов побудови правової держави всі найважливіші для суспільства і громадян правові відносини повинні бути віддзеркаленими саме у законах. Широкий підхід до визначення змісту терміна певним чином сприяє розмиванню закону як акта вищої юридичної сили, підмінює його управлінсько-виконавчими рішеннями, що негативно відбивається а правозастосовчій практики реалізації основних трудових прав працівників.

3. Водночас, з теоретичної і практичної точок зору, доцільно розмежовувати такі юридичні терміни як «сфера застосування контракту» та «сфера обов'язкового укладання контракту». Перший термін є ширшим за змістом і охоплює другий. Сфера обов'язкового укладання контракту передбачає зазначення безпосередньо у законі обов'язку сторін укласти даний вид трудового договору. Сфера застосування контракту передбачає ж укладення останнього за бажанням сторін.

Теоретичне значення розмежування термінів «сфера застосування контракту» і «сфера обов'язкового укладання контракту» полягає у створенні можливості конструювання в Законах України різних за своєю імперативністю юридичних механізмів застосування контрактної форми реалізації громадянами права на працю. Практичне значення такого розподілу термінів полягає у чіткому визначенні тих випадків, коли укладення контракту має обов'язковий характер, а коли – добровільний, тобто залежить від волевиявлення власника чи уповноваженого ним органа та громадянина. Визначення таких випадків у законах сприятиме більш надійному захисту трудових прав працівників, спростить і зробить чіткішою відповідну правозастосовчу практику.

**Список літератури:** 1. Головина С.Ю. Шахова В.Д. Контрактная форма регулирования трудовых отношений // Советское государство и право. 1991. № 8. 2. Никитинский В.И. Контракт в трудовом праве // Право Украины. 1993. №11. 3. Уржинский К., Уржинская Н. Контракт: новая правовая модель подбора кадров // Хозяйство и право. 1991. №3. 4. Вороніна Л. Сфера і порядок застосування контракту як особливої форми трудового договору // Право України. 1991. №11-12. 5. Дріжчана С.В. Захист трудових прав громадян при укладенні трудового договору в умовах формування ринку: Автореф. дис. к-та юрид. наук: 12.00.05. Харків, 1994. 6. Позиції судової колегії в цивільних справах Верховного Суду України щодо можливості укладення контракту при найманні працівників // Вісник Верховного Суду України. 1996. №1. 7. Кодекс законів про працю України з наступними змінами і доповненнями // Відо-

мості Верховної Ради Української РСР. 1971. додаток до №50. Ст.375. 8. Постанова Пленуму Верховного Суду України від 06.11.1992р. №9 «Про практику розгляду судами трудових спорів» // Бюлетень законодавства і юридичної практики України. 1995. №1. 9. Конституція України //Відомості Верховної Ради України. 1996. №30. Ст.141. 10. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним зверненням Київської міської ради професійних спілок щодо офіційного тлумачення частини третьої статті 21 Кодексу законів про працю України (справа про тлумачення терміну «законодавство») від 09.07.1998р. // Офіційний вісник України. 1998. №32.

Надійшла до редколегії 25.07.01

О.В. Бермічева

### **ПЕНСІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В УКРАЇНІ: СУЧАСНИЙ СТАН ТА РЕФОРМУВАННЯ**

Стаття 46 Конституції України закріпила право громадян України на соціальний захист та встановила різні види соціального забезпечення, в тому числі і пенсійне. Основним нормативним актом, який регулює питання пенсійного забезпечення у країні, є Закон України «Про пенсійне забезпечення» від 05.11.1991р. № 1788 [1]. Цей закон, відповідно до Конституції України, гарантує всім працездатним громадянам України право на матеріальне забезпечення за рахунок суспільних фондів споживання шляхом надання трудових і соціальних пенсій. Ця система пенсійного забезпечення ґрунтувалася на принципі «негайної виплати», коли страхові внески до Пенсійного фонду негайно виплачувались пенсіонерам, тобто відбувався солідарний (горизонтальний) перерозподіл доходів нинішніх працівників на користь нинішніх пенсіонерів. Отже, ми можемо констатувати, що в Україні сьогодні існує законодавче закріплена *солідарна система пенсійного забезпечення – система пенсійного забезпечення, за якою внески сьогоднішніх працюючих ідуть на виплату пенсій сьогоднішнім пенсіонерам.*

Окрім цього, ст.9 Кодексу законів про працю України, а також Закони «Про підприємства в Україні», «Про підприємництво», «Про господарські товариства» та деякі інші правові акти стали законодавчою базою для створення так званих недержавних пенсійних фондів (НПФ). Їх функціонування викликає багато дискусій. З одного боку, вже сьомий рік в Україні блукає «привид» приватних пенсійних фондів – перші НПФ в Україні почали створювати у 1994 р. Наприкінці 1999р. було зареєстровано приблизно 100 недержавних пенсійних фондів, із яких фактично функціонувало не більше, ніж півтора десятка. На жаль, свою діяльність вони проводять відповідно до не пенсійного законодавства. З іншого боку, їх існування і функціонування не регулюється жодним нормативним актом, що створює правовий вакуум стосовно цього складного питання.

Вищенаведене свідчить, що *в Україні зараз існує законодавча закріплена солідарна система пенсійного забезпечення і нерегульована законодавством система недержавних пенсійних фондів.*

Не зважаючи на існування і функціонування будь-якої-пенсійної-системи, вона має надавати послуги двох типів. По-перше, це створення надій-