

## СОЦИАЛЬНО-ПРАВОВАЯ РОЛЬ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА В СОВРЕМЕННЫХ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЯХ

ОЛЕЙНИК Екатерина Николаевна - аспирантка Сумского государственного университета, юридический факультет

---

*В статье рассматривается роль трудового договора в регулировании трудовых отношений. В настоящее время проблемы трудового договора актуализировались в связи с тем, что происходят существенные изменения в экономической сфере общества. В рыночных отношениях актуальной становится проблема правового обеспечения баланса интересов сторон трудового договора.*

**Ключевые слова:** *трудоустройство, трудовые правоотношения.*

Самой лучшей юридической формой воплощения экономической свободы труда в Украине следует признать трудовой договор. Он, с одной стороны, дает возможность каждому выполнять работу, в наибольшей степени соответствующую его интересам, материальным запросам, а с другой - учитывает интересы работодателя, который, ориентируясь на свои потребности и возможности, вправе определяться в выборе необходимых ему работников.

Трудовой договор - это вытекающая из Конституции юридическая форма осуществления гражданами права на труд. Именно он более всего отвечает требованиям социальной защиты трудовых отношений в рыночных условиях. Посредством трудового договора возникает трудовое правоотношение у работника с конкретным работодателем.

Юридическое значение трудового договора не ограничивается только установлением конкретных трудовых правоотношений.

Он служит также основанием осуществления и развития трудового правоотношения. Именно посредством трудового договора осуществляется включение гражданина-работника в трудовой коллектив организации.

Роль трудового договора в регулировании трудовых отношений в свое время исследовалась и освещалась многими учеными, которые сделали существенный вклад в ее развитие.

Ученными-правоведами внесён существенный вклад в разработку методологических и теоретических проблем трудового договора. Такого рода проблемы рассматривались в трудах Н.Г. Александрова, А.Д. Зайкина, С.А. Иванова, А.С. Пашкова, О.В. Смирнова, В.И. Смолярчука., А.И. Процевского, В.Г. Ротаня, В.Н. Толкуновой, А.И. Ставцевой, В.И. Прокопенко, В.С. Венедиктова, Л.И. Лазор, А.Р. Мацюка, П.И. Жигалкина, В.Я. Гоца, Е.А. Субботина, Н.Н. Хуторян, И.В. Зуба, Б.Ф. Хрусталева, В.А. Процевского и др.

В настоящее время проблемы трудового договора актуализировались в связи с тем, что происходят существенные изменения в экономической сфере общества. В рыночных отношениях актуальной становится проблема правового обеспечения баланса интересов сторон трудового договора.

Значительное число условий, о которых может договориться работодатель с работником, сделало предпочтительной письменную форму трудового договора.

Такая форма даёт возможность предусматривать права и обязанности как работника, так и работодателя, конкретизировать отдельные условия применительно к индивидуальным особенностям сторон трудового договора, зафиксировать дополнительные условия, при которых работник соглашается поступить на предприятие. Фиксация всех условий труда, конкретных обязанностей работника и работодателя в едином письменном договоре служит также гарантией защиты прав работника при возникновении трудовых споров.

Изложенное свидетельствует об актуальности проблемы совершенствования правового регулирования трудового договора. Такое совершенствование, естественно, возможно только на базе научного исследования соответствующих проблем.

Актуальность трудового договора на современном этапе связана также с тем, что в условиях демократизации общества должно происходить дальнейшее углубление и расширение прав и свобод граждан.

В настоящее время согласно действующему законодательству о труде Украины, в частности ст.21 Кодекса законов о труде Украины [1, ст.375], трудовой договор определен как соглашение между работником и работодателем или физическим лицом, по которому работник обязуется выполнить работу, определенную настоящим соглашением, с подчинением внутреннему распорядку, а работодатель или физическое лицо обязуется выплачивать работнику заработную плату и обеспечивать условия труда для выполнения работы, предусмотренные законодательством о труде, коллективным договором и соглашением сторон.

Юридическая природа трудового договора отнюдь не состоит в том, что он является основанием возникновения и изменения трудовых отношений. Столь узкое его содержание является неприемлемым, в особенности в настоящее время.

Формулировка «трудовой договор - есть соглашение о найме труда» принижает роль человеческого фактора в трудовых отношениях и не способствует усовершенствованию научного подхода к ограниче-

нию трудового договора от смежных гражданских. Тем не менее у многих ученых не вызывает возражения определение в качестве объекта трудового договора товара особого рода, именуемого рабочей силой.

Как показал анализ юридической литературы, идея лояльности и справедливости трудового договора получает признание в науке трудового права Украины [2, с.19]. В этой связи в новых условиях следует глубоко проанализировать содержание трудового договора с точки зрения его гуманистической сущности. Признаки законодательного закрепления лояльности трудового договора прослеживаются, в частности, в статье 23 Кодекса законов о труде в редакции от 19 января 1995 г., которая предельно ограничивает возможность заключения срочного трудового договора: в законодательном закреплении ограничения прав работодателя устанавливать требования к возрасту, уровню образования, состояния здоровья работника. Они в соответствии со ст.22 Кодекса законов о труде могут устанавливаться лишь законодательством, а не работодателем.

Юридические гарантии реализации принципа свободы трудового договора закреплены в ст.43 Конституции Украины, провозглашающей право свободно избирать или свободно соглашаться на труд в условиях рыночной экономики.

Роль трудового договора в реализации принципа свободы труда как прогрессивное явление может быть обеспечена путем создания полноценного рынка труда, что в юридическом смысле означает прямое признание свободы каждого человека на вступление в трудовые отношения, основанные на началах справедливости, гуманизма, равноправия сторон при реализации трудовых прав. Большинство ученых определяет понятие трудового договора, исходя из научного комментария законоположений Кодекса законов о труде Украины. Анализируя ст.21 Кодекса законов о труде Украины, они по-разному называют специфические черты трудового договора.

В свое время Ф.М.Левиант характерными чертами трудового договора называла: выполнение определенной трудовой

функции, вытекающей из задач, стоящих перед производственным коллективом; осуществление труда в условиях определенного трудового распорядка; обязательность исполнения внутреннего трудового распорядка для обеих сторон трудового договора как для работника, так и для работодателя; вознаграждение за труд должно соответствовать его количеству и качеству, что выражается в форме заработной платы; наличие у сторон субъективных прав и обязанностей [3, с.89].

Н.Г.Александров признавал в качестве характерных признаков трудового договора «вхождение в личный состав предприятия (учреждения) и вытекающую из этого обязанность выполнять определенную трудовую функцию (или определенные трудовые функции) в общем совместном труде коллектива предприятия (учреждения) с соблюдением внутреннего трудового распорядка в качестве рабочего или служащего» [4, с.234].

Остановимся на характерном отличительном признаке трудового договора – ответственности работодателя за результаты трудовой деятельности. Это положение приводит к тому, что на работодателя возлагается крайне обременительная ответственность за характер и результаты труда. Ведь если предприятие обанкротилось, то его собственник обязан выплатить работникам заработную плату даже за счет прибыли предприятия.

В.М.Догадов высказал мнение о том, что существенным признаком трудового договора является включение лица, заключившего договор, в личный состав данной хозяйственной единицы предприятия, учреждения, организации для выполнения там определенной трудовой функции. Не меняет существа этого принципа, пишет В.М.Догадов, указание не в «личный состав», а в трудовой коллектив» [5, с.4].

А.К.Граве предлагал сконструировать новый вид договора, именуемый «трудовым поручением» [6, с.58], но его мнение не разделял А.П.Эпштейн, который исходил из того, что соглашение о нештатной работе в общих чертах отвечает понятию трудового договора [7, с.7]. В частности, в

течение срока действия договора нештатный работник несет ответственность за допущенные им нарушения трудовой дисциплины.

В ходе настоящего исследования определено, что наряду с вышеуказанными признаками трудового договора в современных условиях индивидуально-договорному регулированию трудовых отношений, осуществляемых при помощи трудового договора и особенно трудового контракта, присуща такая отличительная черта, как наличие признака условно именуемого «признаком имущественности». Что касается теоретических изысканий, то В.Г.Ротань, Б.С.Стычинский, И.В.Зуб, придавая важное значение персонифицированным в пользу работников расходам предприятий (собственника), характеризуют их режим, как режим материальных (имущественных) благ работника, безвозмездно предоставляемых ему даже без определенных условий, что, в принципе, противоречит основам рыночной экономики.

Исходя из вышеизложенных теоретических обоснований, необходимо сделать следующие выводы.

В развивающихся рыночных условиях многие современные факторы (структурные изменения в экономике, социальная политика государства, изменения в составе и характере рабочей силы, состояние связей между заинтересованными сторонами трудового договора, между группами предпринимателей и трудящихся в целом, замедление темпов экономического роста, инфляция, запросы рынка труда и др.) оказывают эффект размывания сущности трудового договора.

Трудовой договор является подходящим юридическим инструментом гуманизации трудовых правоотношений, способствует экономической организации труда и социальному спокойствию общества, стимулирует интерес к труду, гарантирующему социальную защиту работника. Для закрепления положительных качеств трудового договора было бы целесообразным усилить ст.21 Кодекса законов о труде Украины следующим теоретическим положением:

«Работодатель, в связи с тем, что он отвечает за организацию и результаты труда, подлежит контролю со стороны представителей работников и уполномоченных государством органов».

Анализ признаков трудового договора, которые наиболее часто выявляются в юридической литературе в качестве отличительных, позволяет выделить следующие: первый состоит в том, что трудовой договор носит личностный характер, опосредует процесс применения живого труда, реализацию личных способностей к производительному труду. Это предполагает включение работника в хозяйственную, производственную или иную деятельность предприятия, учреждения, организации, личное участие в труде.

В главе третьей Кодекса законов о труде Украины необходимо значительно увеличить количество диспозитивных норм, которые напрямую должны быть сформулированы с оговоркой «если иное не установлено трудовым договором».

Применение пункта 91 Кодекса законов о труде Украины существенно затрудняется по той причине, что вообще не ясно, можно ли соглашением сторон трудового договора отступать от таких норм трудового права, которые не связаны с затратами собственника.

В этой связи статью 91 Кодекса законов о труде Украины следует сформулировать в редакции, которая давала бы возможность установления для работников льгот, касающихся материального обеспечения работника в связи с наличием признака имущественности в трудовом договоре, а,

#### SUMMARY

*The article considers the role of the employment contract regulation of labor relations. At present the problems of the employment contract was pointed out in connection with the fact that there are substantial changes in the economic sphere of society. In market relations urgent problem of legal support of the balance of interests of the parties to the employment contract.*

кроме того, тех гарантий, носящих организационный характер, которые должны укреплять трудовой договор в рыночных отношениях.

#### Литература:

1. Кодекс законов о труде Украины // Вестник Верховного Совета УССР. - 1971. - №50. - Ст.375 (с изменениями и дополнениями).
2. Теория права: Новые идеи. - М.: Юрид. лит., 1991. - 243с.
3. Левиант Ф.М. Правовое регулирование трудового договора в Основах законодательства о труде. // Вестник Ленинградского ун-та. Сер. экономика, философия, право. - 1971. - Вып.2 - №11. - 115с.
4. Александров Н.Г.. Трудовое правоотношение. - М.: Госюриздат, 1948. - 332с.
5. Догадов В.М. Некоторые вопросы правового регулирования труда. - М., 1988. - 158с.
6. Граве К.А. Договор трудового поручения. Ученые записки ВИЮН, 1947 - Вып.5. - 79с.
7. Эпштейн А.П. Нештатные работники. - М.: Юрид.лит., 1964. - 217с.