

ДЕЯКІ ПИТАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВИХ ФОРМ ЗАЛУЧЕННЯ ГРОМАДЯН ДО ПРАЦІ ТА ФОРМ РЕАЛІЗАЦІЇ ГРОМАДЯНАМИ ПРАВА НА ПРАЦЮ

Конституція України є тією законодавчою базою, на підставі якої утворюються й розвиваються правові норми, які становлять юридичні гарантії права на працю. Одним із засобів посилення юридичних гарантії цього права в нашій державі має бути удосконалення правових норм в умовах ринкових змін в економіці. Ч. 1 ст. 43 Конституції України не містить обмежень щодо застосування різноманітних способів реалізації громадянами права на працю. Проте постає питання, що треба розуміти під способами реалізації права на працю. Ч. 2 ст. 2 КЗпП України вказує на єдиний спосіб — укладання трудового договору. Водночас у науковій літературі автори використовують такі поняття, як організаційно-правові форми залучення громадян до праці, форми реалізації громадянами права на працю, підстави виникнення трудових правовідносин¹. При цьому перші два поняття до кінця не розкриваються, не увиразнюються їх єдність та відмінності, не досліджується їх зв'язок з підставами виникнення трудових правовідносин, що створює ґрунт для розбіжностей і неправильного розуміння норм трудового права.

У роботі А.С.Пашкова «Правові форми забезпечення виробництва кадрами у СРСР», яка присвячена організаційно-правовим формам залучення до праці, ці поняття не визначаються². О.В.Смирнов у роботі «Природа і сутність права на працю у СРСР» розглядає форми реалізації права на працю, проте також не дає визначення поняття правової форми реалізації права на працю³. У роботах інших авторів теж досліджувалися зазначені питання⁴. Так, А.Е.Пашерстник, докладно аналізуючи значення й місце різноманітних актів залучення громадян до праці в народному господарстві, правильно відзначив, що правові форми залучення до праці в СРСР відповідали принципам суспільного ладу. Перераховуючи конкретні форми встановлення трудових правовідносин (трудоного договору, обран-

ня на посаду, членства в кооперативних господарствах тощо), він зазначав: «Законодавство про працю є загальним правилом, передбачає саме ці форми встановлення трудових правовідносин у державних і кооперативних організаціях як форми, що забезпечують залучення робочої сили до народного господарства і водночас задовольняють вимоги громадян щодо надання роботи»⁵.

У висловлюваннях А.Е.Пашерстника привертають увагу дві думки про те, що: форми залучення громадян до праці одночасно є формами реалізації громадянами права на працю; і перші і другі визначаються принципами суспільного ладу, в тому числі й принципами трудового права.

Ці положення, по-перше, свідчать про єдність організаційно-правових форм залучення до праці й форм реалізації права на працю. По-друге, вилучення принципу про всезагальність праці з Конституції України і КЗпП України передбачає ліквідацію в трудовому праві будь-яких організаційно-правових форм залучення до праці або реалізації права на працю, що містять елементи примусу до праці. Дійсно, з моменту прийняття чинного КЗпП України трудовий договір став переважною формою реалізації громадянами права на працю⁶. Він справляє вирішальний вплив на умови та організацію праці. Поступово відійшли в минуле такі організаційно-правові форми залучення до праці, як трудова повинність, трудова мобілізація. З'явилися нові форми реалізації права на працю, а також нові види трудового договору. Наприклад, ст. 21 КЗпП передбачає можливість укладання контракту у випадках і в порядку, встановлених чинним трудовим законодавством. Нарешті, у ст. 43 Конституції України була закріплена норма про заборону використання примусової праці, що, на мою думку, викликає утворення, використання в трудовому праві будь-яких організаційно-правових форм залучення громадян до праці, що містять у собі елементи примусу.

У радянській юридичній літературі висловлювалися думки, що поряд з трудовим договором до самостійної правової форми реалізації права на працю належить учнівський договір як відмінна від трудового договору форма залучення громадян до праці⁷. В межах цієї статті не ставиться мета проаналізувати юридичну природу правовідносин у навчанні, але не можна не звернути уваги на позицію, яку займав з цього приводу Н.Г.Александров, що дістала підтримку багатьох прихильників⁸. Він зазначав, що «учнями треба вважати осіб, що поступають на роботу не володіючи робочою професією (спеціальністю), в якій зацікавлене підприємство, і які зобов'язалися протя-

гом обумовленого терміну безпосередньо в процесі праці оволодіти відповідною професією, а також шляхом освоєння відповідних теоретичних знань. Підприємство згідно з трудовим договором зобов'язується здійснювати безплатне навчання відповідного фаху й гарантувати учневі певну оплату за час проходження цього навчання⁹. Таким чином, правовідносини, що виникають у зв'язку з підготовкою, мають характер трудових правовідносин, оскільки на учнів цілком поширюється законодавство про працю. Вони є ідентичними.

Окремі автори розглядали учнівський договір як вид трудового договору, котрий породжує трудові правовідносини¹⁰. Особливість цього виду договору визначається його змістом, тобто наявністю факультативних умов, що мають обов'язкову силу для сторін. Будь-які відмінності, пов'язані з наявністю або відсутністю спеціальних умов, спеціальних дій, спеціальної процедури укладання названого договору, чинним законодавством не передбачені. Тому так званий учнівський договір не треба розглядати як особливу, відмінну від трудового договору форму реалізації права на працю.

У період індустріалізації трудові правовідносини з особами, які закінчили вищі навчальні заклади й технікуми, встановлювалися на підставі розподілів на роботу, виданих відповідними наркоматами згідно із законом. Відповідно до постанови ЦВК і РНК СРСР від 15 вересня 1933 р. «Про поліпшення використання молодих фахівців» вони були зобов'язані відпрацювати на підприємстві за направленням протягом п'яти років. За самовільне працевлаштування чи неприбуття до місця роботи їх можна було притягти до кримінальної відповідальності¹¹. В умовах переходу до планового ведення народного господарства з'явилася, таким чином, організаційно-правова форма реалізації права на працю; адміністративно-правові акти направлення на роботу молодих фахівців. З позицій сьогодення по-різному ставляться до такої практики, але ніяк не можна погодитися з тим, що адміністративні методи направлення на роботу були добровільною формою реалізації права на працю.

Висвітлення цих питань в історичному аспекті має за мету показати, як залежно від конкретних життєвих обставин змінювалися форми реалізації права на працю громадянами, які закінчують навчальні заклади. Крім того, важливо показати спорідненість юридичної природи зазначених адміністративно-правових актів з подібними актами чинного законодавства і які помилково відносять до трудового права.

Вважаю, що саме такими актами є так звані трудові договори, укладені з громадянами, призваними на альтернативну (невійсько-ву) службу¹², й трудові договори, що укладаються з особами, засудженими до виправних робіт згідно з ч.1 ст. 29 КК України. У цих випадках трудових відносин присутні елементи примусу. На момент їх виникнення особа не вільна обирати інший варіант поведінки, бо вона зобов'язана укласти такий «трудоий договір». Строкова військова й альтернативна (невійськова) служби мають різний зміст суспільно корисної діяльності, але не мають відмінностей з точки зору виконання конституційного обов'язку громадянина. Тому здається спірним включення законодавцем до процедури реалізації цього обов'язку проходження альтернативної служби такого юридичного акта, як трудовий договір.

Обов'язок виконати призначене судом покарання — головна відмінність між трудовим договором трудового права (ст. 21 КЗпП України) і так званим трудовим договором, укладеним на підставі рішення суду (ч. 1 ст. 29 КК України). Незважаючи на тотожність термінології, трудові договори при проходженні альтернативної (невійськової служби) і трудові договори, що укладаються при відбутті покарання, не є тими трудовими договорами, про які йдеться у ст. 21 КЗпП України, не належать до інституту трудового права.

Щодо осіб, які закінчують вищі навчальні заклади, то з розвитком ринкових відносин і появою недержавних навчальних закладів суттєво змінилися форми реалізації їх права на працю. В цілому можна констатувати зменшення адміністративно-правового впливу й посилення договірних засад у цій сфері. З метою упорядкування системи підготовки фахівців вищими навчальними закладами та їх працевлаштування Кабінет Міністрів України постановою від 22 серпня 1996 р. затвердив Порядок працевлаштування випускників вищих навчальних закладів, підготовка яких здійснювалась за державним замовленням¹³. Цей нормативний акт установив, що вищі навчальні заклади, які здійснюють підготовку фахівців за державним замовленням, готують їх для роботи на державних підприємствах, в установах, організаціях. Підготовка фахівців для державного сектора повинна відбуватись на підставі державних контрактів. Особи, які навчаються за державний кошт, укладають з адміністрацією вищих навчальних закладів угоду, відповідно до якої зобов'язуються після закінчення навчання відпрацювати в державному секторі не менше трьох років, а в разі відмови вони повинні в установленому порядку відшкодувати вартість навчання. Особи, які навчаються за

рахунок юридичних (фізичних) осіб, вирішують питання щодо подальшої роботи виключно за угодою між собою.

У сфері відносин, пов'язаних з розподілом трудових ресурсів, змінилася форма реалізації права на працю й у випускників навчально-виховних закладів. Якщо раніше при виконанні трудових правовідносин з ними головну роль відігравав акт персонального розподілу, то тепер вони працевлаштовуються на підставі угод, як це передбачено п. 23 Положення про професійний навчально-виховний заклад України, затверджене постановою Кабінету Міністрів від 7 вересня 1993 р. За відсутності таких угод вони забезпечуються роботою згідно зі ст. 197 КЗпП України через систему працевлаштування, а не за допомогою актів направлення. Як бачимо, така організаційно-правова форма залучення до праці, як розподіл молодих фахівців і молодих робітників, зазнала суттєвих змін. Акт направлення існує, але сфера його застосування зменшилася. Юридичне «навантаження» його також перемістилося на договірні акти, які регулюють відносини осіб з вищим навчальним закладом та державним підприємством (установою, організацією).

Принципи свободи праці та договірного характеру трудових правовідносин пронизують усі відомі трудовому праву організаційно-правові форми залучення громадян до праці й форми реалізації громадянами права на працю:

- при укладенні трудового договору (контракту);
- при обранні на посаду;
- при конкурсному заміщенні посади;
- при призначенні на посаду;
- при прийманні-вступі в члени, якщо членство зумовлене обов'язковістю особистої праці;
- при прийомі на роботу молодих фахівців;
- прийманні на роботу за рахунок броні (квоти).

Наведений стислий огляд організаційно-правових форм залучення громадян до праці й форм реалізації права на працю дає змогу зробити висновки. По-перше, немає відмінностей між організаційно-правовими формами залучення громадян до праці і формами реалізації громадянами права на працю. Перші є одночасно другими й навпаки. Невипадково ці поняття законодавець офіційно не використовує в законодавчих актах. По-друге, ці начебто самостійні поняття не мають під собою самостійних юридичних підвалів. Говорячи про організаційно-правові форми залучення громадян до праці або про форми реалізації права на працю, ми не минаємо та-

кого правового поняття, як підстави виникнення трудових правовідносин. Тому саме підстави виникнення трудових правовідносин, які мають точну форму волевиявлення суб'єктів права, і містять у собі той чи інший спосіб реалізації громадянами права на працю.

На мою думку, ці моменти зумовили пропозиції вчених-трудо-виків і спеціалістів НАН України щодо назви однієї з глав нового Трудового кодексу України: «Підстави виникнення, зміни і припинення трудових правовідносин»¹⁵.

1. Прокопенко В.І. Трудове право: Курс лекцій. — К., 1996. — С. 175.
2. Пайков А.С. Правовые формы обеспечения производства кадрами в СССР. — М., 1961.
3. Смирнов А.В. Природа и сущность права на труд в СССР. — М., 1964.
4. Гейхман В.Л. Сложные фактические составы как основания возникновения трудовых правоотношений // Дисс. ... канд. юрид. наук. — М., 1970. — С. 9; Буценко П.А. Право на труд и развитие личности в общественно-трудовых отношениях социалистического общества: Дисс. ... канд. юрид. наук. — Харьков, 1984. — С. 88 — 90.
5. Пашерстник А.Е. Право на труд. — М., 1951. — С. 162.
6. Закон України «Про затвердження Кодексу законів про працю» // ВВР УРСР. — 1970. Додаток до № 50. — Ст.375.
7. Пашков А.С. Цит. праця. — С. 86.
8. Пашерстник А.Е. Цит. праця. — С. 147.
9. Александров Н.Г. Советское трудовое право. — М., 1963. — С.338.
10. Орловский Ю.П. Правовые вопросы использования труда рабочих и служащих на промышленных предприятиях. — М., 1966. — С. 106.
11. Трудовое законодательство СССР: Сб. законов, указов и постановлений. — М., 1941. — С. 33 — 34.
12. Закон України «Про альтернативну (невійськову) службу» // ВВР України. — 1992. — № 15. — Ст. 189.
13. Порядок працевлаштування випускників вищих навчальних закладів, підготовка яких здійснювалась за державним замовленням // ЗП Уряду. — 1996. — № 17. — Ст.460.
15. Жигалкін П.І. Про зміст Трудового кодексу України. Концепція розвитку законодавства України. — К., 1996. — С. 301; Процевський О. Яким бути новому Кодексу про працю України? // Право України. — 1995. — № 9 — 10. — С. 32.