**Черткова Юлія Валентинівна. Публічна та приватна тенденції в розвитку трудового права України. : Дис... канд. наук: 12.00.05 – 2008**

|  |  |
| --- | --- |
| |  | | --- | | **Черткова Ю.В.**Публічна та приватна тенденції в розвитку трудового права України. **–** Рукопис.  Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. – Національна юридична академія України імені Ярослава Мудрого, Харків, 2008.  У дисертації вперше досліджується проблема приватної й публічної тенденцій у розвитку трудового права України. Показуються напрямки посилення публічного втручання в трудові відносини. Аналізуються відносини, які є предметом трудового права й потребують дерегулювання. Пропонується поширити чинність трудового законодавства на всі відносини по виконанню робіт фізичними особами, які не є підприємцями, значно посилити публічне втручання в трудові правовідносини державних службовців з метою забезпечення змагальності при доборі кадрів для державної служби, а також належного контролю їх трудової діяльності. Обґрунтовується необхідність і конкретні напрямки надання сторонам трудового договору більше можливостей для регулювання за взаємною згодою своїх відносин і пропонується виключити з актів законодавства України про працю численні положення, які є проявом невиправданого публічного втручання у відносини, які є предметом трудового права. | |
| |  | | --- | | Дисертаційне дослідження дало змогу вирішити наукове завдання, яке полягає у створенні концепції оптимізації публічної та приватної тенденцій в розвитку трудового права України на сучасному етапі та у формулюванні пропозицій щодо посилення публічного втручання у відносини, що є предметом трудового права, там, де це диктується об'єктивними потребами, та послаблення цього втручання в інших випадках. Зокрема у дисертації сформульовані наступні висновки та пропозиції, щодо вдосконалення законодавства України про працю..  Публічна тенденція в розвитку трудового права - це посилення державного втручання в трудові й пов'язані з ними відносини, приватна - послаблення такого втручання. Закономірною є публічна тенденція, оскільки виникнення й розвиток трудового права знайшли свій прояв у відході від цивільно-правового методу регулювання трудових відносин і поступовому посиленні публічного втручання в трудові і пов'язані з ними інші правовідносини з метою захисту життя і здоров'я, прав та інтересів найманих працівників. Ось чому інститут матеріальної відповідальності працівників за заподіяну роботодавцеві шкоду позначається в Кодексі законів про працю як гарантії для них при покладенні на них матеріальної відповідальності. Приватна тенденція в розвитку трудового права виникає у зв'язку з тим, що на певних етапах розвитку країни було допущено надмірне державне втручання у відносини, які є предметом трудового права. Для країн, які не мають соціалістичного досвіду, приватна тенденція пов'язана з окремими випадками, коли було допущено таке надмірне втручання в трудові відносини, що потребує відповідного дерегулювання останніх і скасування обмежень права сторін трудового договору за взаємною домовленістю регламентувати свої відносини. За часів соціалізму трудове право стало виконувати виробничу функцію, а то навіть і функцію контролю за соціальними процесами, чим і пояснюється сильна приватна тенденція, що характерна для розвитку постсоціалістичного трудового права.  Основними проявами публічної тенденції в розвитку сучасного трудового права України є розширення сфери відносин, які є предметом цієї галузі права, посилення публічного втручання в трудові відносини державних службовців і підвищення ролі нагляду й контролю за дотриманням законодавства про працю. Необхідність розширення кола відносин, що регулюються трудовим правом, виникла у зв'язку з тим, що традиційно критерієм розмежування предмета трудового і предмета цивільного права служило підпорядкування працівника внутрішньому трудовому розпорядку. Однак цей критерій не є об'єктивним, бо питання його підпорядкування такому розпорядку роботодавця значною мірою може бути вирішено сторонами внутрішнього трудового розпорядку за волею сторін. У добу соціалізму існували чинники, що стримували використання праці фізичних осіб у цивільно-правових формах. В умовах формування ринку й демократії таких чинників не стало, що призвело до широкого застосування цивільно-правових форм, до ущемлення прав та інтересів працівників. Трудові відносини державних службовців виявилися недостатньо врегульованими з тієї причини, що діяльність органів Комуністичної партії щодо добору кадрів, ведення номенклатури та контролю за державним апаратом після усунення цієї партії від керівництва суспільством нічим не була замінена, що привело до деградації державного апарату й дезорганізації суспільства. Існує нагальна потреба і в посиленні нагляду й контролю за додержанням законодавства про працю.  Приватна тенденція в розвитку сучасного трудового права виявляється в посиленні ролі трудового договору й дерегулюванні трудових відносин. У дисертації обґрунтовується потреба у скасуванні обмежень на врегулювання сторонами трудового договору своїх відносин за взаємною згодою у всіх випадках, коли заробітна плата працівника більше, ніж у 10 разів перевищує мінімальну. Заборону погіршувати становище таких працівників слід залишити тільки в частині, що стосується їх життя і здоров'я, честі й гідності. Дерегулювання трудових відносин є необхідним стосовно більшості інститутів трудового права: трудового договору, робочого часу, часу відпочинку, заробітної плати, гарантій і компенсацій тощо. Особливо гострою є потреба у припиненні використовувати деякі норми інституту матеріальної відповідальності як засобу публічно-правової відповідальності працівників за недостачу, псування чи пошкодження матеріальних цінностей, які є власністю роботодавця. | |