

ступінь ефективності у захисті професійних, економічних, культурно-освітніх інтересів працівників.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Правила о представлении отчетов профессиональных обществ // Центральный державный историчный архів України в м. Києві (Далі – ЦДІАК України). Ф. 574. Оп. 1. Спр. 1894. Арк. 10-11.

2. Киевское профессиональное общество рабочих по обработке дерева, зарегистрированного 1913 года 28-го ноября за № 98. Отчет за 1915 год // ЦДІАК України. Ф. 574. Оп. 1. Спр. 1894. Арк. 12-13.

3. Киевское профессиональное общество типо-литографских и переплетных заведений г. Киева. Отчет за 1915 год // ЦДІАК України. Ф. 574. Оп. 1. Спр. 1894. Арк. 14.

МАРТИНЮК Інна,

здобувачка вищої освіти,

Житомирський державний

університет імені Івана Франка

м. Житомир, Україна

РОЛЬ ТА ЗНАЧЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ У СИСТЕМІ ТРУДОВОГО ПРАВА

Актуальність дослідження даної теми полягає у вивченні ролі та значення трудового договору в контексті сучасних викликів трудових відносин.

Під час розгляду питання про юридичний зміст сучасного трудового договору слід зауважити, що з юридичної точки зору процес праці представляє собою систему угод або безпосередній ланцюг угод. Укладення трудового договору гарантує працівникові такі конкретні аспекти, як робоче місце, робота в певній професії (спеціальності), кваліфікаційний рівень та посада, заробіток

та умови праці. Зміна істотних умов праці, таких як робочий час, робочий графік, розмір оплати праці, одноразові заохочення працівника тощо, також розглядається як угода, іншими словами, трудова угода.

Такий підхід до розуміння процесу праці дозволяє поставити та вирішити питання щодо вдосконалення окремих його аспектів. У той час як наукова спільнота трудового права в даний момент обмежується викладанням змісту нормативного акту, що регулює ці відносини в трудовій сфері, і не намагається пояснити закономірності, на основі яких розвивається правове регулювання цієї групи суспільних відносин. Це зрозуміло, оскільки юристи-трудовики не займаються вивченням закономірностей економічного життя, які мають вплив на розвиток правового регулювання у цій галузі, натомість вони лише констатують зміст норми права. Тим не менш, для того щоб керувати процесом регулювання договірних відносин на ринку праці, потрібно включити їх у загальне (родове) поняття і розширити аналіз на окремі характеристики загального поняття, виокремлюючи специфічні аспекти. До цього часу вченим трудового права не вдалося визначити загальні, категоріальні поняття, зокрема, не було достатньо досліджено та розглянуто родове поняття «трудовий договір», хоча воно має велике теоретичне та практичне значення, оскільки встановлює межі регулювання угодних відносин на ринку праці та визначає сферу застосування норм трудового права до цих відносин [4, с. 109].

Почнемо розгляд цього питання зі зазначення, що у загальноюридичному контексті договори є важливою складовою сучасної цивілізації та культури, представляючи сферу індивідуального самовираження особистості та творчості. Вони проникають у всі сфери відносин у суспільстві. Вираз «трудовий договір» має різні аспекти значення і використовується в різних контекстах законодавства, практики і правознавства. Цю особливість слід враховувати при визначенні поняття трудового договору.

Трудовий договір відіграє декілька ключових ролей. По-перше, він є найважливішим інститутом трудового права, що займає центральне місце в його системі і має кодифікаційне значення в законах про працю. По-друге,

трудоий договір є важливою гарантією права на працю, свободи вибору заняття і особистого розкриття у сфері трудової діяльності. По-третє, він виступає як юридичний механізм, що об'єднує правовідносини працевлаштування та трудові правовідносини, і його укладення означає завершення правовідносин працевлаштування, оскільки мета працевлаштування досягнута. По-четверте, термін «трудоий договір» використовується в юридичній науці і практиці як передумова, необхідна для застосування трудового законодавства до працівника. По-п'яте, трудоий договір є головною юридичною підставою виникнення трудових правовідносин, трудових прав і обов'язків. Такий договір може виступати як єдиний юридичний факт або спільно з іншими юридичними фактами, такими як акт обрання чи акт призначення [4, с. 211].

Складно погодитися із тим, що укладання трудового договору призводить до припинення правовідносин працевлаштування, оскільки ця мета може бути піддана сумніву, наприклад, коли трудоий договір включає посилення на випробувальний строк. Трудоий договір є важливою підставою для виникнення трудових правовідносин і може бути або самостійним правоутворюючим фактом, необхідним для настання таких відносин, або обов'язковим елементом їх складної юридичної суті.

При цьому всі науковці вважають, що як інститут трудового права, трудоий договір має центральне положення в ринковій економіці і відіграє важливу роль у галузі права. Його значення полягає у наступному:

1. Він є головною правовою формою залучення працівників до сфери праці, розподілу, закріплення та раціонального використання трудових ресурсів України.

2. Він є важливою передумовою виникнення для сторін трудових прав і обов'язків, які передбачені іншими інститутами трудового права, такими як робочий час, час відпочинку, оплата праці і так далі.

3. Він служить підставою для включення працівника в трудоий колектив і є правовою формою його включення в суспільну кооперацію праці.

4. Трудовий договір виконує охоронну функцію, захищаючи працівника від шкідливих умов праці і забезпечуючи його честь і гідність у трудовій діяльності [5, с. 116].

Додамо, що соціально-політичне значення трудового договору в ринковій економіці полягає в тому, що через його укладення громадяни реалізують своє право на працю, яке визнане за кожною людиною згідно зі статтею 43 Конституції України. Це право визначається як можливість заробляти на життя шляхом праці, яку людина обирає або на яку погоджується [1].

Трудовий договір надає смисловий контекст та конкретну змістовність цим інститутам, оскільки саме завдяки ньому виникають його учасники – працівник і роботодавець, які об'єднуються трудовим договором. З погляду визначення предмета трудового договору варто відзначити, що у науковій літературі існує точка зору, згідно з якою сучасним предметом трудового договору є «працездатність конкретної особи». Працездатність визнається як сукупність фізичних і духовних здібностей людини. Хоча працездатність розглядається як товар, вона не може бути власністю покупця і передається йому лише на час найму. З цієї точки зору, економічно, трудовий договір можна розглядати як угоду про купівлю-продаж робочої сили, а з юридичної точки зору – як угоду про найм праці.

Трудовий договір є одним із найважливіших елементів системи трудового права. Він має ключову роль і значення в цій системі з багатьма аспектами:

1. Регулювання трудових відносин. Трудовий договір є основним інструментом, що встановлює права та обов'язки як роботодавця, так і працівника. Він регулює взаємовідносини між ними та визначає умови праці, включаючи заробітну плату, робочий час, відпустки і багато інших аспектів.

2. Захист прав працівників. Трудовий договір містить умови, що гарантують права та інтереси працівників. Він закріплює стандарти, які мають бути дотримані роботодавцем, включаючи безпеку та охорону здоров'я на роботі, права на відпустку та інші соціальні вигоди.

3. Установлення відповідальності сторін. Трудовий договір визначає відповідальність сторін за порушення умов контракту. Він може включати положення про санкції або штрафи за невиконання умов договору.

4. Стабільність в трудових відносинах. Трудовий договір може мати термін дії, який може бути тимчасовим або безстроковим. Це сприяє стабільності в трудових відносинах і надає працівникам відносну впевненість в їх майбутньому на роботі.

5. Законодавча основа. Трудовий договір часто містить посилання на відповідне законодавство та колективні угоди, що регулюють трудові відносини. Він служить основою для виконання цих правил та норм.

6. Можливість вирішення конфліктів. Трудовий договір може містити положення щодо вирішення конфліктів та спорів між сторонами. Це може включати процедури медіації, арбітражу або інші механізми вирішення суперечок [3;2].

Узагальнюючи, трудовий договір є основним інструментом у системі трудового права, який регулює та забезпечує стабільність трудових відносин, захищає права працівників і роботодавців, встановлює відповідальність та надає законодавчу основу для управління трудовими відносинами.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Конституція України від 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*. 1996. № 30. Ст. 141.

2. Процевський О. І. *Методологічні засади трудового права* : монографія. Х. : ХНАДУ, 2014. 260 с.

3. Сіроха Д. І. *Нормотворчість суб'єктів трудового права: проблеми теорії та практики* : монографія. Київ : ПВГОІ «Видавництво Людмила». 2020. 394 с.

4. *Трудове право України* : підручник / За загальною редакцією М. І. Іншина, В. Л. Костюка, В. П. Мельника. К. : «МП Леся», 2015. 532 с.

5. Хохлова І. В. *Кримінальне право України. Загальна частина* : навч. посібник. К. : Центр навчальної літератури, 2016. 272 с.