

РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

Качуровський Станіслав Вікторович

студент 4 курсу ФСП, НТУУ «КПІ»

Науковий керівник:

Кузнцова Лілія Олександрівна,

кандидат юридичних наук, доцент

Державна служба, відповідно до законодавства України, є професійною діяльністю осіб, які займають посади в державних органах та їх апараті щодо практичного виконання завдань і функцій держави та одержують заробітну плату за рахунок державних коштів (Ст. 1 ЗУ «Про державну службу»).

Метою даної роботи є визначення меж регулювання адміністративного і трудового права шляхом виявлення правової природи відносин, що виникають при вступі осіб на державну службу. Для досягнення даної мети нами було проаналізовано низку робіт відомих науковців, досліджено нормативно-правову базу стосовно зв'язку трудового та адміністративного права України щодо організації праці державних службовців.

Актуальністю даної теми є необхідність розробки нового трудового законодавства України з обов'язковим включенням до нього норм, що регулюватимуть правовідносини окремих категорій працівників, зокрема й таких, як державні службовці.

Сьогодні в законодавстві відсутня пряма вказівка на те, що на дану категорію працівників поширюється трудове законодавство, що їхні трудові правовідносини виникають на підставі трудового договору. Проте, це не має бути приводом вважати, що державні службовці не входять до числа суб'єктів трудового права. Безумовно, при вступі на державну службу особа наділяється певними владними повноваженнями, але державний орган не наділяється такими ж повноваженнями щодо неї.

«Служіння державі, про яке говорять адміністративісти, – за своєю суттю трудова діяльність, здійснювана на основі найму, де працівником є державний службовець, а наймачем – державний орган» [2, с 56].

Н.Б. Болотіна визначає наступні риси трудових правовідносин: 1) трудові відносини виникають на підставі угоди між працівником і роботодавцем; 2) це праця юридично несамостійна, а така, що протікає в рамках визначеного підприємства, установи, організації (юридичної особи) або в окремого громадянина (фізичної особи); 3) відбувається виконання роботи певного виду (трудова функція); 4) така праця здійснюється з підляганням трудовому розпорядку; 5) ця праця здійснюється не на основі власних коштів виробництва, а за рахунок коштів (капіталу) роботодавця; 6) вона здійснюється не на свій страх і підприємницький ризик, а шляхом виконання під час роботи вказівок та розпоряджень роботодавця або уповноваженого ним органу і за гарантовану оплату; 7) трудовий договір, як правило, укладається на невизначений строк і лише у випадках, передбачених законодавчими актами, – на визначений строк; 8) здійснення трудової діяльності переважно відбувається у колективі працівників (трудова колективі) [1, с. 51-52].

Перелічені риси з певними особливостями притаманні відносинам між державним органом і державним службовцем. Так, має місце елемент договірності виникнення та припинення трудових правовідносин, про що свідчить вільність вступу на державну службу. При наявності вакансії на заміщення певної посади державний орган оголошує конкурс, за результатами якого приймає на роботу спеціаліста. Тобто, роботодавець виявляє бажання прийняти на роботу працівника. Особа, в свою чергу, має намір виконувати специфічну трудову функцію, – здійснювати державне управління, - за гарантовану оплату і в рамках певного трудового розпорядку. Таким чином, відносини особи (працівника) і державного

органу (роботодавця), які виникають зі вступом першої на службу, слід визначити трудовими з відповідною необхідністю врегулювання таких на підставі норм законодавства про працю [3, с 305].

Умови трудового розпорядку, обов'язковість розпоряджень адміністрації, дисциплінарна відповідальність за порушення трудової дисципліни, оплачуваність праці за кількісними та якісними показниками, законодавче регулювання робочого часу, забезпечення права на відпочинок вказують на трудову природу правовідносин між державним органом та державним службовцем. Обмеження діяльності державних службовців виключно адміністративно-правовою природою є неприпустимим.

Сьогодні в деяких країнах Західної Європи державні службовці мають право на страйки для захисту власних економічних та соціальних прав та інтересів, що свідчить про зближення трудових прав робітників та службовців. Українське законодавство не передбачає такого права для державних службовців; отже, виникає колізія в законодавстві, адже стаття 44 Конституції України надає право на страйк для захисту прав та інтересів усім працюючим.

На нашу думку, існує необхідність переглянути і доповнити трудове законодавство, віднісши працю державних службовців до сфери дії трудового права.

Список використаних джерел

1. Болотіна Н. Б. Трудове право України : підручник / Н. Б. Болотіна. – К. : Вікар, 2003. – 725 с.
2. Иванов С. А. Трудовое право переходного периода: некоторые проблемы / С.А. Иванов // Государство и право. – 1994. – № 4. – С. 53–61.
3. Іншин М. І. Державна служба як сфера регулювання трудового права / М. І. Іншин // Форум права. – 2011. – № 3. – С. 303–308.

