

- забезпечення виконання 5 пункту Порядку оформлення і видачі довідки про взяття на облік внутрішньо переміщеної особи затвердженого Постановою КМУ від 1 жовтня 2014 р. № 509, де зазначається що уповноваженими органами ведеться Єдина інформаційна база даних про внутрішньо переміщених осіб;

- поновлення виплат пенсій усім зазначеним в списках СБУ особам, та законодавче відокремлення понять пенсійних виплат від адресної допомоги переселенцям.

Загоруйко Н.В.

студентка,

Інститут прокуратури та кримінальної юстиції

Національного юридичного університету

імені Ярослава Мудрого

Науковий керівник: Авескулов В.Д.

кандидат юридичних наук, асистент,

Національний юридичний університет імені Ярослава мудрого

ПОЄДНАННЯ НОРМАТИВНОГО ТА ДОГОВІРНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ ЯК СОЦІАЛЬНА ГАРАНТІЯ ДЛЯ ПРАЦІВНИКІВ

На сьогодні поєднання державного і договірною регулювання трудових відносин є необхідним та ефективним принципом трудового права в умовах зростання ринкової економіки, який сприяє розвитку демократії.

Цей принцип полягає у тому, що держава забезпечує основні правила та гарантії у трудовому праві на загальнодержавному рівні у законах та підзаконних нормативних актах. Однак, для регулювання трудових правовідносин на конкретних підприємствах, установах, організаціях цього може бути недостатньо, враховуючи те, що вони мають свою специфіку діяльності. Враховуючи такі обставини, законодавець, визначає певні межі, в яких можна діяти, дає можливість суб'єктам трудових правовідносин самим врегульовувати свої відносини. Незважаючи на це, держава закріплює у законах гарантії, яких зобов'язаний дотримуватись роботодавець.

Локальні норми права займають важливе місце у регулюванні трудових відносин, саме цим система трудового права відрізняється від джерел інших галузей права. Такі норми приймаються безпосередньо на підприємствах, в установах, організаціях власником або уповноваженим ним органом. Профспілки, їх об'єднання беруть участь у визначенні

головних критеріїв життєвого рівня, прожиткового мінімуму, а також мінімальних розмірів заробітної плати, пенсій, соціальних виплат, політики ціноутворення.

Договірне регулювання трудових правовідносин в Україні включає в себе два основні рівні: колективно-договірний та індивідуально-договірний. Колективно-договірний рівень передбачає діяльність по укладенню колективних договорів та угод, а індивідуально-договірний – по укладенню трудових договорів або контрактів.

Держава закріплює ряд гарантій у сфері оплати праці, які не можуть бути скасовані на локальному рівні:

1. Встановлює величину мінімального розміру оплати праці, тарифної ставки (окладу) працівників організації бюджетної сфери.

2. Надає мінімальному розміру оплати праці значення соціального стандарту, функція якого полягає в тому, щоб забезпечити реалізацію кожним працівником права на гідний життєвий рівень відповідно до зобов'язань, узятих на себе за Міжнародним пактом про економічні, соціальні та культурні права, реалізацію кожним працівником права на гідний життєвий рівень [3].

3. Певні заходи, що забезпечують підвищення рівня заробітної плати, наприклад, індексація заробітної плати регулюється Законом України «Про індексацію грошових доходів населення»[4].

4. Обмеження переліку підстав і розмірів відрахувань із заробітної плати, є також державною гарантією. Кодекс законів про працю України в статті 127 передбачає перелік випадків, при виникненні яких можуть бути проведені відрахування. Даний перелік має вичерпний характер.

5. Відповідальність роботодавця за порушення вимог, встановлених Кодексом законів про працю України, законами, іншими нормативно-правовими актами. У випадку виявлення порушень працівниками трудового законодавства роботодавець зобов'язаний застосувати до таких осіб дисциплінарне стягнення, аж до звільнення. Крім того, може наступити і матеріальна відповідальність керівника підприємства за затримку виплати заробітної плати.

6. На державному рівні встановлюються мінімальні розміри доплат при виконанні роботи в особливих умовах, що відхиляються від нормальних умов праці. Оплата праці на важких роботах, на роботах із шкідливими і небезпечними умовами праці, на роботах з особливими природними географічними і геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для здоров'я відповідно до ст. 100 Кодексу Законів про працю встановлюється в підвищеному розмірі в порівнянні з тарифними ставками (окладами), встановленими для різних видів робіт з нормальними умовами праці, але не нижче розмірів, встановлених законами та іншими нормативними правовими актами.

Деякі вчені висловлюють думку про те, що з переходом до ринкових відносин роль державного правового регулювання оплати праці суттєво знижується, з чим я погоджуюсь. [1].

Індивідуально-договірному регулюванню притаманно загальнодозвільний принцип права, який передбачає свободу волевиявлення суб'єктів – «дозволено все, що не заборонено законом». Відповідно до ст. 21 Кодексу законів про працю, трудовий договір – це угода між працівником і власником підприємства, установи, організації, уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядку, а власник, уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін [2].

Незалежно від стадії трудових відносин, при укладанні договору найбільш повно здійснюється індивідуально-договірне регулювання. Встановлюючи мінімальні гарантії трудових прав, які не можуть бути змінені чи проігноровані сторонами договору, держава впливає на визначення його змісту. У цьому зв'язку обґрунтовується певне переосмислення одного з основних принципів трудового права – непогіршення правового становища працівників у порівнянні з діючим законодавством – зокрема, коли таке погіршення окремих умов договору, порівняно із діючим законодавством компенсується встановленням додаткових пільг та гарантій.

Таким чином, можна вважати, що поряд з державним способом регулювання, договірний спосіб правового регулювання умов праці дає можливість роботодавцям використовувати нові, більш дієві й ефективні механізми в оплаті праці. Удосконалене та розвинене договірне регулювання праці створило б певні умови для узгодження інтересів працівників, роботодавців і держави. Разом з гарантіями, які встановлює держава у сфері трудових правовідносин, діє принцип непогіршення правового становища працівників, порівняно з діючим законодавством, що забезпечує ефективне функціонування даного підходу, що полягає у поєднанні державного і договірного регулювання трудових правовідносин.

Список використаних джерел:

1. Горяева Г.С. Коллективно-договорное регулирование социально-трудовых отношений в условиях реформирования трудового законодательства. Автор дис. ...канд. юрид. наук / Г.С. Горяева. – М., 2000. – 20 с.

2. Кодекс законів про працю від 10.12.1971 № 322-VIII (Редакція станом на 01.05.2016.) Відомості Верховної Ради УРСР від 17.12.1971.

3. Конвенции и рекомендации Международной организации труда. 1919-1966 [Текст]. – Женева, 1983. – С. 163.

4. Про індексацію грошових доходів населення: Закон України від 03.07.1991 – Поточна редакція від 01.01.2015 № 1282-XII [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1282-12>.

Збриновська Ю.С., Сосенкова К.Р.

студенти,

Університет митної справи та фінансів

ПРОБЛЕМИ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ МОЛОДІ

Молодь є особливою соціально-економічною групою населення, яка потребує додаткових заходів підтримки, від держави, на ринку праці. У молоді, з боку працевлаштування є певні переваги та недоліки, з одного боку, молодий вік сприяє високій мобільності, готовності до змін та активному пошуку роботи, а з іншого – юнацтву не вистачає професійного досвіду, щоб бути конкурентоспроможними на ринку праці. На сьогоднішній день в Україні молоді віком від 14 до 35 років (а саме ця вікова група відповідно до ст. 1 Закону України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» [3, ст. 211] є молоддю) більше 10 мільйонів. У нашій країні, як і у світі, рівень незайнятості серед молоді удвічі вищий, ніж середній для всіх вікових категорій. Кожен п'ятий українець віком від 15 до 24 років не навчається і не працює. Стан молодіжного безробіття, посилює соціальну напругу, погіршує криміногенну ситуацію. Відтак суспільство несе значні втрати в зв'язку із неповними використанням трудового потенціалу молодих людей.

Проте, враховуючи повноту і складність цієї проблеми, а також постійні зміни в економіці України в сучасних умовах, залишаються актуальними дослідження питань діяльності держави для вирішення цього запитання.

Молодіжне безробіття вважається одним з найактуальніших питань соціально-економічної політики держави. Молодіжне законодавство України досить розвинене. Воно складається з низки нормативно-правових актів, а саме: законів України «Про затвердження Програми підготовки та залучення молоді до державної служби та служби в органах місцевого самоврядування, створення умов для її професійного