

Список використаних джерел:

1. Кодекс законів про працю від 10.12.1971 № 322– VIII. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
2. Контракт як підстава виникнення трудових правовідносин / Яценко Т. П. / Право і безпека. – 2012. – № 1 (43). – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: pb.univd.edu.ua/?controller=service&action...21100.
3. Перспективи контракту як одного з механізмів договірної регулювання трудових відносин / Мельничук Н. О. / Правова держава. – вип. 21. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: pb.univd.edu.ua.
4. Особливості контракту з керівником юридичної особи / Малиновська К. А. / Право та інновації. – 2014. – № 4 (8). – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ndipzir.org.ua/wp-content/uploads/2015/03/Malinovska8.pdf>.
5. Мельничук Н.О. Перспективи контракту як одного з механізмів договірної регулювання трудових правовідносин / Н. О. Мельничук // Прав. держава. – 2010. – Вип. 21. – С. 317–323. – Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ndipzir.org.ua>.

Світінська О.Р.

студентка;

Омельянчик С.В.

*кандидат юридичних наук, доцент,
Запорізький національний університет*

КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР ЯК АКТ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ІНТЕРЕСІВ ПРАЦІВНИКІВ

Концепція загальнодержавної цільової соціальної програми збереження і розвитку трудового потенціалу України на період до 2017 року передбачає забезпечення підтримання, відновлення і розвиток трудового потенціалу, відтворення кваліфікованої робочої сили та підвищення її конкурентоспроможності відповідно до сучасних потреб і соціального розвитку. Одним із шляхів розвитку у цій ситуації є підвищення ролі колективно-договірної регулювання (соціального діалогу) у формуванні державної політики та забезпечення рівноправності його учасників.

Під час роботи над даною темою було використано здобутки Л.Ю. Бугрова, С.Г. Гончарової, І.Я. Кисельова, О.М. Ярошенка, З.Я. Козак, Д.В. Журавльова, А.М. Курінного, П.Д. Пилипенка та інших науковців.

Під колективним договором розуміється усяка письмова угода щодо умов праці та найму, яка укладається, з одного боку, між роботодавцем, групою роботодавців або однією чи кількома організаціями роботодавців та, з другого боку, однією чи кількома представницькими організаціями працівників або, за відсутності таких організацій, – представниками самих працівників, належним чином обраними і уповноваженими згідно з законодавством країни [1].

Колективний договір на сучасному етапі повинен «крокувати» в одній шерензі з нормативно-правовими актами державного рівня, оскільки повинен сприяти і створювати умови для реалізації колективно-договірної

регулювання, яке має бути якісним і змістовним, де відповідне місце повинно відводитися системі пільг і заохочень [2].

З огляду на сказане, чинна система колективно-договірного регулювання повинна створювати стимули для підприємств, установ, організацій вкладати кошти в розвиток виробництва для створення робочих місць, сприяння збереженню зайнятості і прийнятному рівня соціальних гарантій для працівників. Особливо велике значення для працівників має встановлення гідної оплати праці, оскільки колективний договір є вагомим важелем у механізмі регулювання заробітної плати.

Регулювання заробітної плати здійснюється шляхом поєднання державного регулювання, колективно-договірного регулювання та ринку праці. Відповідно до Закону України «Про оплату праці» державне регулювання заробітної плати включає в себе кілька напрямів: встановлення розміру мінімальної заробітної плати та інших державних норм і гарантій, встановлення умов і розмірів оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності, працівників підприємств, установ та організацій, що фінансуються чи дотуються з бюджету, а також оподаткування доходів працівників [3].

Низький рівень встановлених державою мінімальних гарантій в оплаті праці ускладнює право працівників на реалізацію гідної оплати праці і тим самим провокує загострення й так обтяжливих відносин із роботодавцем із даного питання. А державне регулювання повинне рухатися в бік створення умов для всебічної реалізації колективно-договірного регулювання суб'єктами цих відносин та надання їм певної автономії у вирішенні виробничих питань, питань соціально-економічного характеру з метою задоволення не тільки їх власних інтересів, а й інтересів суспільства у цілому.

Проте, як показує практика, який би не був створений механізм соціального партнерства, протиріччя праці і капіталу об'єктивно будуть існувати, а тому досягти балансу інтересів соціальної і виробничої сфери з боку працівника і роботодавця повністю неможливо, але досягти розумного компромісу можна [4].

Тільки ефективна взаємодія в роботі між соціальними партнерами щодо розробки проекту колективного договору, проведення консультацій між сторонами та взяття на себе відповідальності за реалізацію нормативних положень колективного договору та виконання покладених зобов'язань може привести до позитивних змін.

У зміст колективних договорів необхідно включати такі показники, які будуть забезпечувати взаємозв'язок заробітної плати працівників і фінансових можливостей підприємства, установи, організації. Також необхідно передбачати участь найманих працівників у розподілі прибутку.

Проблемним є питання щодо включення у зміст колективних договорів тих норм і гарантій з оплати праці, які вже передбачені Кодексом законів про працю України та іншими централізованими актами, що містять норми трудового права і повинні виконуватися незалежно від того, чи були вони включені в зміст колективних договорів чи ні. Це різного роду виплати, надбавки, доплати, наприклад: доплати за роботу у важких і шкідливих та

особливо важких і особливо шкідливих умовах праці; доплати та надбавки за інтенсивність праці, доплати за роботу в нічний час [5]; доплати за науковий ступінь; надбавки за знання та використання в роботі іноземної мови; надбавки за високі досягнення в праці, надбавки за виконання особливо важливої роботи на певний термін; надбавки за допуск до державної таємниці та інші надбавки та доплати до тарифних ставок (окладів, посадових окладів).

Розробка проекту колективного договору як акта соціального партнерства вимагає «включення в себе» основоположних принципів генеральної угоди, що укладається на національному рівні, положень галузевої угоди, яка охоплює відповідну галузь і підприємства, і таким чином забезпечує гарантії у сфері оплати праці. Тому в системі соціального партнерства загалом і в рамках колективно-договірного регулювання зокрема колективний договір і угоди, що укладаються на різних рівнях, повинні використовуватися як єдиний механізм, що допомагає в досягненні поставлених цілей – захисту і реалізації прав найманих працівників.

Важливим є сьогодні встановлення відповідальності сторін, їх представників за невиконання з їхньої вини колективно-договірних зобов'язань, нормативних положень колективного договору. Хоч у законодавстві передбачена відповідальність сторін та їх представників за невиконання зобов'язань, але механізму притягнення до такої відповідальності не передбачено [6].

Здебільшого у разі невиконання зобов'язань за колективним договором за звітний період у відповідному календарному році сторони, як правило, переносять ці зобов'язання на наступний рік. При цьому ніякої відповідальності не настає. А це означає, що сьогодні для більшості роботодавців колективний договір ще не став «міні-законом» для підприємства, установи, організації, головним регулятором відносин із найманими працівниками [7].

Колективний договір, який виступає актом соціального партнерства на виробничому рівні, здатний не тільки забезпечити динамічний розвиток соціально-трудових відносин, але і виявити практичну перевірку ступеня їх придатності з метою ефективного регулювання трудових, соціально-економічних і виробничих відносин. У зміст колективних договорів необхідно включати такі показники, які будуть забезпечувати взаємозв'язок заробітної плати працівників і фінансові можливості підприємства, установи, організації.

Список використаних джерел:

1. Рекомендація МОП про колективні договори 1951 року // Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1919–1964. – Женева, 1999. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_231.
2. Гетьманцева Н. Д. Особливості правового регулювання трудових відносин: монографія. – Чернівці: Технодрук, 2015. – 592 с. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbu.gov.ua/>.
3. Про оплату праці: Закон України від 24 березня 1995 року № 108/95-ВР. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80>.
4. Гетьманцева Н. Д. Соціальне партнерство як спосіб інтеграції суб'єктів соціально-трудових відносин // Підприємництво, господарство і право. – 2016. – № 3 (241). – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zounb.zp.ua>.

5. Кодекс Законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.

6. Про колективні договори і угоди: Закон України від 01.07.1993 № 3356-XII. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/3356-12>.

7. Колективний договір як акт забезпечення інтересів працівників підприємства, установи, організації / О. Храбатин. – Підприємництво, господарство і право, № 11. – 2016. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://pgp-journal.kiev.ua/archive/2016/11/20.pdf>.

Середа Б.С.

студент,

Науковий керівник: Сидоренко А.С.

кандидат юридичних наук, асистент,

Полтавський юридичний інститут

Національного юридичного університету

імені Ярослава Мудрого

ПРОБЛЕМНІ АСПЕКТИ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА НА СТРАЙК

Відповідно до ст. 44 Конституції України ті, хто працює, має право на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів [1]. Тобто, дане право гарантоване Основним Законом України, чим підвищується його значущість в аспекті захисту законних інтересів найманих працівників. Актуальність даної теми полягає у тому, що на сьогодні за наявності матеріальних гарантій реалізації права на страйк, процесуальні, у свою чергу, є недосконалими.

Правове регулювання права на страйк продекларовано в міжнародних актах, зокрема, в ст. 4 Європейської соціальної хартії, ст. 8 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права 1966 р., а також на державному рівні в ст. 17 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» тощо.

Відповідно до ч. 1 ст. 17 ЗУ «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» страйк – це тимчасове колективне добровільне припинення роботи працівниками (невихід на роботу, невиконання своїх трудових обов'язків) підприємства, установи, організації (структурного підрозділу) з метою вирішення колективного трудового спору (конфлікту) [2]. За своїм змістом страйк, відповідно до вищезазначеної норми, на відміну від примирних процедур вирішення колективних трудових спорів (конфліктів), є крайнім засобом врегулювання розбіжностей між найманими працівниками, з одного боку, та роботодавцем, з іншого.

Варто зауважити, що право на страйк – це колективне право, яке працівник може реалізувати лише разом з іншими особами, захищаючи винятково колективні інтереси [3, с. 23]. Причинами страйкування, як правило, стає несвоєчасна виплата заробітної плати, недотримання власником або уповноваженим ним органом умов колективного договору та ін. Утім,