

3. Міграція в Україні: факти і цифри / Бюлетень Представництва Міжнародної організації з міграції (МОМ) в Україні. URL: http://iom.org.ua/ua/pdf/Facts&Figures_b5_ua_f.pdf

4. Зовнішня трудова міграція населення України / Обстеження Українського центру соціальних реформ та Державного комітету статистики. URL: <http://openukraine.org/doc/BK-MIGR-END.pdf>

Смірнов Д.О.

курсант,

Військово-юридичний інститут

Національного юридичного університету

імені Ярослава Мудрого

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

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

Суть даного принципу полягає у тому, що держава встановлює 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 дані підприємства, установи, організації мають свою специфіку діяльності. Тому, законодавець, визначаючи у законах певні межі, в яких можна діяти, дає можливість суб'єктам трудових правовідносин самим врегульовувати свої відносини.

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

Необхідність існування локальних норм поряд з нормами загального значення пояснюється тим, що останні (в силу їх загального характеру) не завжди можуть застосовуватися до тих суспільних відносин, окремі

види яких на підприємствах відрізняються значною багатогранністю. Виникає необхідність в нормах права, що враховують певні умови діяльності того чи іншого підприємства – локальних нормах права. Завдяки локальному регулюванню трудових відносин розвиваються демократичні засади у виробничій діяльності.

У правовому регулюванні оплати праці має місце поєднання нормативного та договірних способів. При цьому значення договірних регулювань підвищується. Державний і договірний способи правового регулювання умов праці, в тому числі оплати праці, в сукупності доповнюючи один одного, забезпечують ефективне регулювання суспільних відносин, що виникають між працівниками та роботодавцями у сфері праці. Нині трудові відносини наповнені значним соціальним змістом. Тому в останній час у нормативних правових актах використовується новий термін – соціальні трудові відносини. Можна виділити ще одну обставину: в регулюванні питань оплати праці в останні роки помітно посилення ролі договірних регулювань на основі соціального партнерства. Дана обставина зумовлена рядом причин, в основному економічного характеру. Отже, поряд з нормативним способом регулювання, договірний спосіб правового регулювання умов праці дає можливість соціальним партнерам більш оперативно реагувати на зміни економічної ситуації, та використовувати нові, більш дієві й ефективні механізми в оплаті праці. Тому в системі нормативних актів трудового законодавства поряд з централізованим законодавством, що регламентує основні принципи й окремі питання оплати праці, повинні бути присутні і локальні норми, що конкретизують і доповнюють законодавство про оплату праці. Мова йде про колективно-договірне регулювання, значення якого постійно зростає. Із прийняттям у свій час Закону «Про колективні договори і угоди» від 1 липня 1993 року для цього створена широка правова та соціальна основа [1].

Однак, як показує практика, можливості договірних регулювань соціально-трудова відносин реалізуються не в повному обсязі, а інколи – і зовсім не реалізуються. Це означає, що колективно-договірні акти ще не стали надійною основою оптимізації трудових відносин в організаціях. Тому не випадково працівники в більшості своїй не проявляють до них великої довіри, а віддають перевагу державному регулюванню. І не дивно, оскільки, приймаючи на роботу кожен раз працівника, навряд чи роботодавцем виконується норма ст. 29 КЗпП України. Тому сьогодні в якості соціальної проблеми окреслюється проблема підвищення ефективності колективно-договірних регулювань соціально-трудова відносин. Розв'язання цієї проблеми має велике практичне значення як для профспілок, які виступають представниками інтересів працівників, так і для відповідних державних

органів, які є представниками інтересів держави. Не менш важливою складовою ефективності договірного регулювання є якість змістової частини самих документів. Оскільки умови колективного договору можуть бути повністю виконані, але якщо за своїм змістом колективний договір «не надавав» працівникам нічого суттєвого в підвищенні оплати праці, встановлення різного роду надбавок, доплат до посадових окладів (тарифних ставок), поліпшення соціально-побутового обслуговування, організації належних умов праці тощо, навряд чи можна назвати такий локальний акт ефективним. Адже призначення колективно-договірного регулювання полягає в реалізації принципу: кожен наступний рівень соціально-партнерських угод (колективних договорів) не може погіршувати умов угод (договорів) більш високого рівня і повинен відрізнятися від попереднього більшою вигодою для працівників [4, с. 135]. Тому ефективність колективних договорів, галузевих і регіональних угод як інструментів соціального управління повинна проявлятися не тільки в бік їх фактичної реалізації, а передусім в якості змістової частини даних актів, тобто в забезпеченні положень змістової частини рівнем трудових прав і гарантій працівників, порівняно з установленними у законодавстві. Договір чи угода повинні містити в собі потенційну можливість виконання в повному обсязі (у процесі практичної реалізації) свого призначення як інструмента соціального управління. Індивідуально-договірне регулювання характеризується загально дозвільним принципом права, який передбачає свободу волевиявлення суб'єктів, і трудовим договором, як його основним правовим засобом.

Відповідно до ст. 21 КЗпП, 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.

При цьому свобода волевиявлення сторін трудового договору полягає у свободі укладення, встановлення, зміни і припинення умов трудового договору, вибору його форми. Водночас роботодавець вправі прийняти особу на роботу або вмотивовано відмовити їй. Свобода волевиявлення обох сторін трудового договору не може здійснюватися без врахування також як індивідуальних, так і корпоративних та загальносуспільних інтересів. Тому індивідуально-договірне регулювання поєднується з колективно-договірним. Сфера договірного регулювання на різних стадіях

неоднакова. Найменш припустимою вона є на стадії припинення трудових відносин, що обумовлюється необхідністю запобігти порушенню прав працівників від необґрунтованих і незаконних звільнень [2]. Найбільш повно здійснюється індивідуально-договірне регулювання, незалежно від стадії трудових відносин, при укладенні контракту.

Варто звернути увагу на специфіку договірної регулювання оплати праці працівників підприємств, яка зазначається у статті 14 Закону «Про оплату праці» згідно з якою, договірне регулювання оплати праці працівників підприємств здійснюється на основі системи угод, що укладаються на національному (генеральна угода), галузевому (галузева (міжгалузева) угода), територіальному (територіальна угода) та локальному (колективний договір) рівнях відповідно до законів. Норми колективного договору, що допускають оплату праці нижче від норм, визначених генеральною, галузевою (міжгалузевою) або територіальною угодами, але не нижче від державних норм і гарантій в оплаті праці, можуть застосовуватися лише тимчасово на період подолання фінансових труднощів підприємства терміном не більш як на шість місяців. Таким чином, можна вважати, що поряд з державним способом регулювання, договірний спосіб правового регулювання умов праці дає можливість соціальним партнерам більш оперативно реагувати на зміни економічної ситуації та використовувати нові, більш дієві й ефективні механізми в оплаті праці.

Таким чином удосконалене та розвинене договірне регулювання праці створило б певні умови для оптимального узгодження балансу інтересів працівників, роботодавців і держави. Разом з гарантіями, які встановлює держава у сфері трудових правовідносин, діє принцип не погіршення правового становища працівників, порівняно з діючим законодавством, що забезпечує ефективне функціонування даного підходу, що полягає у поєднанні державного і договірної регулювання трудових правовідносин.

Список використаних джерел:

1. Закон України «Про колективні договори і угоди» від 1.07.1993 р. // Відомості Верховної Ради України (ВВР) – 1993 р. – № 36. – Ст. 361.
2. Козак З.Я. Договірне регулювання за трудовим правом України: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – К., 1999.
3. Кодекс законів про працю від 10.12.1971 № 322-VIII (Редакція станом на 03.09.2014.) Відомості Верховної Ради УРСР від 17.12.1971.
4. Закон України «Про соціальний діалог в Україні» від 23.12.2010 № 2862-VI // Відомості Верховної Ради України офіційне видання від 15.07.2011 – № 28, с. 1353, ст. 255, 381.