

### **Література:**

1. С.П. Марценюк Творча праця – основа всебічного розвитку особи: монографія – Видавництво Київського університету, 1973 р. – 165 с. – С.12.
2. Сурилов А.В. Теория государства и права: Учебное пособие. – К.; Одесса: Выща школа, 1989. – 439 с.
3. Табарин И.В. Современная теория права: новый научный курс: Научная монография. – М.: издание автора, 2008. – 624 с.
4. Ожегов Сергей Иванович, Шведова Наталия Юльевна. Толковый словарь русского языка: 72500 слов и 7500 фразеологических выражений / Рос. АН, Ин-т рус. яз., Рос. фонд культуры. М.: Азъ, 1992., 1993. – 955 с.
5. Юридична енциклопедія. У 6 т. Т. 5 П-С./ за ред. Шемшученка Ю.С. – К.: Видавництво «Українська енциклопедія» імені М.П. Бажана, 2003. – 733 с.
6. Лукашевич М.П. Соціологія праці: Підручник. – К.: Либідь, 2004. – 440 с.

**Верес Ю. М.,**

аспірантка кафедри трудового права  
Національного університету «Юридична академія України  
імені Ярослава Мудрого»

## **КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР ЯК ОСНОВНИЙ ВИД ЛОКАЛЬНИХ АКТИВ У СФЕРІ ОПЛАТИ ПРАЦІ**

Основним локальним актом у сфері регулювання оплати праці на підприємствах є колективний договір. Як правова форма закріплення умов праці, він став важливим завдяки особливостям перехідного періоду від соціалізму до капіталізму. Брак економічних можливостей для одноманітного державного регулювання всіх питань оплати праці в масштабі всієї господарської системи вимагав диференційованого регулювання.

Колективний договір сьогодні – це є не морально-політичний документ управлінського процесу, регулятивного й ідеологічного значення, як це було протягом багатьох десятиліть за радянської епохи, а юридичний акт договірної дії, спрямований на узгодження умов праці, економічних і соціальних інтересів працівників

і роботодавців. Він виступає саме тим локальним джерелом, що дозволяє досягти соціального компромісу в усіх царинах застосування найманої праці, в тому числі й у сфері оплати праці. Щодо цього І. В. Лазор відзначає, що колективний договір є результатом соціальної політики і, як локальний нормативний акт, він здатен забезпечити не тільки узгодженість інтересів роботодавця і працюючих стосовно умов праці, а й пристосувати імперативні норми трудового законодавства з урахуванням специфіки конкретного виробництва й соціально-економічних умов на ньому. Такий підхід в остаточному підсумку виявляється вигідним усім учасникам трудових правовідносин.

Відповідно до чинного законодавства у сфері оплати праці колективні договори несуть основне регулятивне навантаження. Саме ними, узгодженими з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) або представниками (представником), яких вільно обрали працівники, встановлюється система стимулювання праці (преміювання, заохочувальні виплати, доплати й надбавки та ін.) і визначаються межі прав роботодавця щодо зменшення розміру доплат, надбавок, премій та ін. Таким чином, колективний договір, прийнятий у конкретній організації, стає основним документом, що регламентує питання оплати праці й матеріального стимулювання трудівників.

Закон України «Про колективні договори і угоди» детально регламентує систему колективно-договірного регулювання, включаючи принципи колективно-договірного регулювання, коло суб'єктів та їх правовий статус, форми колективно-договірного регулювання (угоди різних рівнів і колективні договори).

Роботодавець і працівник, вступаючи у трудові відносини, самі домовляються щодо такої важливої умови, як заробітна плата, ґрунтуючись на державному й договірному методах регулювання оплати праці. Державному нормуванню підлягає лише мінімальний розмір останньої. Принципи, що лежать у підґрунті правового регламентування оплати праці, враховуються при визначенні: (а) тарифних ставок і посадових окладів, (б) порядку оплати праці, що застосовується в особливих випадках, (в) строків, періодичності, місця й порядку виплати заробітної плати.

Вивчення значної кількості колективних договорів у промисловості України за період 2008 – 2012 рр. показує, що ця форма

колективно-договірному регулюванню правовідносин надає роботодавцеві, трудовому колективу, їх представникам цілком реальною можливість ґрунтовно і плідно вирішувати будь-які питання, пов'язані з управлінням процесу праці, його локальним регламентуванням. При цьому надані чинним законодавством права працівників і роботодавців у сфері колективно-договірних правовідносин на практиці використовуються доволі невеликою мірою: підприємства часто обмежуються тим, що просто включають до таких договорів норми законодавства й підзаконних актів, перетворюючи його на чисто інформаційний документ.

Крім колективних договорів, окремі питання оплати праці можуть упорядковуватися положеннями про оплату праці, преміювання, виплату винагороди за підсумками роботи за рік тощо. Останнім часом набула поширення практика їх внесення до колективного договору як додатку. На нашу думку, подібний підхід до вирішення проблеми колективно-договірному регулюванню оплати праці вбачається найбільш демократичним і зручним для правозастосування, оскільки в такому разі положення, що стосуються заробітної плати, узгоджені між собою й зібрані в єдиному акті.

Проведення економічних реформ в Україні суттєво вплинуло на фінансово-економічний стан всіх організацій. Чимало підприємств зазнали банкрутства або знаходяться на його межі, маючи великі заборгованості по заробітній платі; інші успішно господарюють, маючи постійний прибуток і можливість постійного виробничого й економічного зростання. Звичайно, підприємства (установи, організації), що знаходяться в занедбаному стані, не тільки не здатні встановити більш високий рівень гарантій для своїх працівників, а й навіть забезпечити мінімум встановлених законодавством гарантій у сфері оплати праці.

Створити універсальні норми, здатні враховувати можливості у сфері оплати праці всіх підприємств, сучасне трудове законодавство не в змозі, оскільки дуже вже різні можливості кожного. Та й навряд чи можна вести мову про доцільність розроблення єдиних норм у цій царині за умов ринкової економіки. Функцію наближення розміру заробітної плати до реальних можливостей підприємств (установ, організацій) виконує колективно-договірне її регламентування, яке пов'язує зарплату трудівників конкретного підприємства з його фінансовими й економічними досягненнями. У цьому полягає основне завдання колективно-договірному регулюванню оплати праці.

Другим завданням такого регламентування оплати праці, що здійснюється на рівні підприємств (установ, організацій) на сучасному етапі, є адаптація норм чинного законодавства й соціально-партнерських угод, які поширюються на конкретне підприємство, до умов виробництва.

Нарешті, третім завданням можна назвати те, що за допомогою колективно-договірного регулювання вирішується безліч проблем з оплати праці, які за його відсутності довелось би окремим працівникам і роботодавцям розв'язувати в індивідуально-договірному порядку.

Отже, подальше реформування системи організації оплати праці в Україні повинно охоплювати як удосконалення регулювання державно-нормативного, так і розвиток колективно-договірного на всіх його рівнях.

**Волохов О.С.,**  
аспірант відділу проблем цивільного,  
трудового і підприємницького права  
Інституту держави і права ім.  
В.М. Корецького НАН України

## **ЗАХИСТ ТРУДОВИХ ПРАВ ТРУДЯЩИХ-МІГРАНТІВ У АКТАХ РАДИ ЄВРОПИ**

Наразі проблема трудової міграції набула глобальних масштабів, адже кількість людей, які проживають та працюють за межами країни походження досягла 175 млн., що складає приблизно 3% населення земної кулі. Головним фактором, що впливає на розвиток трудової міграції лишається економічний. На думку І.В. Шестерякової, трудова міграція сьогодні відіграє чималу роль у розвитку економіки різних країн. Зазвичай мігранти виконують роботу, яка не користується попитом серед корінних жителів країн міграції; вони допомагають стабілізувати пенсійні системи у країнах Європи з високим рівнем старіючого (непрацюючого) населення [1, с. 50]. Однак, наведені переваги компенсуються проблемою нелегального працевлаштування іноземців, що супроводжується тотальним порушенням трудових та соціальних права трудящих-мігрантів, а іноді ставить останніх у майже підневільне становище.