

СУМСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ ІНСТИТУТ ПРАВА
ЛІГА СТУДЕНТІВ АСОЦІАЦІЇ ПРАВНИКІВ УКРАЇНИ

**РЕФОРМУВАННЯ ПРАВОВОЇ СИСТЕМИ
В КОНТЕКСТІ ЄВРОІНТЕГРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ**

МАТЕРІАЛИ

Міжнародної науково-практичної конференції
(Суми, 18–19 травня 2017 року)

Частина 1



Суми
Сумський державний університет
2017

СЕКЦІЯ 7
ТРУДОВЕ ПРАВО, ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

ПОНЯТТЯ ТА ЗНАЧЕННЯ ДОГОВІРНОГО РЕГУЛЮВАННЯ
ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Мельник І.А.

*Студентка III курсу ННІ права
Сумського державного університету*

Науковий керівник Кисельова О.І.

к.ю.н., ст. викладач кафедри АГПФЕБ ННІ права СумДУ

Конституція України проголошує право кожної людини на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку вона вільно обирає або на яку вільно погоджується. Держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб. Кожному гарантується право на належні, безпечні та здорові умови праці, на заробітну плату не нижчу від визначеної законом [1].

Трудові відносини в Україні ґрунтуються на принципі свободи праці, закріпленої в Загальній декларації прав людини. Загальна декларація прав людини проголошує право кожної людини на працю, вільний вибір роботи, справедливі та сприятливі умови праці та захист від безробіття, на справедливу і задовільну винагороду за труд, яка б забезпечувала існування, гідне людини та її сім'ї, право створювати професійні спілки і входити до них для захисту своїх прав та законних інтересів [2].

Регулювання трудових відносин здійснюється двома методами: централізованим (правовим) та децентралізованим (договірним). Перший заснований на дії загальних правових норм засіб урегулювання обов'язкових умов трудового договору та базових суспільних відносин з приводу організації праці, що спрямований на однакове впорядкування взаємовідносин суб'єктів цих відносин і пов'язаний із законодавчим закріпленням мінімального рівня трудових прав найманих працівників і гарантій їх реалізації. Другий метод – договірний - заснований на дії підзаконних нормативних актів засіб урегулювання правовідносин у сфері праці та визначення умов трудового договору, який полягає у прийнятті або санкціонуванні державою локальних правових норм, що приймаються на рівні підприємства з метою деталізації, конкретизації загальних правових приписів, а також впорядкування конкретних і специфічних трудових відносин, і які не можуть погіршувати становище працівників порівняно із трудовим законодавством [3,

с. 343].

Особливостями договірною регулювання, порівняно з централізованим, є те, що воно:

- здійснюється безпосередньо у сфері праці; зазнає опосередкованого впливу держави за допомогою законодавства про працю;
- має підзаконний характер, специфіка якого полягає в розвитку, уточненні й конкретизації положень законодавчих та інших правових актів, прийнятих у встановленому порядку відповідними органами, і не може вступати в суперечність із централізованим регламентуванням; ставить своїм завданням упорядкування суспільних відносин, специфічних для конкретного підприємства і не врегульованих (або не повністю урегульованих) централізовано;
- слугує формою саморегуляції працівниками й роботодавцем (безпосередньо або опосередковано) питань у сфері праці, що належать до компетенції підприємства; здійснюється за участю самих працівників або їх представницького органу [4].

Актуальність даного дослідження створює саме договірне регулювання. Договірне регулювання у трудовому праві здійснюється за допомогою системи договорів, які, залежно від їх суб'єктів, можна поділити на колективні та індивідуальні (трудові) договори. Н. Чубоха, розглядаючи проблему нормативного договору як форми трудового права, фактично називає таким лише ті угоди, які визнаються колективними [5, с. 209].

Така думка є досить поширеною. Правознавці досліджують договірне регулювання як комплексну проблему аналізують окремі його види: індивідуально-договірне, колективно-договірне. Індивідуально-договірне регулювання оплати праці – це один із рівнів договірною способу, за допомогою якого сторони трудового договору (контракту) встановлюють умови щодо оплати праці з урахуванням вимог законодавства про оплату праці, колективних угод та (або) колективного договору. Індивідуально-договірне регулювання конкретизує ті умови оплати праці, що містяться в чинному законодавстві та встановлені на державному, галузевому, регіональному та виробничому рівнях, здійснюється на основі трудового договору між працівником та роботодавцем.

У науці трудового права колективний договір розглядається як локальний нормативний акт, які містить правові норми, спрямовані на регулювання соціально-трудова відносин, Н.Д. Муцинова, аналізуючи функції колективного договору, акцентує увагу на нормативній. Колективний договір, виконуючи цю функцію, поліпшує норми законів і підзаконних актів, заповнює прогалини у законодавстві, орієнтує законодавця на удосконалення і упорядкування норм трудового права [6, с. 106]. Колективно-договірне регулювання праці надає широкі можливості сторонам щодо визначення змісту договору, приймаючи за основу не лише соціально-трудова, а й виробничі інтереси. Роботодавець

має можливість заохотити працівників до високопродуктивної праці і найбільш ефективно визначити шляхом переговорів питання організації праці, враховуючи інтереси обох сторін, що значно впливає на посилення мотивації працівників у досягненні кінцевих позитивних результатів діяльності підприємця за рахунок підвищення зацікавленості працівників у максимізації прибутку, ефективному використанню ресурсів і збереженню виробничих і невиробничих фондів тощо. Сторони, уклавши угоду у формі колективного договору з урахуванням своїх інтересів, мають певні гарантії щодо дотримання його умов, що спонукає їх до виконання останніх в двосторонньому порядку.

Метою колективно-договірного регулювання визначено досягнення соціальної рівноваги виходячи з того, що реалізація працівниками і роботодавцями права на здійснення колективно-договірного регулювання соціально-трудова відносин характеризується спрямованістю, з одного боку, на досягнення соціального компромісу, з іншого – на впорядкування трудових відносин і соціально-економічних інтересів працівників (встановлення режиму праці і відпочинку, умов праці та вирішення низки інших питань, пов'язаних з організацією і управління процесом праці).

Враховуючи значні можливості договору як регулятора суспільних правовідносин, доречними вбачаються погляди Н.І. Дивеєвої, яка відзначає, що договір є загальнотеоретичною категорією, засобом, притаманним не лише цивільному праву. Договору як загально-правовому засобу (незалежно від галузевої належності) притаманні такі характеристики.

- Договір є засобом узгодженої організації суспільних відносин (на відміну від актів застосування права). Кожен договір є угодою сторін. Саме це надає відносинам договірний характеру.
- Він завжди має взаємний характер на відміну від односторонніх угод.
- Для того, аби договір як засіб правового регулювання міг бути реалізованим, необхідна наявність рівності його суб'єктів. Ця рівність має формальний юридичний характер, адже в дійсності, особливо за використання найманої праці, сторони фактично є нерівними.
- Неодмінним атрибутом договору, що впливає з попередньої ознаки, є самостійність договірних суб'єктів у виборі контрагента.
- Створюючи договірні відносини, сторони добровільно приймають на себе зобов'язання.
- Будь-який договір є юридичним фактом, тобто правомірною дією, спрямованою на досягнення певних правових наслідків [7, с. 148-151]. Як свідчить практика, колективні договори поки що не стали ефективним механізмом оптимізації соціально-трудова

відносин, насамперед, стосовно захисту інтересів найманих працівників. Ураховуючи тісний взаємозв'язок між колективно-договірним регулюванням, соціальним партнерством і загалом системою соціально-трудових відносин, можна стверджувати, що недостатній рівень розвитку одного з них сповільнює розвиток інших.

Підводячи підсумок, варто зазначити, що значення договірного регулювання полягає не лише у реалізації загальних норм права шляхом їх конкретизації й індивідуалізації, але й встановленні нових норм права, які заповнюють прогалини в правовому забезпеченні створенні нових власних правил поведінки для заповнення прогалин у трудовому законодавстві

ЛІТЕРАТУРА:

1. Конституція України // ВВР. - 1996. - № 30. - Ст. 141.
2. Загальна декларація прав людини : Міжнародний документ // Офіційний вісник України. - 2008. - № 93. – с. 89, ст. 3103
3. Лукаш С.С. Співвідношення централізованого і локального регулювання трудових відносин в умовах ринкової економіки: дис. на здобуття наукового ступеня доктора юридичних наук. Харків. - 2011. - 387 с.
4. Феленко С.О. Окремі питання співвідношення централізованого та договірного методів правового регулювання трудових відносин[Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.pravoznavec.co5m.a/period/article/8697/%D1>
5. Чубоха Н. Нормативний договір як форма трудового права // Вісник Львівського ун-ту. Серія юридична. - 2000. - Вип. 35. - С. 327 - 328.
6. Гражданский кодекс Украины(научно-практический комментарий). – Харьков:ООООдиссей,1999. - 846 с.
7. Ярошенко О.М. Правовий статус трудових правовідносин: Автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.05 / О.М.Ярошенко; Нац. юрид. акад. України ім. Я.Мудрого. - Х., 1999. - 18 с.

УМОВИ МАТЕРІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ РОБОТОДАВЦЯ ПЕРЕД ПРАЦІВНИКОМ ЗА ПОРУШЕННЯ ЗОБОВ'ЯЗАНЬ

Кисельова О.І.

*к.ю.н., старший викладач кафедри АГПФЕБ ННІ права
Сумського державного університету*

Головним завданням суспільства Конституція України визначила розбудову суверенної, незалежної, демократичної, соціальної, правової держави. Засобом (умовою) досягнення цих цілей є юридична відповідальність як узагальнюючий фактор