

**МІНІСТРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
СХІДНОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ
ВОЛОДИМИРА ДАЛЯ**

**МІНІСТРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ІНСТИТУТ ПРАВА
КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ТАРАСА
ШЕВЧЕНКА**

Кваліфікаційна наукова
праця на правах рукопису

ХРАБАТИН ОЛЬГА ВІКТОРІВНА

Прим. № _____
УДК 349.2

ДИСЕРТАЦІЯ

**КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР ЯК ГАРАНТІЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ
ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ**

12.00.05 – трудове право;
право соціального забезпечення
(081 – Право)

Подається на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук

Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело

_____ О.В. Храбатин
(підпис, ініціали та прізвище аспіранта)

Науковий керівник:

доктор юридичних наук, професор

Щербина Віктор Іванович,

Інститут права

Київський національний університет
імені Тараса Шевченка,

професор кафедри приватного права.

Київ – 2023

АНОТАЦІЯ

Храбатин О. В. Колективний договір як гарантія забезпечення трудових прав працівників. – *рукопис*

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. – Київський національний університет імені Тараса Шевченка. – Київ, 2023.

Дисертацію присвячено дослідженню колективного договору в аспекті забезпечення прав працівників, який у тісній взаємодії з використанням правових засобів централізованого регулювання узгоджує інтереси працівників і роботодавця, забезпечує виконання функцій та досягнення мети колективно-договірного регулювання у сфері праці. Стверджується, що аналіз законодавчої бази колективно-договірного регулювання, в основі якого закладений колективний договір показав, що в Україні хоч і законодавчо закріплена модель колективно-договірного регулювання, яка будується на поєднанні і взаємодії міжнародних і національних засад, проте, ще не побудовані реальні його механізми, котрі здатні забезпечити стабільний та ефективний характер соціально-трудова відносин та соціальний прогрес у цілому. Створення ефективного правового механізму в регулюванні соціально-трудова відносин передбачає реалізацію таких положень: покращення договірних норм порівняно з тими, що прийняті на державному рівні; правовий механізм колективно-договірного регулювання має включати в себе засоби регулятивного, охоронного та захисного регулювання (впливу), що є взаємопов'язаними і повинні реалізувати один одного.

У Вступі обґрунтовано актуальність теми дисертації та охарактеризовано ступінь її наукової розробки. Визначено мету, основні завдання, об'єкт, предмет і методологічні засади роботи. Сформульовано наукову новизну, теоретичні та практичні результати, одержані автором.

Досліджено основні засади і гарантії забезпечення трудових прав працівників. Розкрито місце трудових прав у системі прав людини. Показано залежність забезпечення гарантій трудових прав від цивілізованості соціальної держави. Дано

характеристику колективного договору та його значення у забезпеченні трудових прав.

Обґрунтовано природу трудових прав як невід'ємної складової прав і свобод людини. Проаналізовано історичний розвиток інституту трудових прав. Зроблено висновок, що трудові права є взаємозалежними і взаємопов'язаними з іншими соціальними правами.

Досліджено гарантії трудових прав працівників та їх зв'язок з соціальною державою. Проаналізовано основні ознаки гарантій трудових прав. Досліджено засоби захисту трудових прав. Зроблено висновок про недостатню ефективність існуючої системи захисту трудових прав.

Розкрито сутність колективного договору та його значення у забезпеченні трудових прав на підприємствах. Проаналізовано практику укладання колективних договорів в Україні. Зроблено висновок про важливу роль колективного договору у регулюванні трудових відносин.

Досліджено зміст колективного договору як єдності публічних і приватних начал у забезпеченні трудових прав. Проаналізовано зарубіжний досвід колективно-договірного регулювання.

Визначено нормативні умови, що обумовлюють прояв єдності державного і договірної регулювання у забезпеченні трудових прав. Підкреслено гнучкість і ефективність колективного договору. Запропоновано відмовитися від дублювання інформаційних норм у колективному договорі.

Проаналізовано зарубіжний досвід колективно-договірної регулювання праці. Відзначено поширеність цього інституту у розвинених країнах. Показано його роль у формуванні трудового законодавства. Зроблено висновок про пріоритетність інтересів працівників у колективних договорах за кордоном.

Запропоновано шляхи вдосконалення колективно-договірної регулювання у контексті забезпечення трудових прав працівників.

Досліджено фактори, що впливають на ефективність колективно-договірної регулювання. Проаналізовано критерії оцінки ефективності колективних договорів. Зазначено залежність ефективності від якості трудового законодавства.

Запропоновано основні напрями підвищення ефективності колективно-договірного регулювання, зокрема: посилення ролі колективних договорів, стимулювання локального регулювання, перетворення колдоговорів на реальний інструмент регулювання, розвиток правової культури, застосування штучного інтелекту, встановлення відповідальності сторін за невиконання зобов'язань.

Узагальнено результати дисертаційного дослідження. Зокрема, обґрунтовано природу та особливості трудових прав, їх зв'язок з гарантіями та колективним договором. Сформульовано пропозиції щодо вдосконалення моделі колективно-договірного регулювання та підвищення його ефективності. Дисертація є комплексним дослідженням колективного договору як правового інституту та інструменту забезпечення трудових прав працівників. Робота має теоретичне і практичне значення.

Ключові слова: трудові права, гарантії забезпечення трудових прав, колективний договір, колективно-договірне регулювання, модель колективно-договірного регулювання.

ANNOTATION

Hrabatyn O. V. Collective agreement as a guarantee of ensuring the labor rights of employees. – *Manuscript*.

Dissertation for obtaining the scientific degree of candidate of legal sciences, specialty 12.00.05 – labor law; social security law – Kyiv National University named after Taras Shevchenko. – Kyiv, 2023.

The dissertation is devoted to the study of the collective agreement in the aspect of ensuring the rights of employees, which in close interaction with the use of legal means of centralized regulation harmonizes the interests of employees and the employer, ensures the performance of functions and the achievement of the goal of collective agreement regulation in the field of labor. It is asserted that the analysis of the legislative framework of collective bargaining regulation, based on which the collective agreement is based, showed that in Ukraine, although a model of collective bargaining regulation is established by law, which is built on the combination and interaction of international and national foundations, however, its real implementation has not yet been built mechanisms capable of ensuring the stable and effective nature of social and labor relations and social progress in general. The creation of an effective legal mechanism in the regulation of social and labor relations involves the implementation of the following provisions: improvement of contractual norms compared to those adopted at the state level; the legal mechanism of collective agreement regulation must include means of regulatory, protective and protective regulation (influence), which are interconnected and must implement each other.

The Introduction substantiates the relevance of the topic of the dissertation and characterizes the degree of its scientific development. The purpose, main tasks, object, subject and methodological principles of the work are determined. Scientific novelty, theoretical and practical results obtained by the author are formulated.

The main principles and guarantees of ensuring the labor rights of employees have been studied. The place of labor rights in the system of human rights is revealed. The dependence of guaranteeing labor rights on the civility of the social state is shown. The characteristics of the collective agreement and its importance in ensuring labor rights are given.

The nature of labor rights as an integral component of human rights and freedoms is substantiated. The historical development of the institute of labor rights is analyzed. It was concluded that labor rights are interdependent and interconnected with other social rights.

The guarantees of labor rights of employees and their connection with the welfare state have been studied. The main features of guarantees of labor rights are analyzed. The means of protection of labor rights have been studied. It was concluded that the existing system of protection of labor rights is insufficiently effective.

The essence of the collective agreement and its importance in ensuring labor rights at enterprises are disclosed. The practice of concluding collective agreements in Ukraine is analyzed. A conclusion was made about the important role of the collective agreement in regulating labor relations.

The content of the collective agreement as a unity of public and private principles in ensuring labor rights is studied. The foreign experience of collective agreement regulation is analyzed.

Normative conditions have been identified that determine the manifestation of the unity of state and contractual regulation in the provision of labor rights. The flexibility and effectiveness of the collective agreement is emphasized. It is proposed to abandon the duplication of information norms in the collective agreement.

The foreign experience of collective labor regulation is analyzed. The prevalence of this institute in developed countries is noted. Its role in the formation of labor legislation is shown. A conclusion was made about the priority of the interests of employees in collective agreements abroad.

Ways to improve collective bargaining regulation in the context of ensuring the labor rights of employees are proposed.

Factors influencing the effectiveness of collective bargaining regulation were studied. The criteria for evaluating the effectiveness of collective agreements have been analyzed. The dependence of efficiency on the quality of labor legislation is indicated.

The main directions for improving the effectiveness of collective bargaining regulation are proposed, in particular: strengthening the role of collective agreements, stimulating local regulation, turning collective agreements into a real instrument of regulation, developing a

legal culture, using artificial intelligence, establishing the responsibility of the parties for non-fulfillment of obligations.

The results of the dissertation research are summarized. In particular, the nature and peculiarities of labor rights, their connection with guarantees and the collective agreement are substantiated. Proposals for improving the model of collective agreement regulation and increasing its effectiveness have been formulated. The dissertation is a comprehensive study of the collective agreement as a legal institution and a tool for ensuring the labor rights of employees. The work has theoretical and practical significance.

Keywords: labor rights, guarantees of labor rights, collective agreement, collective-contractual regulation, model of collective-contractual regulation.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

*Статті у наукових фахових виданнях України
та наукових періодичних виданнях інших держав:*

1. Храбатин О. В. Колективний договір як акт забезпечення інтересів працівників підприємства, установи, організації. *Підприємництво, господарство і право*. 2016. № 11. С. 94–97.
2. Храбатин О. В. Соціальна політика держави і реалізація права на працю. *Visegrad journal on human rights*. 2017. № 2 (2). С. 166–170.
3. Храбатин О. В. Ефективність колективного договору як показник реалізації колективно-договірного регулювання. *Підприємництво, господарство і право*. 2021. № 3. С. 151–155.
4. Храбатин О. В. Гарантії права на працю та охорона здоров'я працівників. *Юридична Україна*. 2022. № 8. С. 36–42.
5. Храбатин О. В. Місце трудових прав у системі прав і свобод людини. *Юридична Україна*. 2022. № 9 (237). С. 55–62

Матеріали наукових конференцій:

6. Храбатин О. В. Юридична норма як засіб регулювання суспільних відносин. *Сфера дії трудового права та права соціального забезпечення*: матеріали V Всеукр. наук.-практ. конф. (Харків, 28 жовтня 2016 р.); за заг. ред. К. Ю. Мельника / МВС України, Харк. нац. ун-т внутр. справ. Харків: ХНУВС, 2016. С. 316–319.
7. Храбатин О. В. Колективно-договірне регулювання заробітної плати. *Молодіжний науковий юридичний форум*: матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. до дня науки (Київ, 18 травня 2017 р.) / Національний авіаційний університет. Тернопіль: Вектор, 2017. Том 2. С. 14–16.
8. Храбатин О. В. Ключова роль колективного договору в регулюванні трудових відносин. *Актуальні питання удосконалення законодавства про працю та соціальне забезпечення*: матеріали VII Міжнар. наук.-практ. конф. (Харків, 29 вересня 2017 р.); за заг. ред. В. В. Жернакова. Харків: Право, 2017. С. 344–348.
9. Храбатин О. В. Зміст колективного договору з позицій сучасних умов господарювання. *Напрями розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення*: матеріали VI Всеукр. наук.-практ. конф., присвяченої 25-річчю кафедри трудового та господарського права Харківського національного університету внутрішніх справ (Харків, 3 листопада 2017 р.); за заг. ред. К. Ю. Мельника. Харків: Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2017. С. 364–366.
10. Храбатин О. В. Сущність колективного договора с позицій реформування трудового законодавства України. *Становление и развитие*

трудового и социально-обеспечительного законодательства: история, современность, перспективы: сб. научн. тр. по итогам IV Международной научно-практической конференции. Минск: Международный ун-т «МИТСО», 2017. С. 167–170.

11. Храбатин О. В. До питання сутності юридичних гарантій трудових прав працівників. *Тенденції розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення*: тези доповідей учасників міжнародної науково-практичної конференції (Київ, 20 квітня 2018 р.) / за ред. д.ю.н., проф. М. І. Іншина, к.ю.н. І. С. Сахарук. Київ, 2018. С. 168–171.

12. Храбатин О. В. Вплив соціальної політики держави на реалізацію права на працю. *Розвиток трудового права і права соціального забезпечення: теорія і практика*: матеріали VIII Міжнар. наук.-практ. конф. (Харків, 5 жовтня 2018 р.) / за ред. О. М. Ярошенка. Харків: ФОП Панов А.Н., 2018. С. 380–385.

13. Hetmantseva N. D., Khrabatyn O. V., Khrabatyn R. I. Creation of information and analytical system on the basis of elements of artificial intelligence for the implementation of collective contracts *Scientific development prospects: proceedings of XXX International scientific conference*. Morrisville: Lulu Press, 2018. С. 76–81.

14. Храбатин О. В. Правові проблеми застосування колективних договорів в Україні. *Юридичні гарантії забезпечення прав громадян на працю і соціальний захист*: матеріали X Міжнар. наук.-практ. конф. (Харків, 9 жовтня 2020 р.) / укл.: О. М. Ярошенко, Н. Г. Орлова, О. В. Соловійов; за ред. О. М. Ярошенка. Харків: Право, 2020. С. 234–236

15. Храбатин О. В. Трудові права працівників та роль держави в їх забезпеченні і реалізації. *Правові виклики сучасності: міжнародна міграція в умовах глобалізації*: матеріали I Міжнар. наук.-практ. онлайн конф. (Чернівці, 23 жовтня 2020 р.) / [редкол.: Н.Д. Гетьманцева (голова), О. В. Кіріяк (відпов. секр.) та ін.]. Чернівці: Чернівець. нац. ун-т ім. Ю. Федьковича, 2020. С. 197–198.

16. Храбатин О. В. Трудові права як соціокультурна та моральна цінність. *Правові виклики сучасності: захист прав людини в умовах пандемії*: матеріали II Міжнар. наук.-практ. онлайн конф. (Чернівці, 22 жовтня 2021 р.) / [редкол.: Н. Д. Гетьманцева (голова), О. В. Кіріяк (відпов. секр.) та ін.]. Чернівці: Чернівець. нац. ун-т ім. Ю. Федьковича, 2021. С. 249–251.

17. Храбатин О. В. Значення трудових прав у системі прав людини. *Правові виклики сучасності: законодавче реагування на геополітичні та історичні проблеми*: матеріали III Міжнар. наук.-практ. онлайн конф. (Чернівці, 6 грудня 2022 р.) / [редкол.: Н. Д. Гетьманцева (голова), О. В. Кіріяк (відпов. секр.) та ін.]. Чернівці: Чернівець. нац. ун-т ім. Ю. Федьковича, 2022. С. 266–268.

ЗМІСТ

ВСТУП	12
РОЗДІЛ 1. ОСНОВНІ ЗАСАДИ І ГАРАНТІЇ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ	20
1.1. Трудові права як невід’ємна складова основних прав і свобод людини і громадянина.....	20
1.2. Забезпечення гарантій трудових прав працівників як показник цивілізованості соціальної держави.....	41
1.3. Колективний договір і його значення у забезпеченні трудових прав працівників підприємства, установи, організації	69
РОЗДІЛ 2. ЗМІСТ КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ ЯК ЄДНІСТЬ ПУБЛІЧНИХ І ПРИВАТНИХ НАЧАЛ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ ТА ДОСВІД ЗАРУБІЖНОГО КОЛЕКТИВНО-ДОГОВІРНОГО РЕГУЛЮВАННЯ	91
2.1. Нормативні умови колективного договору як прояв єдності державного і договірного у забезпеченні трудових прав працівників	91
2.2. Зарубіжний досвід колективно-договірного регулювання у забезпеченні трудових прав працівників.....	113
РОЗДІЛ 3. ВДОСКОНАЛЕННЯ КОЛЕКТИВНО-ДОГОВІРНОГО РЕГУЛЮВАННЯ У АСПЕКТІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ	140
3.1. Фактори, що впливають на ефективність колективно-договірного регулювання та забезпечення трудових прав працівників.....	140
3.2. Напрями вдосконалення колективно-договірного регулювання щодо забезпечення трудових прав.....	158
ВИСНОВКИ	183
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	187
ДОДАТКИ	215

ВСТУП

Обґрунтування вибору теми дослідження. Функціонування правової, соціальної держави, заснованої на різноманітних формах власності, має супроводжуватися пріоритетами у правовому регулюванні трудових відносин, змісті трудового законодавства. Держава, яка є соціальною, правовою державою, повинна гарантувати та захищати трудові права та законні інтереси працівників, які є основними виробниками матеріальних благ. У трудовому законодавстві встановлено лише мінімальні гарантії трудових прав, підвищення яких залежить від бажання та можливостей самих суб'єктів колективних переговорів. Право на ведення колективних переговорів – одна з умов, що забезпечують можливість як гідної праці так і гідного життя працівника, забезпечення його належних умов праці.

Зростаюча диференціація і нестабільність праці визначили підвищену увагу до тієї ролі, яку відіграють колективні переговори у кожній розвинутій у соціально-економічному аспекті країні. Це, у свою чергу, позначилося на державному і договірному регулюванні трудових відносин, на їх змістовній складові, їх характеру та сутності. Із цього випливає те, що зв'язок державного регулювання повинен відчуватися 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.

Колективно-договірне регулювання, в основі якого закладений колективний договір, на сьогодні можна розглядати одночасно як певний засіб правової політики, як акт захисту прав працівників саме на виробничому рівні. Даний ефект звісно буде очевидним тоді, коли норма, прийнята на договірному рівні буде виглядати достатньо збалансовано і відображати той результат, до якого прийшли учасники колективно-договірного регулювання з почуттям розумності і добросовісності.

На сьогодні необхідні доктринальні основи посилення ролі колективно-договірного регулювання відносин у сфері трудового права та розробка практичних рекомендацій до ухвалення актів з колективно-договірного регулювання праці. Ефективна система колективно-договірного регулювання праці створить, таким

чином, умови для оптимального узгодження інтересів працівників, роботодавців та держави. Отже з огляду вищесказаного, тема є актуальною і своєчасною.

У трудовому праві досліджень, спеціально присвячених колективному договору в аспекті його захисної функції щодо захисту трудових прав і законних інтересів працівників спеціально не приділялася значна увага. У цій сфері можна виділити окремі наукові напрацювання, де ставилися питання захисту прав працівників, забезпечення гідної праці та охорони праці працівників, поняття та сутності колективно-договірного регулювання у роботах таких вчених як В. М. Андріїв, В. Я. Бурака, С. Я. Вавженчука, С. В. Венедиктова, С. В. Вишневецької, Н. Д. Гетьманцевої, Г. С. Гончарової, В. В. Жернакова, В. Л. Костюка, З.Я. Козак, С. С. Лукаша, Н. О. Мельничук, І. Д., Сірохи, М.І. Іншина, О.І. Процевського, В. І. Прокопенка, С. М. Прилипка, П. П. Пилипенка, О. В. Тищенко, Г. І. Чанишевої, В. І. Щербини, С. М. Черноус, О. М. Ярошенка та інших вчених.

Обрана тема дисертаційного дослідження, в подальшому, відкриє нове вирішення наукових досліджень під кутом зору захисту трудових прав і законних інтересів працівників шляхом створення ефективної моделі колективно-договірного регулювання.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертація виконана на кафедрі правознавства Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля згідно з кафедральними темами: «Актуальні проблеми права щодо інтеграції України до міжнародних стандартів», «Проблеми розвитку вітчизняного законодавства та імплементації в Україні норм міжнародного та європейського права».

Дисертаційне дослідження спрямоване на виконання Стратегії розвитку наукових досліджень Національної академії правових наук України на 2016–2020 рр., схваленої постановою загальних зборів Національної академії правових наук України від 3 березня 2016 року.

Мета та завдання дослідження. *Метою* роботи є дослідження та створення ефективної моделі колективно-договірного регулювання, в основу якої закладений

колективний договір як гарант забезпечення прав працівників. Досягнення мети зумовило необхідність визначення таких *завдань*:

- визначити місце трудових прав в системі основних прав і свобод людини і громадянина;
- дослідити та розкрити забезпечення гарантій трудових прав працівників як показника цивілізованості соціальної держави;
- розкрити значення колективного договору як головного інструменту і індикатора у забезпеченні трудових прав працівників підприємства, установи, організації;
- розкрити нормативні умови у змісті колективного договору, як прояв єдності державного і договірною у забезпеченні трудових прав працівників;
- дослідити зарубіжний досвід колективно-договірною регулювання у забезпеченні трудових прав працівників;
- розкрити критерії і визначити фактори, що впливають на ефективність колективно-договірною регулювання у забезпеченні трудових прав працівників;
- охарактеризувати і розкрити основні напрямки вдосконалення системи колективно-договірною регулювання на підприємствах, установах, організаціях щодо забезпечення трудових прав працівників.

Об'єктом дослідження є колективно-договірні правовідносини, що забезпечують реалізацію соціально-трудоових прав працівників на підприємствах, установах, організаціях.

Предметом дослідження є колективний договір як гарантія забезпечення трудових прав працівників.

Методи дослідження. Методологічну основу дослідження становлять, зокрема: діалектичний метод, за допомогою якого виявлено місце трудових прав в системі прав і свобод людини і громадянина, поняття і сутність колективного договору у забезпеченні трудових прав працівників (підрозділи 1.1, 1.3); догматичний метод сприяв здійсненню аналізу забезпечення гарантій трудових прав працівників як показника цивілізованості соціальної держави (підрозділ 1.2); системно-структурний метод використано для окреслення змісту нормативних умов колективного договору

як прояву єдності державного і договірною у забезпеченні трудових прав працівників (підрозділ 2.1); порівняльно-правовий метод використовувався при здійсненні системного аналізу норм колективно-договірною регулювання зарубіжних країн та їх досвіду у забезпеченні трудових прав працівників (підрозділ 2.2); формально-юридичний метод сприяв формулюванню пропозицій щодо удосконалення правових норм, спрямованих на реалізацію гарантій захисту трудових прав працівника у сфері праці, шляхом колективно-договірною регулювання; формування шляхів вдосконалення колективно-договірною регулювання щодо забезпечення трудових прав працівників (підрозділи 3.1, 3.2).

Застосування зазначених методів, у взаємозв'язку, обумовило повноту, всебічність й об'єктивність отриманих наукових результатів.

Теоретичне підґрунття дисертаційної роботи становлять наукові праці фахівців у галузі теорії права, трудового права та інших галузей права.

Нормативно-правову базу дисертаційної роботи становлять: Конституція України, чинне трудове законодавство та інші законодавчі акти України, судова практика, колективно-договірна практика підприємств, установ, організацій.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в тому, що представлена на захист робота є комплексним дослідженням колективного договору як гарантії забезпечення трудових прав працівників за результатами якої розроблені та сформульовані положення та висновки, що є новими в науці трудового права і можуть слугувати вдосконаленню трудового законодавства.

У результаті проведеного наукового дослідження сформульовано й обґрунтовано положення та висновки, які виносяться на захист.

уперше:

– сформульоване авторське поняття «Колективний договір» як гарантія забезпечення прав працівників» під яким слід розуміти локальний правовий акт підприємства, установи, організації, який у тісній взаємодії з використанням правових засобів централізованого регулювання узгоджує інтереси працівників і роботодавця, забезпечує виконання функцій та досягнення мети колективно-договірною регулювання у сфері праці;

– обґрунтовано типову модель колективно-договірного регулювання в аспекті захисту прав працівника у сфері праці, метою якої є забезпечення правового механізму для належних і сприятливих умов праці щодо реалізації гідного життя і професійного розвитку працівника як особистості;

– доведено, що ефективність правового і колективно-договірного регулювання можна розглядати з двох позицій: об'єктивного, що закладений законодавцем і суб'єктивного, що закладений роботодавцем з однієї сторони і профспілкою, від імені працівників;

– запропоновано розглядати механізм колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин на державному та договірному рівнях як найважливішу ланку системи управління працею у сучасних умовах.

удосконалено:

– положення про те, що реалізація трудових прав, залежить від економічного, політичного, соціального, духовного і культурного рівня розвитку держави і суспільства. Відповідно, трудові права людини є соціальним явищем, оскільки зумовлюються біосоціальною сутністю самої людини і залежать в цілому від розвитку держави і суспільства та одночасно впливають на їх розвиток;

– положення, за яким гарантії трудових прав громадян є однією із різновидностей юридичних гарантій і являють собою закріплені в міжнародно-правових стандартах та національному законодавстві систему засобів і способів, реалізація яких здійснюється за наявності певних умов, що мають об'єктивний і суб'єктивний характер з метою забезпечення здійснення і реалізації наданих працівникам соціально-трудових прав і інтересів;

– висновок про те, що колективний договір є саме тим локальним актом, котрий зосереджує у своєму механізмі регулятори соціально-трудових відносин, що дозволяють поліпшувати якість трудового життя працівників, оскільки в їх основі закладені договірні механізми, що дозволяють шляхом балансу інтересів, на партнерських засадах, справедливо здійснювати розподіл матеріальних благ між учасниками трудового процесу;

– висновок про те, що значення колективно-договірного регулювання, в основі якого закладено колективний договір, визначається його змістом і тим, якою мірою у ньому задоволені інтереси сторін, відрегульовані спірні питання, підвищений рівень трудових гарантій працівникам.

Набули подальшого розвитку:

– наукові підходи про те, що концепція трудових прав людини повинна базуватися на двох основних цінностях: людської гідності та рівності. Відповідно, трудові права людини можна розуміти як такі, що визначають базові норми, необхідні для того, щоб жити з почуттям гідності, а їх універсальність впливає з того, що в трудових правах і можливостях всі люди рівні;

– положення про те, що колективно-договірне регулювання відносин у сфері праці – це система правових засобів, за допомогою яких, на локальному рівні, здійснюється правове регулювання відносин у сфері праці для забезпечення комфортних умов праці, підвищення мотивації до праці шляхом впливу на правосвідомість працівників з метою здійснення ефективної трудової та господарської діяльності сторін трудових відносин;

– констатація того, що колективний договір як локальний правовий акт не повинен перетворюватися на формальність, дублюючи мінімальні стандарти, передбачені трудовим законодавством України;

– положення про те, що поширення колективно-договірного регулювання в зарубіжних країнах багато в чому залежить не від законодавчого закріплення, а від рівня домовленості основних соціальних партнерів, від рівня соціального капіталу. У суспільствах із низьким рівнем соціального капіталу колективно-договірне регулювання є малоефективним, тому як альтернатива колективному договору виступають локальні акти роботодавця.

Особистий внесок здобувача. Дисертаційна робота здобувача має самостійний характер та виконана на основі здобутків і новітніх напрацювань теорії права, науки трудового права та інших галузей права. Теоретичні положення і висновки, що сформульовані в дисертації здійснено автором особисто.

Практичне значення одержаних результатів. Дисертаційна робота має ціннісний характер. Її теоретичні положення, пропозиції та висновки можуть бути використані у:

– науково-дослідній сфері – для подальших теоретичних досліджень колективного договору в аспекті захисту трудових прав і законних інтересів працівника у сфері праці;

– правотворчості – при розробленні як проектів нормативно-правових актів так і локальних правових актів на виробничому рівні;

– правозастосовній діяльності – з метою вдосконалення практики використання положень трудового законодавства та визначення правового механізму захисту трудових прав працівника у сфері праці;

– навчально-методичній роботі – теоретичні положення, висновки та пропозиції дисертаційного дослідження можуть бути використані при викладанні навчальної дисципліни «Трудове право України» та підготовці навчально-методичної літератури з цієї дисципліни.

Апробація результатів дисертації. Дисертацію обговорено на засіданні кафедри правознавства Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. Окремі результати дисертаційного дослідження було оприлюднено на міжнародних та всеукраїнських науково-практичних конференціях:

Сфера дії трудового права та права соціального забезпечення (м. Харків, 28 жовтня 2016); Напрями розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення (м. Харків, 3 листопада 2017 р.); Становление и развитие трудового и социально-обеспечительного законодательства: история, современность, перспективы (Минск, 2017 г.); Актуальні питання удосконалення законодавства про працю та соціальне забезпечення (м. Харків, 29 вересня 2017 р.); Молодіжний науковий юридичний форум (м. Київ, 18 травня 2017 р.); Creation of information and analytical system on the basis of elements of artificial intelligence for the implementation of collective contracts (Morrisville, 2018); Тенденції розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення (м. Київ, 20 квітня 2018 р.); Розвиток трудового права і права соціального забезпечення: теорія і практика (м. Харків, 5 жовтня 2018

р.); Правові виклики сучасності: міжнародна міграція в умовах глобалізації (м. Чернівці, 23 жовтня 2020 р.); Юридичні гарантії забезпечення прав громадян на працю і соціальний захист (м. Харків, 9 жовтня 2020 р.); Правові виклики сучасності: захист прав людини в умовах пандемії (м. Чернівці, 22 жовтня 2021 р.); Правові виклики сучасності: законодавче реагування на геополітичні та історичні проблеми (м. Чернівці, 6 грудня 2022 р.).

Публікації. Основні теоретичні положення й висновки, сформульовані в дослідженні, знайшли відображення у чотирьох статтях фахових наукових видань України та однієї статті наукових періодичних видань іншої держави, а також у дванадцятьох тезах доповідей і повідомлень на науково-практичних конференціях.

Структура роботи. Дисертація складається зі вступу, трьох розділів, які включають сім підрозділів, списку використаних джерел. Загальний обсяг роботи – 217 сторінок, з яких основного тексту – 180 сторінок. Список використаних джерел нараховує – 250 найменувань і займає – 19 сторінок.

РОЗДІЛ 1. ОСНОВНІ ЗАСАДИ І ГАРАНТІЇ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ

1.1. Трудові права як невід'ємна складова основних прав і свобод людини і громадянина

«Права людини, беруть свій початок з найдавніших часів людської історії. Ідеї про цінність і недоторканність життя, про рівність людей перед вищими силами містяться ще в прадавніх міфах і віруваннях. Подібні погляди, в античні часи, були широко поширені у Стародавній Греції, які стали наслідком закономірної форми демократії та переважно були пов'язані з поняттям громадянства, що закріплювало рівність усіх в користуванні правами та свободами. В роботах давньогрецьких мислителів-софістів ще у VI–V ст. до н.е. були закладені основи концепції природного права, що були розвинуті юристами та філософами Стародавнього Риму. Наприклад, китайський мислитель Мо-Цзи (V ст. до н. е.) відстоював думку про рівність людей перед небом, а держава уособлює результат їх угоди. Християнство дало світу ряд гуманістичних принципів, які інтегрували уявлення прав людини з релігійними і моральними цінностями. Зусиллями багатьох поколінь накопичувалося і створювалося моральне і філософське підґрунтя для утвердження і закріплення всеперемагаючої ідеї прав людини» [95].

Теза про те, що люди наділені невід'ємними правами характеризує більшою мірою давню традицією. Така традиція стала відповіддю на загальні потреби людини і на пошуки справедливості. Протягом багатьох століть у світових цивілізаціях ідея загальних прав людини еволюціонувала, вбираючи у свій зміст поняття поваги і гідності. Проте потрібні були певні зусилля багатьох поколінь, історичний досвід якого став платформою, щоб ідея поваги прав була закріплена в законах. Саме міжнародне співтовариство прийняло в 1948 році Загальну декларацію прав людини, закріпивши дієві принципи Загальної декларації прав людини в багатьох міжнародних, регіональних і національних правових документах.

Прийняття Загальної декларації прав людини має незрівнянне значення, адже саме декларація є однією із світових інструментів захисту прав людини [87]. «Закріплення прав і свобод людини та громадянина в наш час стали найвищою загально визнаною суспільною цінністю, а їх визнання та практичне здійснення – основним критерієм міри демократичності держави» [189, с.3].

Відповідно до теорії походження прав людини права людини поділяють на певні покоління, групи. Так до першого покоління належать особисті (громадянські) та політичні права. Друге покоління становлять соціально-економічні та культурні права, які насамперед закріплюють умови життя людини. Виділення прав другого покоління як позитивних прав стало логічним продовженням розвитку проблеми прав людини. Очевидно, що право на працю, на відпочинок, соціальне забезпечення – всі вони спрямовані на досягнення належного рівня життя. Оскільки життя як філософсько-правова категорія є об'єктом права на життя, можна стверджувати, що визнання прав другого покоління, зокрема, права на працю є наслідком еволюції концепції права на життя [246].

Третє покоління становлять колективні (солідарні) права, тобто права людини та права народів, права, які не пов'язані з особистим статусом особи, ... тобто є солідарними (колективними) [212, с. 19]. Виокремлюються права і четвертого покоління, які пов'язані з відповідними науковими відкриттями та є результатом втручання у саме психофізіологічне життя людини (право жінки на штучне запліднення і виношування дитини для іншої сім'ї, право людини евтаназію тощо) [236, с. 134].

Не дивлячись на певну класифікацію прав людини та відповідні специфічні ознаки, всіх їх об'єднує основна мета – «забезпечення найбільш високого рівня якості життя особи, як найвищої цінності» [220, с. 29; 51]. Відповідно, такий ієрархічний поділ прав людини не завжди є виправданим. Про що наголошувалося у юридичній літературі. Адже постає питання, які права для людини є визначальними: право на життя, чи право на працю, право на житло, чи право на свободу і безпеку особистості? Всі права, незалежно від їх класифікації, лежать в одній площині та є взаємозв'язаними і взаємозалежними один від одного. Тому проводити відповідну

ієрархію прав людини не повинно мати місця. З цих позицій ми поділяємо думку Н. Б. Мушак про те, що «видова класифікація прав людини, котра відображена у назвах, прийнятих 1966 р. Міжнародних пактів про соціальні, економічні і культурні права а також про права громадянські та політичні, хоча й була на той час значним кроком уперед, зараз уже навряд чи видається взірцевою, з огляду на досягнення суспільної науки, і не завжди здатна задовольнити правореалізаційну та правозахисну практику. Науково-технічний прогрес, а разом з ним нові технології породжують нові проблеми та трансформують розуміння традиційних цінностей. У зв'язку з цим виникає безліч проблем правового, морального та концептуального характеру. Через колосальну потужність наукової технології, зауважує дослідниця, наука та техніка стають одночасно як великою надією для людського прогресу, так і однією з великих загроз, які вимагають нових підходів до етичної оцінки та правового регулювання їх результатів. А відповідно певні досягнення в галузі забезпечення прав людини неминуче призводять до розширення і подальшого вдосконалення системи прав людини» [152, с.298].

Від рівня розвитку сфери праці, від рівня забезпечення трудових прав громадян залежить благополуччя будь-якого суспільства. А це, в першу чергу, визначає ефективність правового регулювання трудових відносин на підприємствах, установах. організаціях. Оскільки праця становить основу трудових прав людини, то й відповідно, особливе місце в системі прав людини займають саме трудові права, сферою дії яких є наймана праця, яка виникає на підставі укладеного сторонами трудового договору.

Трудові права громадян, за класифікацією ООН, відносяться до прав другого покоління. Друге місце таких соціальних і економічних прав громадян визначається не їх значенням, а хронологією визнання різних прав людини міжнародним співтовариством. Важко припустити можливість ефективного використання політичних і громадянських прав (які, за класифікацією ООН, є правами першого покоління) при відсутності у суб'єкта права засобів в плані забезпечення гідного рівня матеріального добробуту для вільного розвитку своєї особистості і членів своєї сім'ї. Історичний досвід розвитку людської цивілізації показує виняткову

важливість інституту трудових прав громадян в умовах демократичної, соціальної, правової держави. Саме з цих позицій «забезпечення трудових прав людини і громадянина є одним із найважливіших напрямів діяльності держави на шляху до реалізації юридичного механізму закріплення соціально-економічних цінностей. Останній є основою формування правової соціальної держави в процесі виконання задекларованих нормами національного та міжнародного права стандартів дотримання прав і свобод людини для забезпечення гідного життя та розвитку особистості» [223, с.145]. Так, М. Козюбра підкреслює: «дискусія щодо природи соціальних прав повинна бути перенесена з площини «права людини - наміри держави», «основні права - неосновні права», «права людини - права громадянина» в іншу, більш теоретично і практично значущу площину - особливостей соціально-економічних прав і механізмів їх реалізації порівняно з громадянськими та політичними правами» [104, с.59].

Сутність прав людини багатоаспектна: з однієї сторони людина, за своєю природою, наділена невід'ємними та невідчужуваними правами лише тому, що вона людина. Це передусім ті права, які походять із людської природи кожної особистості, формуючи і підтримуючи в людині почуття власної гідності, моралі. З іншої – права людини юридично забезпечуються і реалізуються в законодавчих актах на державному та локальному рівнях відповідно до міжнародних стандартів. Саме тому С. Я. Вавженчук визначає трудові права «як такі, що виступають не тільки виключно в суб'єктивному значенні як певні права людини, але й у об'єктивному: як система норм, що закріплені в законодавстві та включають певні нормативно визначені можливості» [54, с.89]. Третьяков Є. А. визначає трудові права в системі основних прав людини і громадянина «як сукупність природних, невідчужуваних прав людини як члена суспільства, певного суспільного об'єднання, держави з приводу законодавчого закріплення на рівні міжнародних, державних локальних нормативних актів можливостей використовувати свої природні та набуті знання і навички у сфері трудової діяльності» [223, с.147]. При цьому автор зауважує, що трудові права виражають взаємодію держави і громадян по гарантуванню доцільних, законодавчо закріплених та нормативно визначених

правил поведінки в суспільстві, трудовому колективі, між сторонами трудових правовідносин [223, с.147]. В. І. Прокопенко досліджує трудові права як складову трудових правовідносин та як такі, якими володіє кожний працівник у комплексі суб'єктивних прав і обов'язків [191, с.177]. Трудові права громадян є основними, «природними та фундаментальними [91, с. 88]», їх дотримання усіма суб'єктами трудових правовідносин показує фактичне становище справ з правовим статусом особистості в державі.

Трудові права є однією із невід'ємних складових основних прав і свобод людини та займають чільне місце у багатогранній його системі. Трудові права це ті можливості людини, реалізуючи які людина набуває статусу працівника з метою забезпечення свого гідного і життя, а не існування, свого професійного розвитку, задоволення власних матеріальних і духовних потреб. Слід зауважити, що якщо мова йде про трудові права, то це саме ті права, без яких людина не може гідно жити і ефективно розвиватися. Ступінь «гідності» визначається потребами самої людини, які становлять результат її біологічного і соціального розвитку та є незмінними. У цьому полягає гуманістичність, людяність цих прав. Трудові права людини-це насамперед її можливості щодо реалізації гідного життя і розвитку, в першу чергу, у професійній сфері як особистості.

Слід зауважити, що конституційне закріплення трудових прав сприяє забезпеченню гідного рівня їх життя. Однак в умовах нестабільності ситуації в країні ускладнюється завдання зростання конкурентоспроможності людського капіталу, а Концепція гідної праці відіграє нову роль. Йдеться про набуття першочергового значення серед напрямів політики реалізації гідної праці підвищення матеріальної забезпеченості та гарантій дотримання конституційних прав та свобод громадян. Реалізація цих напрямів потребує: забезпечення реалізації законодавчо визнаних прав людини в праці, посилення державного контролю за дотриманням трудового законодавства; підвищення ефективності діяльності органів державного та регіонального управління щодо формування та реалізації активної соціально-трудової політики, спрямованої на забезпечення гідних умов існування, економічної активності, можливостей працевлаштування; удосконалення норм

законодавства відповідно до реальних вимог сьогодення; розробка цільових державних програм підтримки конкретних регіонів із регіональними програмами, забезпечення збалансованості та координації їх положень на етапах формування та здійснення; оцінки факторів соціально-економічного, політичного ризиків та їх інтегральної дії та виявлення на цій підставі зон підвищеного ризику; створення економіко-управлінських та правових механізмів реалізації конституційних прав громадян на гідний рівень оплати праці, охорону здоров'я, медичну, соціальну та психологічну допомогу; утвердження загальнолюдських цінностей та культури поведінки між людьми, взаємодопомоги, співробітництва; спрямування інвестицій на подолання негативних соціально-економічних наслідків кризи; розв'язання проблеми зайнятості працездатного населення; ліквідації та недопущення заборгованості із соціальних платежів та заробітної плати на підприємствах тощо [239 , с.278-279].

З огляду на вище сказане концепція трудових прав людини повинна базуватися на двох основних цінностях: людської гідності та рівності. Тому трудові права людини можна розуміти як такі, що визначають фундаментальну основу, необхідну для реалізації гідного життя людини, а їх особливість полягає в тому, що в трудових правах і можливостях всі люди рівні. Саме тому трудові права людини отримують підтримку з боку майже всієї світової цивілізації, де визнано, що влада держави повинна забезпечити хоча б мінімальні умови всім, хто знаходиться під юрисдикцією держави.

У основу Концепції трудових прав людини повинен бути закладений принцип, закріплений в ст 3 Конституції України, який вказує на те, що: «права і свободи людини та гарантії їх реалізації визначають зміст і спрямованість діяльності держави». Окрім того, ст. 43 Конституції України закріплює положення про те, що «держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності. Держава є відповідальною перед людиною за свою діяльність». Відповідно, вказана концепція трудових прав людини повинна базуватися на її пріоритеті життя і здоров'я, що визначається як найвища соціальна цінність. При реалізації трудових прав людини,

держава повинна підкреслювати свою соціальну суть різними правовими засобами і способами і сприяти «адаптації трудових процесів до можливостей працівника з урахуванням його здоров'я та психологічного стану» [192, с. 23]. «Реалізація трудових прав залежить від рівня економічного розвитку і пов'язана з виконанням державою певних обов'язків у сфері соціальної політики» [233, с. 137].

Відповідна частина відповідальності за забезпечення трудових прав людини покладена на роботодавця. Адже стаття 141 КЗпП України передбачає: «що роботодавець повинен створювати умови для зростання продуктивності праці, забезпечення трудової і виробничої дисципліни, додержання законодавства про працю і правил охорони праці, уважного ставлення до потреб і запитів працівників, поліпшення умов їх праці і побуту». Тому не менш важливим у концепції забезпечення трудових прав людини має регламентуватися приватноправовим регулюванням, що виникає як при реалізації права на працю так і в процесі трудової діяльності. Маючи договірний характер, шляхом якого здійснюється узгодження волі сторін трудових відносин, суб'єкти цих відносин «шляхом домовленості закріплюють і захищають ті інтереси, які мають для них суттєвий характер» [246, с.53]. Отже, як висновок можна констатувати, що в основу концепції забезпечення і реалізації трудових прав працівників потрібно закласти елементи публічно-правового та приватноправового регулювання.

Концепція трудових прав працівників передбачає забезпечення і реалізацію юридичного механізму їх захисту, метою якої є створення належних умов для гідного життя і професійного розвитку працівника як особистості.

По-друге, трудові права людини є природно закономірними і властиві кожній людській істоті. Вони є природною властивістю людини і не потребують дозволу, схвалення з боку будь-яких державних органів чи фізичних осіб. Жодна людина не може бути позбавлена трудових прав, адже інакше вона не зможе жити, розвиватися, проявляти себе з професійної точки зору як особистість. Саме з цих позицій трудові права людини є невід'ємними від самої людини.

По-третє, здійснення, а вірніше реалізація трудових прав, залежить від економічного, політичного, соціального, духовного і культурного рівня розвитку

держави і суспільства. Тому в даному випадку трудові права людини є соціальним явищем, оскільки зумовлюються біосоціальною суттю самої людини і залежать в цілому від розвитку держави і суспільства і одночасно впливають на їх розвиток.

По-четверте, трудові права є фундаментальними в системі прав людини, оскільки впливають на забезпечення і реалізацію всіх інших прав і, тим самим, забезпечують право на гідне її життя.

Трудові права людини є невід'ємними, взаємозалежними і взаємопов'язаними соціальними правами. Вони, по суті, пов'язані між собою і не можуть існувати окремо. Здійснення одного у системі соціальних трудових прав залежить і залежатиме від реалізації інших прав. Дослідивши місце трудових прав у системі прав людини, вчений Андрій В. М. зробив висновок, що трудові права займають домінуюче місце у системі соціальних прав, проголошених у міжнародних актах. Всі інші соціальні права є тісно пов'язаними з трудовими [45, с.39].

Трудові права характеризує те, що вони є універсальними. А це означає, що в силу ст. 2-1 КЗпП України: «забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, етнічного, соціального та іноземного походження, віку, стану здоров'я, інвалідності, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейного та майнового стану, сімейних обов'язків, місця проживання, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, участі у страйку, звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їх прав, повідомлення про можливі факти корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень, інших порушень Закону України «Про запобігання корупції», а також сприяння особі у здійсненні такого повідомлення, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання». На характер такої універсальності вплинули міжнародні стандарти прав людини, серед яких, зокрема: конвенції, декларації прийняті ООН і МОП, міжнародні договори.

Значення трудових прав визначається тією роллю, яку відіграє праця у житті кожної людини і суспільства. «Відповідно, трудові права є саме тією категорією, що відображають потребу людини у праці, яка існує як у формі ідей, певного роду вимог громадянина до держави та суспільства, які можуть бути як проголошеними, так і законодавчо закріпленими можливостями з приводу задоволення цієї потреби». [223, с. 146].

В ст. 43 Конституції України закріплено: «Кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він 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, реалізує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб». Отже, право на працю є комплексне правове утворення, що тісно пов'язане зі свободою праці, та яке покликано гарантувати кожному громадянину реалізацію їх трудових прав. Саме таке розуміння права на працю закріплено «Міжнародним пактом про економічні, соціальні і культурні права» 1966 р., що відповідає в цілому міжнародним стандартам [167]. Адже соціальна політика кожної держави повинна характеризуватися тим, що в ній повинні створюватися і забезпечуються рівні умови та можливості для гідного життя і професійного розвитку особистості.

В статті 2 Кодексу законів про працю закріплені основні трудові права працівників, у якій закріплено: «Право громадян України на працю, одержання роботи з оплатою праці не нижче встановленого державою мінімального розміру, – включаючи право на вільний вибір професії, роду занять і роботи, забезпечується державою. Держава створює умови для ефективної зайнятості населення, сприяє працевлаштуванню, підготовці і підвищенню трудової кваліфікації, а при необхідності забезпечує перепідготовку осіб, вивільнюваних у результаті переходу на ринкову економіку. Працівники реалізують право на працю шляхом укладення трудового договору про роботу на підприємстві, в установі, організації або з фізичною особою. Працівники мають право на відпочинок відповідно до законів про обмеження робочого дня та робочого тижня і про щорічні оплачувані відпустки,

право на здорові і безпечні умови праці, на об'єднання в професійні спілки та на вирішення колективних трудових конфліктів (спорів) у встановленому законом порядку, на участь в управлінні підприємством, установою, організацією, на матеріальне забезпечення в порядку соціального страхування в старості, а також у разі хвороби, повної або часткової втрати працездатності, на матеріальну допомогу в разі безробіття, на право звернення до суду для вирішення трудових спорів незалежно від характеру виконуваної роботи або займаної посади, крім випадків, передбачених законодавством, та інші права, встановлені законодавством» [102]. Якщо проаналізувати зміст норми, закріпленої у КЗпП України, то можна виділити систему трудових прав працівників, серед яких право на: вільний вибір професії, роду занять і роботи, оплату праці в розмірі не нижчого встановленим державою мінімального рівня, працевлаштування громадян, відпочинок, здорові та безпечні умови праці, об'єднання в професійні спілки, підвищення кваліфікації та перепідготовку працівників, участі в управлінні підприємством, матеріальне забезпечення, вирішення колективних трудових спорів, звернення до судових інстанцій.

Необхідно зауважити, що у змісті статті 2 Кодексу законів про працю право на працю не відмежовується від трудових прав працівників. Більшість трудових прав законодавцем визначаються як складові елементи права на працю (право на оплату праці, право на відпочинок, право на підвищення кваліфікації та перепідготовку працівників, право на здорові та безпечні умови праці) та розглядаються у їх нерозривному їх взаємозв'язку, інші права - витікають з права на працю.

«За своєю соціально-ціннісною суттю праця є універсальним благом, що має смислове у життєвому сенсі значення для будь-якого суспільства, колективу, конкретної людини. В той же час праця є джерелом морального розвитку суспільства, основою накопичення здорових, позитивних моральних якостей людей: чесності, доброти, сумлінності, працьовитості» [48]. Відповідно, працю можна розглядати у формі як соціальної так і моральної цінності, однією із яких є норми права, що закріплені у джерелах права та розглядаються як основа формування правової (юридичної) мети, завдань та відповідних стратегій. Природа таких

соціальних цінностей відображається через призму їх прямого і безпосереднього зв'язку з людиною, на вершині якої знаходиться людська гідність. Про що безпосередньо зауважувалося у юридичній літературі [72, с.43]. У зв'язку з вищесказаним, трудові права, в основі яких закладена праця, можна визначити, як значущу для кожної людини, суспільства та держави систему правових цінностей, закріплених в нормах національного і міжнародного права. При цьому, основна частина трудових прав відноситься до основних конституційних цінностей, що визначають галузеве правове регулювання трудових відносин: «свобода праці і заборона примусової праці, вільного розпоряджатися своїми здібностями до праці, право вибору роду діяльності, захисту громадян від безробіття, винагороди за працю без якої б то не було дискримінації, право на відпочинок, безпечні умови праці, право на колективні трудові спори та страйк».

Право на працю є стрижнем, основою трудового права, з якого останнє бере свій початок. Право на працю виступає передумовою для існування інших суб'єктивних трудових прав працівника. Особа, у межах здійснення цього права реалізує свою природну здатність до праці. ... Право на працю означає здатність особи вільно обирати (не обирати) або вільно погоджуватись (не погоджуватись) на певні умови застосування своєї здатності до праці [224, с. 11]. Не виявивши свою волю на використання здатності до праці, людина не вступить у трудові правовідносини. Відповідно, вона не зможе реалізувати жодного з трудових прав. Отже, право на працю є фундаментальною основою для реалізації будь-якого права особи в якості працівника. Вказане підтверджує значення права на працю як джерела всіх трудових прав працівників. Відповідно, досліджуючи місце трудових прав у системі прав людини, ми будемо розкривати взаємозв'язок і значення права на працю в системі інших прав громадян, що закріплені в Основному Законі.

Трудові права людини, особливо право на працю, нерозривно пов'язані з правом на життя. У законодавстві закріплення праці в балансі з такими цінностями, як життя, особиста гідність, бере початок з прийняттям «Загальної декларації прав людини» (1948 р.) та інших міжнародних стандартів [167; 174; 168; 176], в яких проголошувалося право на працю.

Говорячи про право людини на життя, поряд з його біологічним аспектом, не потрібно забувати і про соціальний, так як життя є насамперед життям у суспільстві, серед людей. Основною формою реалізації людини в суспільстві є праця та похідні від неї всі інші трудові права. «Від праці людини та її результатів залежить те місце, яке займає особа в соціумі, працею визначається соціальне її життя. Право людини на працю є складним правовим явищем, яке перебуває у тісному зв'язку з розвитком суспільства і держави і залежить від правового становища людини в конкретний історичний період [231, с. 5].

Результатом людської праці є створене середовище самою людиною, умови її існування. Адже без праці не існувало і не може існувати жодне суспільство [191, с. 7]. Місце та значення працівника в суспільстві, праця та її результати є визначальним фактором у життєдіяльності людей [192, с. 27-28]. Людина, в процесі праці прагне здобути засоби для свого життя в суто біологічному аспекті, частину яких вона використовує для свого культурного і соціального розвитку і таким чином самостверджується. Результати праці підвищують рівень життя людини, професійно розвивають її особистість. Праця, як зауважувалося раніше, є невід'ємною від особистості працівника, відповідно вона є також невід'ємною складовою його життя загалом.

Саме тому між правом людини на життя і правом на працю зокрема можна прослідкувати тісний та нерозривний зв'язок. Така «близькість» права на життя до права на працю призводить до особливої ролі останнього в системі соціальних прав людини як потенційного працівника. Т. М. Юзько, дослідивши взаємозв'язок права на працю і права на життя дійшла висновку, що право на життя, право на працю, пов'язані між собою еволюцією поглядів на життя та його захисту. У випадку недотримання одного з них, неможливі дотримання та повна реалізація іншого [246, с. 41-42].

Право на життя є стержневим правом, інші права є похідними від нього і не можуть бути реалізовані без реалізації цього права. Виходячи з цього, захист права працівників на життя в сфері праці реалізовується шляхом захисту окремих трудових прав працівників, а також захисту права працівників на життя в різних видах трудових правовідносин: у сфері зайнятості, оплати праці, робочого часу і

часу відпочинку, дисциплінарної і матеріальної відповідальності, охорони праці тощо. Це зумовлено тим, що основні трудові права працівників нерозривно пов'язані з правом на працю. Право ж на працю є похідним від права на життя. Фактично трудові права є опосередковано (через право на працю) похідними від права на життя, оскільки спрямовані на всебічне забезпечення останнього [246, с.24-25]. Окрім того, право на працю поєднується з правом на життя при реалізації соціальних гарантій. На підприємствах, установах, організаціях, де технологічні процеси, сировина, обладнання носять характер небезпечних та несприятливо можуть впливати на стан здоров'я, життя працівника, передбачається обов'язкове проведення атестації робочих місць за умовами праці [180]. Компенсацією можливого ризику на стан здоров'я працівника в процесі праці є додаткові виплати, обов'язкове державне страхування, соціальні пільги, інші гарантії правового, організаційного, матеріального характеру.

Юридичні права громадян є складною правовою категорією, що являє собою систему, оскільки їм властива органічна цілісність і внутрішня диференціація. Так, наприклад, говорячи про системну цілісність необхідно наголосити, що особисті права слугують необхідною передумовою для здійснення як соціально-економічних так і політичних прав. В процесі реалізації особистих прав: права на життя, права на особисту гідність, свободу і особисту недоторканність у особи з'являється можливість здійснити таке соціально-економічне право як право на працю та інші трудові права. Трудові права взаємодіючи з особистими правами проявляють між собою двосторонню взаємодію. Так у змісті міжнародно-правових актів, право на винагороду закріплюється в якості гарантії гідного життя працівника і членів його родини. Судова практика зміст норми щодо: «можливості власною працею забезпечити собі і своїм близьким засоби для існування» розглядає в якості природного блага, без якого втрачають сенс багато інших благ. Тому не випадково у юридичній літературі в зміст права на життя включається такий елемент як право на гідне життя, отож можна відзначити, що отримання винагороди за працю є певним проявом реалізації конституційного права на життя, гарантією його забезпечення. З цих позицій *Конституційний Суд України у своєму рішенні зауважив*: «ознаками

України як соціальної держави є соціальна спрямованість економіки, закріплення та державні гарантії реалізації соціальних прав громадян, зокрема їх прав на соціальний захист і достатній життєвий рівень (статті 46, 48), тощо. Це зобов'язує державу відповідним чином регулювати економічні процеси, встановлювати і застосовувати справедливі та ефективні форми перерозподілу суспільного доходу з метою забезпечення добробуту всіх громадян» [201]. Відповідну позицію у своєму рішенні висловив Конституційний Суд України від 29.01.2008 р. № 2-рп/2008. п 6.1.1 в якому зазначається: «що право заробляти собі на життя є невід'ємним від права на саме життя, оскільки останнє є реальним лише тоді, коли матеріально забезпечене. Право на працю закладено в самій людській природі. Його має кожна людина, воно є невідчужуваним» [202]. Виходячи з цих позицій можна стверджувати, що праця та життя людини знаходяться у нерозривному тісному взаємозв'язку. Відповідно у такому взаємозв'язку знаходяться й інші трудові права, які є похідними від праці.

Отже, існує тісний взаємозв'язок між правом на життя і правом на працю, з огляду на те, що в кінцевому рахунку ці права об'єднані однією метою - забезпечення гідного для кожної особи життя.

Дослідження праці як блага, без якого втрачають сенс інші цінності, підвищує її значимість в аксіологічній ієрархії, причому сприйняття її в якості можливості собі і своїм близьким забезпечити засоби для гідного життя ставить працю і її похідні на один рівень з такою цінністю як життя людини. Тому взаємодія праці і права на працю та похідних від праці трудових прав проявляється у визнанні права на працю саме конституційною цінністю, а також в тому, що право на працю виступає як універсальний засіб правового вираження. «Право на працю є одним із фундаментальних прав людини, що встановлене міжнародно-правовими актами та визнане всіма державами світу. Право на працю належить до соціально-економічних прав і відбиває потребу людини у створенні джерел для гідного життя як для себе так і для своєї сім'ї, реалізації професійного, творчого потенціалу, вираження своєї особистості [164, с.102]. Відповідно, великого значення для реалізації права на працю має стаття 28 Конституції України, що закріплює державою охорону гідності

людини. Адже гідність людини є основою всіх інших невідчужуваних прав і свобод останньої, в тому числі і при здійсненні трудової функції.

Практиці Європейського суду з прав людини право на повагу до гідності передбачає не тільки заборона тортур (ст. 3 Конвенції), а й заборона рабства і примусової праці (ст. 4 Конвенції). У справі «Сіліаден проти Франції» скарга №73316/01 від 26 липня 2005 р. [209]. Судом було констатовано, що порушення права заявниці на повагу до людської гідності було допущено через організацію умов праці. У прийнятій Постанові Європейський суд з прав людини наводив приклади приниження гідності умовами праці: робота з 7 ранку до 10 вечора, без надання днів відпочинку, належної оплати праці, погроз тощо. ЄСПЛ тлумачачи Конвенцію «Про примусову чи обов'язкову працю» №29 [182] (ст. 4), поширив дію цієї норми на цілий ряд випадків домашнього рабства, які формально не підпадають під класичне визначення рабства або підневільного стану, проте повинні вважатися неприпустимими в сучасному демократичному суспільстві.

Конституційним Судом України зазначено: «не може бути дискримінації у реалізації працівниками трудових прав. Порушення рівності у трудових правах та гарантіях є недопустимим, а будь-яке обмеження повинне мати об'єктивне та розумне обґрунтування і здійснюватись з урахуванням та дотриманням приписів Конституції України та міжнародних правових актів» [199].

Отже, дотримання та забезпечення права на працю виступає також як гарантія гідності людини як особистості. Якщо звернутися до іншого особистісного права - права вільного пересування (ст. 33 Конституції України) то можна підкреслити взаємодію права на працю з правом вибору місця перебування і проживання, так із правом на в'їзд і виїзд. Взаємодія з останнім правом виникає при оформленні доступу до відомостей, що становлять державну таємницю. Зокрема, між такими конституційно значущими цінностями як забезпечення безпеки і оборони країни з одного боку і права виїзду за кордон, з іншого боку.

Взаємозв'язок між трудовими правами, зокрема правом на працю простежується між правом вибору місця перебування і проживання. Мова йде про трудящих мігрантів, правовий статус яких визначає Закон України «Про правовий

статус іноземців та осіб без громадянства» від 22 вересня 2011 року № 3773-VI [181]. Застосування праці іноземців детально врегульовано Законом України «Про зайнятість населення» від 5 липня 2012 р. № 5067 [169]. Стаття 42 цього Закону передбачає: «підприємства, установи та організації мають право на застосування праці іноземців та осіб без громадянств на території України на підставі дозволу, що видається територіальними органами центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції на строк від одного року, якщо інше не передбачене міжнародними договорами України, згоду на обов'язковість яких надала Верховна Рада України».

Право на працю тісно пов'язане також з правом на інформацію (ст. 34 Конституції України). Розглядаючи взаємодію права на працю з правом на інформацію, можна зауважити, що в Законі України «Про зайнятість населення» закріплюється обов'язок органів державної влади інформувати населення «про попит та пропонування робочої сили на ринку праці, права та гарантії у сфері зайнятості населення та у разі настання безробіття» (п.7. ст. 22.)

Без доступу відповідної інформації, наприклад, про вакантні робочі місця, про рівень зайнятості населення, про виплату допомоги по безробіттю реалізація права на працю неможлива. Про значимість права на інформацію зауважує В.В. Жернаков. Він пише: «перелік прав, закріплених у ст. 20 Проекту ТКУ, слід доповнити правом працівника на інформацію. Його зміст мають складати такі елементи, як право на ознайомлення з умовами оплати праці, соціально-побутовими умовами, колективним договором, правилами внутрішнього трудового розпорядку, колом прав та обов'язків, наказом про прийняття на роботу тощо. У свою чергу, з приводу реалізації права на отримання інформації щодо умов праці та вимог охорони праці на робочому місці (п. 10 ч. 1 ст. 20) слід зауважити, що у Проекті ТКУ не може повторюватися помилка ст. 29 чинного Кодексу законів про працю України. Поінформувати особу під розписку про умови праці, наявність на робочому місці, де вона працюватиме, небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, та можливі наслідки їх впливу на здоров'я роботодавця повинен не до початку роботи за укладеним трудовим договором (ст. 56 Проекту ТКУ), а ще у

процесі його укладення. Не потребує доведення простий факт, що особа, дізнавшись про наявність цих факторів, може відразу відмовитися від такої роботи, і тоді автоматично відпаде потреба в оформленні прийняття на роботу» [84, с.10-11].

Отже, взаємозв'язок і взаємодія трудових прав, зокрема права на працю з правом на життя, повагою до гідності людини, правом на свободу та особисту недоторканність, правом вільного пересування, правом на інформацію проявляється в тому, що кожне з перерахованих вище прав по відношенню один до одного виступає в якості юридичної передумови або гарантії.

«Право на судовий захист, право на оскарження в суді рішень, дій чи бездіяльності органів державної влади, органів місцевого самоврядування, посадових і службових осіб» (статті 55 Конституції України) також виступають в якості загальної гарантії реалізації права на працю та похідних від нього інших трудових прав. Конвенція «Про захист прав людини і основоположних свобод» (стаття 6) від 04 листопада 1950 року закріплює принцип доступу до правосуддя, під яким розуміється: «здатність особи безперешкодно отримати судовий захист як доступ до незалежного і безстороннього вирішення спорів за встановленою процедурою на засадах верховенства права» [136].

Право на працю пов'язане свого роду із спортивною діяльністю людини. Врегулювання трудових відносин у спортивній сфері потребує його закріплення у законодавстві, оскільки Закон України «Про фізичну культуру і спорт» від 24 грудня 1993 року № 3808-ХІІ [187] містить лише загальні положення у сфері фізичної культури та спорту, але не врегульовує трудові відносини за контрактною формою із професійним спортсменом.

Аналізуючи положення вищевказаних норм законодавства, Чорноус О. В. висловив думку: «для врегулювання трудових правовідносин між спортсменами та суб'єктами сфери фізичної культури укладається саме трудовий контракт, тобто не простий трудовий договір зі стандартними умовами, а документ, в якому сторони мають право самостійно погодити строк його дії, права, обов'язки та відповідальність сторін (у тому числі матеріальну), умови матеріального забезпечення та організації праці працівника, додаткові соціальні пільги, гарантії,

штрафні санкції за порушення умов контракту, умови розірвання контракту» (в тому числі дострокового) [238, с.58].

Так чи інакше організація праці спортсмена спрямована на виконання ним обов'язків відповідно до тренувального процесу і виступів на спортивних заходах і характеризується його підпорядкуванням правилам внутрішнього трудового розпорядку спортивної організації. Спортсмен, тренер, суддя як працівник при виконанні своїх обов'язків підпорядкований роботодавцю, в рамках певної трудової функції повинен виконувати його доручення і не має права відмовитися від виконання роботи. На професійних спортсменів, тренерів та суддів поширюються всі ознаки трудових відносин, такі як виконання роботи за певною професією, спеціальністю, підпорядкування внутрішньому трудовому розпорядку, отримання заробітної плати, входження в колектив роботодавця. Тому уявляється за доцільне виокремлення спортивної діяльності як однієї з можливих форм реалізації конституційного права на працю.

Право на працю також тісно пов'язане з положеннями статті 52 Конституції України, яка закріплює «захист державою сім'ї, материнства і дитинства». Зазначені права пов'язуються при закріпленні трудовим законодавством для осіб з сімейними обов'язками ряду додаткових гарантій (ст.ст. 42-1, 56, 63, 65, 77-3, 174-186-1 КЗпП України). Право на працю тісно пов'язано з правом на соціальне забезпечення (ст. 46 Конституції України). Зазначене право не раз було предметом розгляду Конституційного Суду України. Так, в одному зі своїх рішень Конституційний Суд України вказав: «Конституція та закони України виокремлюють певні категорії громадян України, що потребують додаткових гарантій соціального захисту з боку держави. До них, зокрема, належать громадяни, яким пенсія призначається за спеціальними законами. Пільги, компенсації, гарантії є видом соціальної допомоги і необхідною складовою конституційного права на достатній життєвий рівень, тому звуження змісту та обсягу цього права шляхом прийняття нових законів або внесення змін до чинних законів за статтею 22 Конституції України не допускається» [198].

Серед соціальних прав, що вступають у взаємодію з правом на працю,

необхідно відзначити право на житло (ст. 47 Конституції України). Держава гарантує громадянам, які перебувають на державній службі, забезпечення житловими приміщеннями, що, в свою чергу, дозволяє розглядати право на працю в якості спеціальної юридичної гарантії реалізації права на житло.

Право на працю також пов'язане з правом на охорону здоров'я (ст. 49 Конституції України). Дане право проявляється у створенні умов щодо реалізації права на працю, що відповідають вимогам безпеки і гігієни; у забезпеченні права на відпочинок. Наведені правомочності у взаємозв'язку з названим правом зобов'язують соціальну державу розробити всі необхідні правові засоби, як приватноправового (страхування, відшкодування шкоди), так і публічно-правового характеру (державне страхування, соціальне забезпечення), використовуючи для цього ефективний організаційно-правовий механізм відшкодування працівнику (службовцю) і членам його сім'ї в разі його загибелі (смерті) шкоди, заподіяної життю або здоров'ю у зв'язку з виконанням трудових (службових) обов'язків.

Ще одним конституційним правом, яке має істотне значення при реалізації людиною і громадянином права на працю, є право на освіту (ст. 53 Конституції України). Співвідношення права на працю і права на освіту виражається в тому, що здійснення права на працю передуює реалізація ними свого права на освіту або, навпаки, подальшого здійснення права громадян на освіту передуює реалізація ними свого права на працю. Як правило, одним з головних вимог при працевлаштуванні є наявність професійної освіти, проте, відповідно до законодавства право на освіту не розглядається в якості гарантії реалізації права на працю. Отже, право на освіту, як правило, виступає необхідною юридичною передумовою для реалізації права на працю.

Право на підприємницьку та іншу не забороненої законом економічну діяльність (ст. 42 Конституції) також виступає однією з можливих форм реалізації права на працю. Ознаки, властиві праву на працю, можна виділити і в праві на підприємницьку діяльність. Від реалізації права на підприємницьку діяльність в прямій залежності також знаходяться права людини в сфері соціального забезпечення, здійснюється реалізація правомочностей права на працю. «Держава приділяє значну увагу регулюванню підприємницької діяльності та умов її

здійснення. Це цілком логічно, оскільки підприємництво є рушійною силою економіки, без розвитку якої неможливий розвиток держави в цілому. Але сьогодні, на жаль, багато питань у цьому напрямі потребують корегування та удосконалення. ...Розвиток підприємництва в Україні залежить передусім від створення реальних, повноцінних ринкових умов, що дадуть змогу особам повною мірою реалізовувати своє конституційне право на підприємницьку діяльність та створюватимуть атмосферу підтримки підприємництва як основи соціального прогресу» [101, с. 212].

Право на працю взаємодіє також з культурними правами і свободами, зокрема зі свободою літературного, художнього, наукового, технічної творчості та захист прав інтелектуальної власності (ст. 54 Конституції України). Зазначені види діяльності здійснюються на основі принципів свободи творчості. «У змісті багатьох конституціях сучасних держав іде мова про інтелектуальну власність, пов'язану із творчою працею, що знаходить своє відображення у сукупності відповідних прав і обов'язків. Хоча творчість знаходить своє відображення в різних підходах, але є і загальні ознаки, які можна виокремити: творчість притаманна діяльності людини; творчість виникає у процесі діяльності людини або поєднання різних видів діяльності людини; результатом творчості є створені нові якості матеріального та духовного буття; ґрунтується на осмисленні вже наявного досвіду; творчість реалізується в суспільстві і є джерелом культурних цінностей суспільства» [78, с.36].

Взаємозв'язок права на працю з політичними правами може також проявлятися в співвідношенні форми та змісту.

Отже, проводячи аналіз законодавства і практики Конституційного Суду України можна стверджувати, що право на працю та інші похідні від нього трудові права взаємообумовлені і пов'язані з іншими основними правами, закріпленими в статтях Конституції України.

Дослідження права на працю з точки зору системного підходу дозволяє стверджувати, що взаємозв'язок права на працю з іншими конституційними правами проявляється в тому, що по відношенню до права на працю вони виступають в якості юридичної передумови (право на: життя та гідність людини, вільне

пересування, свободу та особисту недоторканність, інформацію, освіту), форми реалізації (право на: підприємницьку діяльність, рівний доступ до державної служби, свободу творчості), загальною юридичною гарантією (право на: звернення до органів публічної влади, самозахист, судовий захист) або спеціальною юридичною гарантією (право на: об'єднання, включаючи створення профспілок, соціальне забезпечення, охорону здоров'я) або право на працю по відношенню до них виступає в ролі юридичної передумови (право на: державну пенсію, освіту) або спеціальної юридичної гарантії (право на: життя, гідність людини, житло).

Отже трудові права є самостійною цілісною підсистемою прав у системі прав людини і громадянина. Трудові права людини це: «підсистема природних, невідчужуваних від особи можливостей, необхідних їй для задоволення своїх потреб та інтересів у сфері застосування здатності до праці. Трудові права громадянина - це підсистема закріплених у національному законодавстві природних, невідчужуваних від особи можливостей, необхідних їй для задоволення своїх потреб та інтересів у сфері застосування здатності до праці»[45, с.26].

Необхідно зауважити, що трудові права становлять особливу групу прав суб'єктів трудових відносин і слугують основою для правового статусу громадянина (працівника). Відповідно, виходячи з цієї аксіоми захист трудових прав повинен будуватися на принципах свободи праці та забезпечення зайнятості, заборони дискримінації та примусової праці, дотримання прав на безпечні умови праці та справедливу винагороду, забезпеченні прав сторін трудових відносин системою міжнародних і внутрішньодержавних гарантій.

Отже, трудові права є системою цінностей, що є похідними від найвищого блага людини - праці та яка обумовлює виділення їх окремих особливостей. Реалізація трудових прав ґрунтується на забезпеченні юридичних гарантій з боку держави та інших суб'єктів господарювання, які повинні забезпечити їх належне функціонування; трудові права є похідними від основного соціального права – права на працю та реалізуються разом з реалізацією останнього; право на працю та його реалізація – обумовлює специфіку трудових прав, зміст яких обумовлюється обраною правовою формою його реалізації.

Концепція трудових прав працівників передбачає забезпечення і реалізацію юридичного механізму їх захисту, метою якої є створення належних умов для гідного життя і професійного розвитку працівника як особистості.

Трудові права людини є природно закономірними і за своєю суттю виступають природною властивістю людини та є невід'ємними від самої людини.

Трудові права є фундаментальними в системі прав людини, оскільки впливають на забезпечення і реалізацію всіх інших прав і, тим самим, забезпечують право на гідне її життя.

Трудові права людини є невід'ємними, взаємозалежними і взаємопов'язаними соціальними правами. Здійснення одного у системі соціальних трудових прав залежить від реалізації інших прав. При цьому, жодне право не є важливіше за інші права.

Реалізація трудових прав залежить від економічного, політичного, соціального, духовного, культурного рівня розвитку держави і суспільства. Відповідно, трудові права є соціальним явищем, оскільки зумовлюються біосоціальною сутністю самої людини і залежать у цілому від розвитку держави і суспільства та одночасно впливають на їх розвиток.

1.2. Забезпечення гарантій трудових прав працівників як показник цивілізованості соціальної держави

Соціально-економічні права, зокрема трудові права є фундаментом будь-якого суспільства. Ступінь їх захищеності визначає перш за все рівень стабільності в суспільстві та соціальний клімат в державі. Відповідно, вирішення проблем соціально-економічного, політичного і культурного плану в першу чергу пов'язано з розвитком і забезпеченням трудових прав кожного громадянина. На це орієнтують Загальна декларація прав людини і Національна стратегія у сфері прав людини від 24 березня 2021 року № 119 [177]. При цьому необхідно пам'ятати, що положення Загальної декларації прав людини повинні

зберігати свою цінність, що у свою чергу дасть можливість будувати моральні орієнтири у відносинах влади та людини-праці.

Глобалізаційні процеси, що відбуваються в сучасному світі, в значній мірі залежать від сутнісного розуміння забезпечення і захисту трудових прав і інтересів людини-праці, які вироблені історичним розвитком суспільства і закріплені в міжнародних документах і нормах національного права.

Основний Закон закріплює гарантії прав і свобод та одночасно передбачає механізм їх охорони і забезпечення, про що може свідчити система гарантій прав і свобод, встановлення відповідальності за порушення прав і свобод.

Говорячи про гарантії прав і свобод людини загалом і трудових прав зокрема, необхідно зауважити, що дана тема неодноразово піднімалася юристами науковцями щодо їх правової природи [231; 249; 50; 52; 134; 138; 144], отож метою нашого дослідження є розкриття саме забезпечення гарантій трудових прав працівників в аспекті соціальної, правової держави.

Гарантії трудових прав є доволі складним правовим явищем, зауважує С. Я Вавженчук, «адже проявляються у різних якостях на визначених стадіях правового регулювання, механізму охорони трудових прав. Вони також створюють передумови для переходу від однієї до іншої стадії механізму охорони трудових прав. Ускладнює розуміння гарантій трудових прав працівників і відсутність уніфікованого підходу до його ознак та видів, місця в системі правового регулювання. Указане призводить до гострих наукових дискурсів у цьому плані» [52, с. 11].

Якщо звернутися до змісту Конституції України, то можна зауважити, що вона у правовому сенсі скасувала всі перешкоди нормативного характеру на шляху до забезпечення прав і свобод людини і громадянина, проголосивши: «норми Конституції України є нормами прямої дії і що звернення до суду для захисту конституційних прав і свобод людини і громадянина безпосередньо на підставі Конституції України гарантується».

Основний Закон України (ч.2 ст. 3) проголошує забезпечення прав і свобод людини як головний обов'язком держави. Тобто, це «діяльність держави, що ставить своїм завданням сприяння в реалізації прав і свобод людини шляхом позитивного впливу

на формування загально-соціальних (політичних, економічних, духовних) і юридичних гарантій, що передбачають охорону і захист прав та свобод людини» [189].

Гарантії конституційно-правового характеру фіксують основу правового статусу громадян та є фундаментом забезпечення їх основних прав і свобод та виконання обов'язків. «За конституційними гарантіями можна судити про реальність проголошених прав, про їх суб'єктивний, особистий, діючий характер забезпеченості не стільки індивідуальними можливостями окремого громадянина, скільки всім існуючим ладом» [218, с.55].

Разом з тим, в Основному Законі України передбачено можливість використання гарантій міжнародно-правового характеру. Стаття ст. 55 закріплює: «Кожен має право після використання всіх національних засобів юридичного захисту звертатися за захистом своїх прав і свобод до відповідних міжнародних судових установ чи до відповідних органів міжнародних організацій, членом або учасником яких є Україна».

«Міжнародні механізми захисту прав людини, до яких долучилася Україна є додатковою гарантією захисту прав і свобод людини. Важливим кроком у цьому напрямі стала ратифікація 17 липня 1997р Конвенції про захист прав і основних свобод людини 1950 р. Відтепер громадяни України отримали можливість звертатися щодо захисту своїх порушених прав до Європейського суду з прав людини. До того ж, приєднавшись у 1990 р до Факультативного протоколу до Міжнародного пакту про громадянські і політичні права 1966 р., Україна також визнала і компетенцію Комітету ООН з прав людини щодо розгляду індивідуальних скарг громадян України на порушення їх прав та свобод, гарантованих цим пактом» [95].

Однією з важливих гарантій соціально-економічних прав громадян є Європейська соціальна хартія (переглянута), в змісті якої йде мова не про закріплення права на працю, а про обов'язки підтримувати якомога вищий і стабільний рівень зайнятості, причому в статтях 1-6 закріплені виключно обов'язки держави. Зазначені положення Європейської соціальної хартії дозволяють включити

до змісту конституційного права на працю можливість вимагати від держави створення, розвитку для всіх працівників безкоштовних служб з працевлаштування, забезпечення та сприяння розвитку відповідної професійної орієнтації, професійної підготовки і перепідготовки тощо. Особлива значимість праці та інших трудових цінностей знайшла відображення в міжнародно-правових документах, прийнятих в рамках ООН. В конвенціях ООН на відміну від актів Ради Європи закріплюються не тільки право на працю, а й розкривається його юридичний зміст.

Діяльність соціальної держави в значній мірі пов'язана з визнанням і створенням системи гарантій прав людини в сфері праці, під якими розуміють насамперед «забезпечення рівності прав і можливостей працівників» [62, с.55], особливо, у сфері охорони праці в широкому розумінні, де охорона праці в такому контексті означає обов'язок держави створити й розвивати законодавство, направлене на захист життя, здоров'я, гідності працівника в процесі трудової діяльності.

Охорона прав і свобод працівників, як явище, має проявлятися у нормах права, зміст правових приписів яких відбиває, втілює в життя правову політику держави у сфері праці, зауважував О. І. Процевський. Охорона прав та свобод, як явище, має своєю метою виховувати у працівників відчуття турботи держави про людей праці, про їх захищеність [192, с. 242]. Отже, розглянемо як забезпечуються трудові права відповідними гарантіями, на прикладі деяких трудових прав.

Традиційно право на працю посідає особливе місце серед соціально-економічних прав людини. Визнання цього права на вищому міжнародному рівні - спочатку Загальною декларацією прав людини, а згодом - Міжнародним пактом про економічні, соціальні і культурні права - надало державам - членам ООН найважливіші орієнтири в справі розвитку національного трудового законодавства. З того часу пройшло більше півстоліття, проте вдосконалення гарантій трудових прав, як і раніше залишається актуальним питанням для всього світового співтовариства.

Складовою частиною гарантій здійснення права на працю є «правовий захист від необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу» (ст. 51 КЗпП України). У зв'язку з цим, трудове законодавство закріплює загальні вимоги, що спрямовані на захист працівника при прийнятті на роботу. Зокрема це гарантії, які надаються при

укладенні особою трудового договору (ст. 22 КЗпП України), загальні вимоги щодо форми трудового договору (ст.ст. 24, 24-1 КЗпП України), деякі обмеження встановлені для роботодавця при прийнятті на роботу (ст. 25 КЗпП України) [102].

Проте, даючи правову характеристику гарантій, необхідно підкреслити, що система гарантій є закономірно взаємозалежною і взаємодіючою між собою. Таку взаємодію гарантій можна побачити у їх класифікації, що була запропонована П. М. Рабіновичем і М. І. Хавронюком. Вчені зауважують: «Серед правових гарантій за критерієм їх змісту можна виділити: а) матеріальні (положення правових норм, які безпосередньо містять ті чи інші приписи та заборони); б) процесуальні (положення, які визначають процес реалізації матеріальних гарантій);... [52, с. 19]».

Як підкреслює В. Я. Бурак, «у праві на захист важливе місце займає його процесуальний зміст, що включає комплекс таких можливостей, як: звернутися з вимогою про захист порушеного або оспорюваного права чи охоронюваного законом інтересу до компетентного органу в передбаченій законом формі; користуватись усіма передбаченими законом правами в процесі розгляду своєї вимоги, визначеними щодо цієї форми захисту прав; оскаржувати у визначеному законом порядку рішення компетентного органу» [50, с.178]. Вище викладене прямо впливає зі ст. 55 Основного Закону України, яким проголошено, що «права та свободи людини і громадянина захищаються судом». Однією із основних юридичних гарантій при укладенні трудового договору є заборона у необґрунтованій відмові у прийнятті на роботу, що закріплює ч. 1 ст. 22 КЗпП України. «Особі, запрошеній на роботу в порядку переведення з іншого підприємства, установи, організації за погодженням між керівниками підприємств, установ, організацій, не може бути відмовлено в укладенні трудового договору», – закріплюється ст. 24 КЗпП України. За ст. 184 КЗпП України «забороняється відмовляти жінкам у прийнятті на роботу з мотивів, пов'язаних з вагітністю або наявністю дітей віком до трьох років, а одиноким матерям – за наявністю дитини віком до чотирнадцяти років або дитини з інвалідністю. У разі відмови у прийнятті на роботу зазначеним категоріям жінок власник або уповноважений ним орган зобов'язані повідомляти їм причини відмови у письмовій формі». Заборону відмови

у прийнятті на роботу з мотивів досягнення пенсійного віку закріплено у ч. 2 ст. 11 Закону України «Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні». З цього приводу Ярошенко О. М. зауважує на ту обставину, що «роботодавець може, не порушуючи вимог трудового законодавства, відмовити особі, яка шукає роботу, у прийнятті на роботу лише в таких випадках: відсутності вакантних місць; недостатності або відсутності належної кваліфікації у претендента на робоче місце; наявності обмежень, встановлених законодавством щодо прийому на роботу (вік, важкі чи шкідливі умови праці, заборона в судовому порядку обіймати певні посади, робота близьких родичів, стан здоров'я); обмеження за медичними показниками (коли працівник за станом свого здоров'я не в змозі виконувати певну роботу). У всіх інших випадках відмову у найманні працівника слід вважати такою, що суперечить трудовому законодавству» [248, с. 147-148].

Відповідно до ч. 2 ст. 232 КЗпП України: «безпосередньо в районних, районних у місті, міських чи міськрайонних судах розглядаються такі позови про відмову в прийнятті на роботу: 1) працівників, запрошених на роботу в порядку переведення з іншого підприємства (установи чи організації); 2) молодих спеціалістів, які закінчили вищий навчальний заклад і в установленому порядку направлені на роботу на це підприємство (в установу, організацію); 3) вагітних жінок, жінок, які мають дітей віком до 3 років або дитину-інваліда, одиноких матерів - за наявності дитини віком до 14 років; 4) виборних працівників після закінчення строку повноважень; 5) працівників, яким надано право поворотного прийняття на роботу; 6) інших осіб, з якими власник або уповноважений ним орган згідно з чинним законодавством зобов'язаний укласти трудовий договір». «На посилення правових гарантій права на працю спрямований і встановлений ч. 4 ст. 28 Проекту Трудового Кодексу України обов'язок роботодавця на вимогу особи, якій відмовлено в прийнятті на роботу, письмово повідомити про причину відмови, яка має відповідати законодавству» [84, с.10].

Говорячи про гарантії щодо права на зайнятість населення необхідно зауважити, що сьогодні всі економічно розвинені країни велику увагу приділяють

проблемам зайнятості населення, оскільки без їх вирішення не можна забезпечити стабільність соціально-економічного характеру. Кожного року у цих країнах розробляються та фінансуються програми зайнятості з метою їх реалізації, які враховують специфіку конкретного регіону та його соціально-економічну ситуацію.

В Україні, «правові, економічні та організаційні основи зайнятості населення України і його захисту від безробіття, а також соціальної гарантії з боку держави в реалізації громадянами права на працю» закріплює Закон України «Про зайнятість населення» від 05. 07. 2012р. Закон встановлює державні гарантії права на вибір професії та виду діяльності. Так ст. 5 Закону визначає: «держава гарантує у сфері зайнятості: вільне обрання місця застосування праці та виду діяльності, вільний вибір або зміну професії; одержання заробітної плати (винагороди) відповідно до законодавства; професійну орієнтацію з метою самовизначення та реалізації здатності особи до праці; професійне навчання відповідно до здібностей та з урахуванням потреб ринку праці; підтвердження результатів неформального професійного навчання осіб за робітничими професіями; безоплатне сприяння у працевлаштуванні, обранні підходящої роботи та одержанні інформації про ситуацію на ринку праці та перспективи його розвитку; соціальний захист у разі настання безробіття; захист від дискримінації у сфері зайнятості, необґрунтованої відмови у найманні на роботу і незаконного звільнення; додаткове сприяння у працевлаштуванні окремих категорій громадян» [169].

Пандемія COVID-19 і запровадження у зв'язку з цим обмежувальних заходів з протидії поширенню корона вірусу суттєво перевернули світ трудових відносин. Міжнародна організація праці вже оцінила ситуацію в світі, яка склалася на на ринку праці як найважчу кризу за останні десятиліття [57]. У сучасних умовах дотримання і захист трудових прав стикаються з численними викликами. Технологічний розвиток переміщує управлінські процеси та підприємництво в цифровий простір, руйнуючи сталі бізнес-моделі, радикально змінюючи як процес праці так і робочі місця, відбувається заміщення працівників новими когнітивними технологіями [57].

У сучасному світі зростає чисельність людей працездатного віку, що веде до

збільшення безробітного населення. Згідно даних, озвучених у доповіді Міжнародної організації праці в січні 2020 року, по всьому світу криза в сфері зайнятості зачепила більше 470 млн людей [148]. Зниження трудових доходів і на цьому тлі стагнація рівня оплати праці активного трудового населення веде до соціальної нерівності - приблизно 630 млн. працівників (кожен п'ятий) живуть в умовах жебрацтва. Однією з основних проблем світового ринку праці також залишається низька якість робочих місць.[148].

Незважаючи на заходи, що вживаються державою з метою протидії глобальним негативним тенденціям, проблеми працевлаштування не втрачають актуальності, незважаючи на ту обставину, що соціально-трудова сфера зазнала відповідної модифікації, зумовленої пандемією, процесом прекарізації на ринку праці, включаючи неформальну зайнятість, короткострокові договори та договори з неповним робочим часом, еволюцію класичних трудових відносин в сторону нетиповою зайнятості, самозайнятості та інших форм, що, як правило, призводять до заниження, затримки або не виплати заробітної плати. Так, рівень зайнятості населення в Україні є низьким. Так, всього отримали послуги за даними державної служби зайнятості станом на січень-липень 2020-2021 рр. – 370974 осіб (2020р); 313019 осіб (2021р) [75]. Причиною цьому слугує ряд факторів, що впливають на зростання безробіття в нашій країні. Складна військово-політична ситуація, військова агресія з боку росії призводять до скорочення підприємств та чисельності робочої сили, на яких працювало економічно активне населення та стало безробітним. Анексія Криму також призвела до втрати робочих місць внаслідок переїзду осіб з окупованого півострова. В цілому, економічна криза, яка розпочалася в 2013 р та відсутність ефективних державної політики зайнятості населення і соціального діалогу призвели до загострення негативних тенденцій у соціально-економічній сфері країни та її окремих регіонів.

Згідно інформації, що оприлюднена Міністерством соціальної політики у ЗМІ, в Україні «кожен п'ятий працює неофіційно, 20,6% працевлаштоване без офіційного оформлення, і як наслідок - не сплачуються внески до ПФУ. У 2027 році для того, щоб вчасно отримати пенсію, потрібно буде мати щонайменше 35 років стажу.

Відповідно, хто працює і буде надалі працювати неофіційно, вказані вимоги виконати не зможуть. За підрахунками Мінсоцполітики, приблизно 45% українців у віці 60 років не зможуть вийти на пенсію вчасно. В загальному в Україні працює 16 млн осіб, а кількість безробітних в економічно активному віці (від 15 до 70 років) становить 17 млн. осіб» [92].

Причини безробіття можна охарактеризувати як комплексні - це впровадження нових технологій, яке скорочує потребу в робочій силі; нестабільна ситуація в економіці; зростання працездатного населення; низька заробітна плата на підприємствах, що знижує мотивацію до праці. Викликом для сфери працевлаштування стало і поширення корона вірусної інфекції, яке призвело до збільшення в нашій країні числа осіб, офіційно визнаних безробітними, і поставило питання про подальше посилення заходів, спрямованих на їх соціальну підтримку.

Проблеми ринку праці призводять до зовнішньої трудової міграції населення та прихованого безробіття, зайнятості в неформальному секторі економіки. Необхідно зазначити, що дані, які проводяться в Україні щодо обліку робочої сили, фіксують більший рівень безробіття населення порівняно з тими даними, які надає державна служба зайнятості. Про вказане відзначалося учасниками парламентських слухань зокрема щодо активізації участі громадян України у міжнародній трудовій міграції, викликаній як відносною відкритістю кордонів так і зняттям відповідних обмежень поїздок громадян за кордон, пошуків кращих заробітків у зв'язку з низькими доходами активно працюючого населення, що змушує останніх здійснювати пошуки добре оплачуваної роботи за кордоном. За даними Міністерства закордонних справ України, трудова міграція відбувається, на жаль, переважно нелегальними шляхами, в тому числі під виглядом туристичних поїздок. «Офіційних даних державної статистики щодо спрямування основних потоків міграції, чисельності трудових мігрантів, їхнього вікового, статевого, професійно-кваліфікаційного складу, сфери діяльності і регіональних особливостей на даний час в Україні немає» [185].

Розглянувши основні чинники, що впливають на стан зайнятості в Україні, котрих слід дотримуватися у боротьбі з безробіттям Шостак Л. В і Подолець А.Ю. виділили наступні: «перебудова економіки на засадах реформування її структури,

створенню умов для направлення вивільнюваних працівників у першу чергу на рентабельні виробництва і в пріоритетні галузі народного господарства, які підкріплені платоспроможним попитом; подолання росту рівня безробіття та зменшення можливості його росту шляхом підвищення економічної зацікавленості підприємств і організацій у створенні додаткових робочих місць, переважно з гнучкими формами зайнятості за допомогою зменшення податкового тиску на ці підприємства, та додаткового субсидіювання; поліпшення системи професійної орієнтації, підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації населення, ефективне використання трудових ресурсів в залежності від попиту на них; захист безробітних та їх сімей від негативних наслідків безробіття соціальний захист уразливих верст населення та надання соціальних гарантій та допомоги; залучення трудових ресурсів населення, яке проживає в сільській місцевості; сприяння суспільно корисній зайнятості засуджених безпосередньо на підприємствах установ виконання покарань шляхом здійснення заходів інвестиційної політики з підготовки або перепідготовки цих кадрів» [242, с.209-210].

Значна увага при регулюванні зайнятості в Україні повинна бути спрямована на: «реформацію законів України про працю, згідно з міжнародними стандартами та нормами; забезпечення захищеності для внутрішнього ринку праці; приведення до дії міжнародних та державних програм зайнятості; забезпечення стабільності для підприємств, які є стратегічно важливими для держави; забезпечення додаткових робочих місць за допомогою зниження податків для підприємств (або надання субвенцій, які забезпечать компенсування витрат на прийом нових працівників); створення сприятливого середовища для розвитку малого бізнесу та здійснення підприємницької діяльності безробітних; додаткове залучення кадрів на виробництво за рахунок надання державою пільгових кредитів для виплати» [242, с.209-210].

Крім загальних гарантій у сфері зайнятості, Закон України «Про зайнятість населення», а саме ст. 14 визначає категорії громадян, що мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню: «один з батьків або особа, яка їх замінює і: має на утриманні дитину (дітей) віком до шести років; виховує без одного з подружжя дитину віком до 14 років або дитину з інвалідністю; утримує без одного з подружжя

особу з інвалідністю з дитинства (незалежно від віку) та/або особу з інвалідністю І групи (незалежно від причини інвалідності); діти-сироти та діти, позбавлені батьківського піклування, особи, яким виповнилося 15 років та які за згодою одного з батьків або особи, яка їх замінює, можуть, як виняток, прийматися на роботу; особи, звільнені після відбуття покарання або примусового лікування; молодь, яка закінчила або припинила навчання у закладах загальної середньої, професійної (професійно-технічної), фахової передвищої та вищої освіти, звільнилася із строкової військової або альтернативної (невійськової) служби, військової служби за призовом осіб із числа резервістів в особливий період (протягом шести місяців після закінчення або припинення навчання чи служби) і яка вперше приймається на роботу; особи, яким до настання права на пенсію за віком ... залишилося 10 і менше років; особи з інвалідністю, які не досягли пенсійного віку; особи, яким виповнилося 15 років та які за згодою одного з батьків або особи, яка їх замінює, можуть, як виняток, прийматися на роботу; учасники бойових дій; непрацюючі працездатні особи, які отримують державну соціальну допомогу малозабезпеченим сім'ям». Необхідно відзначити, що з усіх вище перелічених категорій осіб, потерпають особи з інвалідністю.

Дотримання трудових прав осіб з інвалідністю закріплює ст. 15 Європейської Соціальної хартії [205]. Особи з інвалідністю постійно стикаються з труднощами щодо пошуку роботи, оскільки не можуть конкурувати на ринку праці на рівних умовах з іншим працездатним населенням. Відповідно, все більше держав забороняють дискримінацію за ознакою інвалідності, насамперед це стосується сфери зайнятості, шляхом запровадження законодавчої бази стосовно людей з інвалідністю. Це свідчить про визнання того факту, що інвалідність часто використовують як причину для ізоляції таких людей та відмовляють їм у рівних можливостях працевлаштування, коли це не виправдано за конкретних обставин.

У програмі діяльності Кабінету Міністрів України [172] визначено завдання «щодо сприяння працевлаштуванню осіб з інвалідністю та забезпечення їх конкурентоспроможності на відкритому ринку праці, удосконалення визначення нормативу робочих місць для забезпечення працевлаштування осіб з інвалідністю,

запровадження альтернативних варіантів його виконання, у тому числі на державній службі та в органах місцевого самоврядування». Окрім того, перевірка Уповноваженого з прав людини засвідчила, що «Міністерство соціальної політики, визначеного відповідальним за реалізацію завдань програми діяльності Кабінету Міністрів України щодо працевлаштування осіб з інвалідністю, не вжито дієвих заходів для сприяння працевлаштуванню та зайнятості осіб з інвалідністю, не досягнуто визначеного показника виконання зазначених заходів – підвищення кількості осіб з інвалідністю, які працевлаштовані за сприянням Державної служби зайнятості, на 10 відсотків» [245, с.174].

Як вбачається з даних Державного центру зайнятості, «в 2020 році не тільки не збільшено на 10% показник щодо підвищення кількості осіб з інвалідністю, які працевлаштовані за сприяння цього органу, а навпаки зменшено на 6,9% порівняно з 2019 роком, незважаючи на те, що кількість осіб з інвалідністю, які отримували послуги Державної служби зайнятості у 2020 році, зросла на 8 084 осіб або на 15,2% порівняно з 2019 роком. Показник щодо кількості осіб з інвалідністю, які працевлаштовані за сприяння цього органу, не збільшено на 10% у жодній області України. У деяких областях, зокрема Дніпропетровській, Харківській, м. Києві показник працевлаштування осіб з інвалідністю порівняно з 2019 роком зменшено більш ніж на 12%. З огляду на зазначене державна політика у сфері забезпечення права осіб з інвалідністю на працю є недостатньо ефективною і потребує удосконалення» [245, с.174].

Національна стратегія у сфері прав людини затверджена указом Президента України від 24 березня 2021 р. закріплює, що: «Стратегічна ціль - життя кожної людини в Україні перебуває під ефективною охороною та правовим захистом держави; функціонують ефективні механізми відшкодування шкоди та притягнення до юридичної відповідальності за порушення права на життя». Серед завдань, які спрямовані на досягнення цілей виділено: «забезпечити безперешкодний доступ осіб з інвалідністю ... - до освіти, праці.. ; забезпечити ефективну реалізацію механізмів моніторингу та контролю за дотриманням принципу недискримінації в процесі

формування державної політики, а також проведення оцінки її реалізації, враховуючи антидискримінаційний та заснований на правах людини підходи» [177].

Необхідно зауважити, що соціальний характер держави, закріплений у Основному Законі України (статті 3 Конституції України), зумовлює необхідність створення системи гарантій в сфері реалізації права громадян на працю. Держава не повинна знімати з себе обов'язки по розробці і реалізації державної політики в сфері праці та зайнятості в формі національного проекту. Гарантії державного захисту прав і свобод людини і громадянина повинні в повному обсязі поширюватися на охорону праці та здоров'я працівників, індексування мінімальної розміру заробітної плати, державну підтримку працівників - осіб з сімейними обов'язками, працівників-інвалідів, вагітних жінок.

Дослідивши проблеми зайнятості в умовах кризи Л. В. Шостак, А. Ю. Подолець пишуть: «Перехід України до ринкових моделей зайнятості мав би означати цілковиту перебудову – нові методи та принципи управління трудовим потенціалом. У майбутньому політика зайнятості в Україні повинна бути спрямована: на формування необхідних організаційних і соціальних умов для забезпечення гарантій зайнятості; на здійснення заходів, спрямованих на попередження безробіття; на державну підтримку малого і середнього бізнесу; на підвищення ролі держави у вирішенні проблем створення та захисту робочих місць, а також на залучення до вирішення цього питання комерційних структур. Адже досвід зарубіжних країн показує, зауважують вчені, що жодній країні не вдалося цілком вирішити усі наявні проблеми сфери ринку праці лише одним методом. Аналіз та застосування світового досвіду управління ринком праці дозволяє більш комплексно і водночас більш диференційовано підійти до вирішення проблем соціально-трудої сфери в Україні. Звичайно, цей досвід має бути адаптованим до конкретних соціально-економічних ситуацій та специфіки окремих галузей та регіонів України, але пов'язане з ним розширення та удосконалення інструментарію управління ринком праці сприятиме попередженню негативних тенденцій у соціально-трудої сфері та її прогресивному розвитку» [242, с.210].

Щоб вирішити проблему безробіття в Україні необхідно розробити і реалізувати широкий комплекс заходів у трудовій і соціальній сферах, оновити та підвищити технічний рівень робочих місць, забезпечити прожитковий мінімум з подальшим зростанням заробітної плати, що дозволить заробітну плату привести у відповідність з продуктивністю праці та зменшити безробіття і ліквідувати фіктивні робочі місця. [147, с.107].

В праві на оплату праці також існують певні гарантії, яких роботодавець повинен дотримуватися. Зокрема це встановлення мінімального розміру заробітної плати та встановлення інших державних норм і гарантій. Підґрунтям щодо гарантій у оплаті праці слід вказати ряд міжнародно-правових документів, зокрема: «Загальна декларація прав і свобод людини та громадянина» 1948 р. [87], яка у змісті ч. 3 ст. 23 закріплює: «працівник має право на справедливу та задовільну винагороду, яка забезпечує гідне існування його самого та його родини та яка, у разі необхідності, доповнюється іншими засобами соціального захисту»; «Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права» 1968 р. [149], відповідно до якого: «держави визнають право на працю, що включає право кожної людини на одержання можливості заробляти собі на життя працею, на яку вона вільно погоджується, право на справедливі та сприятливі умови праці, що включає винагороду, яка б забезпечила як мінімум усім працюючим справедливу заробітну плату та рівну винагороду за труд рівної цінності без будьякої різниці, задовільне існування для них та їхніх сімей» (ст.ст. 6, 7); «Європейська соціальна хартія» (переглянута), 2007 р. [82], зміст якої закріплює: «забезпечення ефективної реалізації права на справедливу винагороду за працю, що є ключовим елементом соціальної справедливості» (ст. 4). Досягнення цієї мети вбачається у визнанні права працівників на підвищений розмір оплати понаднормової роботи. Ефективне забезпечення права на справедливу винагороду держави вбачають у відповідних зобов'язаннях щодо визнання права всіх працюючих на: «(а) на винагороду, яка забезпечує їм і їхнім сім'ям достатній життєвий рівень; (б) на підвищену ставку винагороди за роботу в надурочний час з урахуванням винятків, передбачених для окремих випадків; (в) чоловіків і жінок на рівну винагороду за працю рівної

цінності; (г) на розумний строк попередження про звільнення з роботи; а також дозволити відрахування із заробітної плати тільки на умовах і в розмірах, передбачених національними законами або правилами чи встановленими колективними договорами або арбітражними рішеннями». Велику роль у міжнародному правовому регулюванні заробітної плати відіграють правові гарантії, що передбачені в актах Міжнародної організації праці: конвенцій і рекомендацій МОП, зміст яких присвячений процедурам і принципам встановлення мінімальної заробітної плати та забезпечення її охорони, що відіграє велике значення у захисті трудових прав і інтересів працівників. Важливе значення у регламентації права на оплату праці відіграють такі конвенції МОП як: «Про захист заробітної плати» № 95 1949 р. [173], яка передбачає виплату заробітної плати грошовими коштами, які мають законний обіг на території держави та встановлює певні заборони щодо виплати її у інший спосіб. Згідно ст. 4 Конвенції: «часткова виплата заробітної плати в натурі можлива лише в тих галузях промисловості, де така форма виплати відповідає загальній практиці та ґрунтується на приписах національного законодавства або приписах колективних договорів». Положення Конвенції також передбачають захист заробітної плати від відрахувань та незаконних арештів: «(а) «відрахування із заробітної плати працівника дозволяються тільки в тому випадку, якщо їх підставою є норми національного законодавства, колективно-договірні норми або арбітражне рішення; (б) забороняються будь-які відрахування, прямою або опосередкованою метою яких є здійснення виплат працівником роботодавцю або його представнику; (в) можливість арешту заробітної плати працівника передбачена тільки в межах та формі, що визначаються нормами національного законодавства; (г) передбачено необхідність забезпечення охорони заробітної плати працівника від арештів тією мірою, якою це потрібно для утримання працівника та його сім'ї».

Конвенція МОП № 26 «Про запровадження процедури встановлення мінімальної заробітної плати» (1928 р.), закріплює: «кожний член цієї організації зобов'язується запровадити чи зберегти процедуру, шляхом якої можуть установлюватися мінімальні ставки заробітної плати працівників, зайнятих у певних

галузях чи секторах промисловості, у яких не існує ефективної системи регулювання зарплати через колективні договори чи будь-яким іншим шляхом і в яких заробітна плата дуже низька» [170].

Трудовим законодавством також закріплені мінімальні державні гарантії для працівників у випадках: проведення надурочних робіт, робіт у святкові, неробочі та вихідні дні, у нічний час, простою, який мав місце не з вини працівника; виготовлення бракованої продукції не з вини працівника; встановлення скороченого робочого часу для неповнолітніх працівників; оплати щорічних відпусток; виконання працівниками державних обов'язків; підвищення кваліфікації, перекваліфікації, стажування, навчання нових професій; переведення за станом здоров'я на легшу роботу, тимчасового переведення на іншу роботу у зв'язку з виробничою необхідністю, переведення на легшу роботу вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років тощо.

Конституційний Суд України в рішенні від 15 жовтня 2013 року № 8-рп/2013 [200] зазначив: «обсяг заробітної плати найманого працівника становлять винагорода за виконану роботу та гарантовані державою виплати». Крім обов'язку оплатити результати праці працівника, також виникають у роботодавця інші зобов'язання матеріального змісту: це зобов'язання роботодавця, що стосуються витрат, які передусім спрямовані на охорону здоров'я працівника або на забезпечення мінімально належного рівня його життя. Це стосується і простою: «зупинення роботи, що було викликане відсутністю організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи, невідворотною силою або іншими обставинами (форс-мажор) тощо». Вказані зобов'язання роботодавця відповідають мінімальним державним гарантіям, установлених законодавством. Судова практика підкреслює: «обсяг заробітної плати найманого працівника становлять винагорода за виконану роботу та гарантовані державою виплати, передбачені Законом «Про оплату праці» (ст. 12). Праву працівника на належну заробітну плату необхідно розуміти усі виплати, на отримання яких працівник має право згідно з умовами трудового договору і відповідно до державних гарантій, встановлених законодавством для осіб, які перебувають у трудових правовідносинах з

роботодавцем, незалежно від того, чи було здійснене нарахування таких виплат кореспондує обов'язок роботодавця нарахувати йому вказані виплати, гарантовані державою, і виплатити їх. При цьому право працівника не залежить від нарахування йому відповідних грошових виплат. Тому незалежно від того, чи було здійснене роботодавцем нарахування таких виплат, працівник, у разі порушення законодавства про оплату праці, має право звернутися до суду з позовом про стягнення належної йому заробітної плати. Відповідно, Конституційний Суд України у своєму рішенні підкреслив: «під заробітною платою, що належить працівникові, належною заробітною платою необхідно розуміти усі виплати, на отримання яких працівник має право згідно з умовами трудового договору і відповідно до державних гарантій, встановлених законодавством для осіб, які перебувають у трудових правовідносинах з роботодавцем, незалежно від того, чи було здійснене нарахування таких виплат [200]. Приймаючи таке рішення щодо встановлення гарантій, Конституційний Суд виходив із того, що винагорода за виконану роботу працівником є джерелом існування його та членів його сім'ї та має забезпечувати гідний його життєвий рівень. Відповідно, це і зобов'язує державу створювати належні умови для забезпечення і реалізації усіма громадянами права на працю, оптимізувати баланс інтересів працівника і роботодавця перш за все на рівні державного регулювання оплати праці.

«Роботодавці з першого січня 2021р. щомісяця зобов'язані нараховувати працівнику за повний відпрацьований місяць зарплату не менше 6000 грн., з грудня - 6500 грн. З 01.10.2022 - 2023 – 6700. У випадку, якщо у працівника, який виконав місячну норму праці заробітна плата є нижчою, у порівнянні з законодавчо встановленим розміром мінімальної заробітної плати, то працівнику проводиться доплата до рівня мінімальної, поряд з виплатою зарплати, яка виплачується щомісячно» [156].

За даними Держстату: «станом на 1 грудня 2020 року заборгованість із заробітної плати склала понад 4 млрд. грн та порівняно з початком року зросла на 32% (станом на 01.01.2020 – 3,03 млрд. грн.), в 2019 році зросла на 15% (станом на 01.01.2019 – 2,64 млрд. грн.), у 2018 році зросла на 11% (станом на 01.01.2018 – 2,37

млрд. грн.). У грудні 2020 року погашено заборгованість із виплати заробітної плати на суму 873,8 млн. грн. та сума заборгованості на 01.01.2021 становить 3,13 млрд. грн. У структурі заборгованості з виплати заробітної плати в 2020 році більшу частину боргу (2,7 млрд. грн.) мають економічно-активні підприємства (установи та організації). Моніторингом Уповноваженого встановлено, що Комісією з питань погашення заборгованості із заробітної плати, пенсій, стипендій та інших соціальних виплат, яка діяла до 31 жовтня 2020 року, не відбулося жодного засідання в 2020 році. З 31 жовтня 2020 року діяльність Комісії з питань погашення заборгованості із заробітної плати, пенсій, стипендій та інших соціальних виплат припинена, а новоутвореним тимчасовим консультативно-дорадчим органом Кабінету Міністрів України – Міжвідомчою робочою групою з питань погашення заборгованості із заробітної плати (грошового забезпечення) – 17 грудня 2020 року проведено одне он-лайн-засідання, на якому прийнято низку рішень щодо шляхів вирішення зменшення заборгованості із виплати заробітної плати» [185, с. 180].

Учасники парламентських слухань на тему: «Про стан дотримання конституційних гарантій трудових прав громадян», які відбулися 10 грудня 2008 року, також відзначили: «на п'ятдесяти двох відсотках перевірених підприємств - боржників із виплати заробітної плати порушуються вимоги законодавства щодо виплати компенсації втрати частини заробітної плати у зв'язку із порушенням строків її виплати. А на п'ятдесяти шести відсотках підприємств-боржників не проводиться індексація доходів працівників відповідно до законодавства. Результати перевірок свідчать про те, що на дев'яти відсотках перевірених підприємств не дотримуються мінімальних гарантій в оплаті праці, майже п'ятнадцять відсотків роботодавців порушують норми Генеральної, галузевих угод щодо мінімального розміру тарифної ставки робітника першого розряду та одинадцять відсотків роботодавців порушують міжкваліфікаційні (міжпосадові) співвідношення в оплаті праці. Найбільше таких порушень виявлено на підприємствах приватної та колективної форм власності. Проведеними щоквартальними тематичними перевітками стану використання роботодавцями найманої праці без належного оформлення та з виплатою заробітної плати в «конвертах» порушення виявлено у

5071 роботодавця, або 42 відсотків перевірених роботодавців, у тому числі у 2203 фізичних осіб - суб'єктів підприємницької діяльності, що становить більше 74 відсотків перевірених. Такі порушення були допущені роботодавцями стосовно 20447 працівників, з них 2825 працівників були допущені до роботи без належного оформлення трудових відносин. При цьому необхідно зазначити, що 98 відсотків порушень виявлено саме у фізичних осіб - суб'єктів підприємницької діяльності, які використовують працю найманих працівників» [185], окрім того має місце значне порушення роботодавцем права працівників на своєчасне отримання винагороди за працю. До прикладу: «До Уповноваженого звернувся громадянин Ш. щодо порушення роботодавцем його права на своєчасне отримання винагороди за працю. У зверненні заявник зазначив, що працював в ТОВ «К» на будівельному майданчику в м. Києві. Як стверджує заявник, його було допущено до роботи без укладення трудового договору. З метою поновлення права громадянина Ш. на своєчасне отримання винагороди за працю Уповноважений звернулася до Держпраці для проведення інспекційного відвідування ТОВ «К» за місцем його юридичної реєстрації (м. Нетішин, Хмельницька область) та місцем фактичного виконання ТОВ «К» будівельних робіт (м. Київ). За повідомленням Держпраці ознак незадекларованої праці між ТОВ «К» та громадянином Ш. не встановлено, проте, за твердженням заявника, станом на грудень 2020 року ТОВ «К» продовжувало надавати будівельні послуги за фактичною адресою у м. Києві. Ураховуючи зазначене, Уповноваженим повторно рекомендовано керівництву Держпраці здійснити відповідні контрольні заходи» [245, с.179].

Як відзначається в юридичній літературі: «праця та її оплата як ціннісні орієнтири втрачають своє соціально-економічне призначення, що руйнує основи економічного й соціального розвитку суспільства. Це потребує всебічного моніторингу, аналізу і контролю за цим процесом в Україні. Організація виплати заробітку під впливом економічних та виробничих змін перебуває у постійних перетвореннях. Нині, правове регулювання системи оплати праці здійснюється договірними та імперативними методами. Тому для належного вдосконалення механізму оплати праці, важливими є державна підтримка та надійна законодавча

база, з урахуванням сучасного темпу економічного життя та інших актуальних проблем. Нині, механізм надання заробітної плати вимагає нагального державного регулювання за допомогою нормативно-законодавчих засобів державних гарантій, а не через безпосереднє втручання у відповідну сферу на рівні підприємств, установ і організацій» [68, с.187].

Досліджуючи соціальну політику у сфері оплати праці В. П. Антонюк визначив проблеми оплати праці в промисловості та зробив висновок про те, що заробітна плата не відповідає вартості робочої сили та вимогам гідної роботи. відповідно, автор визначив напрямки соціальної політики України щодо забезпечення гідної заробітної плати: значне підвищення рівня державної гарантії в сфері заробітної плати, стимулювання роботодавців до технологічної модернізації виробництва і збільшення витрат на працю, створення умов для виведення заробітків з тіньової сфери розподілу, поширення соціальної відповідальності бізнесу в сфері винагороди за працю [216, с.13-14].

Захист трудових прав, в наш час, повинен набувати пріоритетного значення, адже захищеність працівників – є одним з основних соціальних маркерів рівня захищеності прав людини, зрілості суспільства та справедливості держави. Проте у складних економічних умовах більшість роботодавців не були готові до змін, які відбуваються в сфері трудових відносин. Пандемія корона вірусу дала поштовх для розвитку нових форм організації праці, включаючи дистанційну, надомну роботи. У лютому 2021 року дистанційна (надомна) робота знайшла докладне врегулювання в чинному законодавстві України. Щоб мінімізувати негативні наслідки вимушеного припинення діяльності підприємств, установ і організацій в період поширення корона вірусної інфекції державою було передбачено комплекс заходів соціальної підтримки громадян. І хоч трудове законодавство має великий арсенал правових засобів для забезпечення реалізації трудових прав, проте на практиці є ситуації, де існує розрив між фактичними можливостями працівників щодо реалізації вказаних гарантій та їх встановленням. Як показують звернення з питань порушення трудових прав громадян, які щорічно надходять до Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини. До прикладу: «у 2020 році до Уповноваженого надійшло 1 964

повідомлення громадян щодо порушення їхніх трудових прав, за результатами розгляду яких було направлено 337 запитів до органів державної влади та місцевого самоврядування, проведено моніторинговий візит до виконавчої дирекції фонду соціального страхування» [245, с.179].

Часто на практиці недодержуються права застрахованих осіб у випадку визнання банкрутом страхувальника, особливо несплати роботодавцем, у зв'язку з цим єдиного соціального внеску, що може негативно вплинути в подальшому на реалізацію працівником права на пенсію. Зарплатні борги економічно неактивних підприємств згідно з офіційною інформацією Держстату становили: «станом на 1 грудня 2020 року 74 586 тисяч грн. або 2,4% загального обсягу заборгованості із заробітної плати. Наявність заборгованості із заробітної плати супроводжується й несплатою роботодавцем єдиного соціального внеску за найманих працівників. Своєчасність та повнота сплати єдиного соціального внеску роботодавцем має безпосередній вплив на розмір пенсії майбутніх та нинішніх пенсіонерів. Також несплата цього внеску позбавляє застраховану особу права на соціальний захист у сфері загальнообов'язкового державного соціального страхування, зокрема у разі втрати роботи на соціальне страхування на випадок безробіття. Так до Уповноваженого надійшло колективне звернення громадян щодо порушення права на зарахування до страхового стажу за період роботи з 2005 по 2010 роки при призначенні (перерахунку) пенсії у зв'язку з несплатою підприємством «Т» ЄСВ до ПФУ. Уповноваженим встановлено, що постановою суду підприємство «Т» визнано банкрутом. Коштами, отриманими від реалізації майна боржника забезпечено тільки погашення всієї суми заборгованості із заробітної плати працівникам. Залишені без задоволення кредиторські вимоги щодо погашення заборгованості по ЄСВ. Про необхідність врегулювання цієї проблеми Уповноваженим наголошувалося в Щорічній доповіді про стан додержання та захисту прав і свобод людини і громадянина в Україні за 2019 рік, зокрема шляхом ратифікації частини III Конвенції Міжнародної організації праці № 173 (1992 року) про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця» [245, с.179].

Отже, можна констатувати, що на сьогоднішній день трудово-права концепція

гарантій не розроблена вченими у повній мірі та не є досконалою у законодавстві, в зв'язку з чим, як правило, застосування відповідних норм трудового законодавства є складним. Проте ще раз можна підкреслити, що гарантії трудових прав носять системний, взаємно обумовлюючий, забезпечувальний характер. Так С. Я Вавженчук підкреслює, що гарантії трудових прав та свобод - це система нормативно-правових умов і засобів, а не розрізнені певні елементи забезпечення проголошених трудових прав і свобод [52, с.19].

Як підкреслює В. В. Жернаков, «досконалыми не можна назвати також гарантії трудових прав при вивільненні працівників» [84, с.10-11], в тому числі і при розірванні трудового договору. Так вчений пише: «По-перше, сама мовна форма цього правового явища не може бути зведена до одного слова «скорочення» (статті 86–90 Проекту Трудового Кодексу України), оскільки воно не відображає сутності підстави, що зумовлює звільнення працівників. Тому в Проекті Трудового Кодексу України слід відтворити перевірене часом словосполучення «скорочення чисельності працівників. По-друге, критерії визначення звільнення працівників у зв'язку з масовим скороченням мають встановлюватися не окремим законом (ч. 2 ст. 89), а у самому тексті Кодексу. У гл. 6 Проекту Трудового Кодексу України «Порядок звільнення працівників» встановлено доволі багато гарантій прав працівників при звільненні, у тому числі й заборона звільнення за ініціативою роботодавця в період тимчасової непрацездатності працівника, в період перебування працівника у відпустці або у відрядженні тощо. Разом з тим матеріал у цій главі викладено таким чином, ніби перелік цих гарантій є остаточним. Та додаткові, порівняно із Трудовим кодексом, гарантії для окремих категорій працівників містяться у спеціальних нормативних актах, що комплексно регулюють статус відповідних суб'єктів» [84, с.10].

В юридичній літературі, свого часу, класифікації гарантій поділяли на три групи: а) гарантії, що забезпечують вступ у правовідносини; б) гарантії, що забезпечують безперешкодне здійснення трудових прав у правовідносинах; в) гарантії, що забезпечують відновлення порушених прав. Відповідно, під юридичними гарантіями трудових прав розуміли «правові (головним чином норми

права) й організаційно-правові (в основному діяльність, що має правове значення) засоби і способи, за допомогою яких у суспільстві забезпечується можливість вступити у трудові правовідносини, безперешкодну реалізацію, охорону й відновлення (у випадку порушення) трудових прав, наданих працівникам законодавством» [45; 134].

Якщо мову вести про гарантії при розірванні трудового договору (вивільненні) працівників то вони відносяться, виходячи з класифікації, до гарантій, що забезпечують реалізацію трудових прав у сфері найманої праці. Метою вказаних гарантій є забезпечення з однієї сторони стабільності трудових відносин, з іншої - безперешкодної реалізації права працівника на припинення трудового договору відповідно до трудового законодавства.

Гарантії при розірванні трудового договору з ініціативи роботодавця є досить різноманітними. Одні з них, відносяться до матеріальних, наприклад, виплата вихідної допомоги у випадку якщо трудовий договір розривається відповідно до п.п. 6 ст. 36, п.1.,2, 6 ст.40, КЗпП України), інші - до процесуальних, наприклад, обов'язок роботодавця не менш як за два місяці попередити про майбутнє звільнення працівника за п.1 ст. 40 КЗпП України. Найбільш поширеним видом гарантій є загальні і спеціальні. Загальні гарантії надаються при звільненні з ініціативи роботодавця всіх працівників незалежно від категорій працівників і підстави звільнення. Наприклад, ст. ст. 36, 40 КЗпП України, що встановлюють перелік підстав припинення, розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця; визначення процедури звільнення з ініціативи роботодавця; заборона звільнення працівника з ініціативи роботодавця в період його тимчасової непрацездатності та у період перебування у відпустці. Спеціальні гарантії при розірванні трудового договору з ініціативи роботодавця, поширюються на окремих категорій працівників при розірванні трудового договору, наприклад на осіб з інвалідністю, вагітних жінок, неповнолітніх осіб тощо. Так ст. 184 КЗпП України встановлює гарантії при прийнятті на роботу і заборона звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей; ст. 174 КЗпП України встановлює: «перелік робіт, на яких забороняється застосування праці жінок»; ст.175 КЗпП України встановлює: «певні

обмеження праці жінок на роботах у нічний час»; ст.176 КЗпП України містить «заборону щодо залучення вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до трьох років, до нічних, надурочних робіт, робіт у вихідні дні і направлення їх у відрядження»; ст.177 КЗпП України закріплює «обмеження залучення жінок, що мають дітей віком від трьох до чотирнадцяти років або дітей з інвалідністю, до надурочних робіт і направлення їх у відрядження»; ст. 185 КЗпП України «надає вагітним жінкам і жінкам, які мають дітей віком до чотирнадцяти років, путівки до санаторіїв та будинків відпочинку і подання їм матеріальної допомоги» тощо.

Практика розгляду судами справ про поновлення на роботі у зв'язку зі звільненням з ініціативи роботодавця показує, що основною проблемою даної категорії справ є недостатність або повна відсутність доказів, що підтверджують невинність працівника, поважність причин його поведінки, що став причиною звільнення з ініціативи роботодавця. У зв'язку з цим виникає потреба в подальшому вдосконаленню процесуальних гарантій прав працівників у справах про звільнення. Так, наприклад, вбачається за доцільне закріпити обов'язки судів, за клопотанням працівника, призначати експертизу поданих роботодавцем документів.

Аналізуючи гарантії у сфері права працівника на охорону праці, бачимо, що вони часто виражені в формі заборон, особливо це проявляється в обов'язках роботодавця щодо охорони праці, які проявляються (повинні проявлятися на імперативному рівні). Так, В. В. Жернаков підкреслює: «конституційне положення про людину як найвищу соціальну цінність реалізується через різні механізми, серед яких слід навести й забезпечення її здоров'я і безпеки. На перший погляд встановленому п. 10 ч. 1 ст. 20 Проекту Трудового Кодексу України праву працівника на належні, безпечні і здорові умови праці цілком логічно кореспондують закріплені у ст. 276 обов'язки роботодавця щодо охорони праці. Та визначенню організаційно-правових форм, через які ці обов'язки здійснюються роботодавцем (виявлення та усунення всіх можливих ризиків для життя і здоров'я працівників; інформування працівника та консультування з ним про всі ризики для його життя та здоров'я; консультування з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) з питань, що стосуються

охорони життя і здоров'я на робочому місці; визначення порядку усунення чи зменшення ризиків та моніторингу ефективності вжитих заходів тощо), не вистачає імперативу. Прикладом тут може бути ч. 4 ст. 153 чинного КЗпП України, згідно з якою власник або уповноважений ним орган повинен впроваджувати сучасні засоби техніки безпеки, які запобігають виробничому травматизмові, і забезпечувати санітарно-гігієнічні умови, що запобігають виникненню професійних захворювань працівників» [84, с.10-11].

Слід зауважити, що право на охорону праці, механізми його реалізації та гарантування тісно пов'язані з процедурою укладення, виконання і припинення трудового договору [53, с.36]. Зміст трудового договору, його умови не можуть містити положень, що суперечать трудовому законодавству щодо охорони праці. Роботодавець, при укладанні трудового договору зобов'язаний надати інформацію працівнику про наявність на його робочому місці шкідливих і небезпечних виробничих факторів та наслідки їх впливу на здоров'я працівника. Окрім того, роботодавець повинен проінформувати працівника про його права щодо пільг і компенсацій за роботу в таких умовах. Роботодавець не може пропонувати працівнику роботу, яка протипоказана йому за станом здоров'я, відповідно до медичного висновку. Працівники, що перебувають у трудових відносинах з підприємством, установою, організацією, підлягають соціальному страхуванню від нещасних випадків та професійних захворювань, відповідно до законодавства про охорону праці. Умови праці працівників на їх робочому місці повинні відповідати вимогам законодавства про охорону праці. Це стосується передусім безпеки функціонування механізмів, технологічних процесів, засобів виробництва та їх устаткування, засобів індивідуального та колективного захисту, які використовує працівник в процесі виробництва тощо. Працівникам, роботах яких пов'язана із небезпечними та шкідливими умовами праці за встановленими нормами видаються також засоби індивідуального захисту: спеціальний одяг, взуття, мийні та знешкоджувальні засоби. Законодавством передбачено відповідні виплати, що здійснюється Фондом соціального страхування України, заподіяної працівникові внаслідок ушкодження його здоров'я або у разі смерті працівника. Згідно

законодавства про охорону праці України роботодавець, за рахунок власних коштів, може надавати додаткові виплати потерпілим та членам їх сімей, відповідно до умов колективного чи трудового договору [53, с.38].

Отже, як бачимо, трудові гарантії наділені соціальними функціями як до працівників так і їх окремих категорій, що впливає із конституційних принципів захисту трудових прав працівників та необхідності дотримання розумного балансу інтересів як працівника так і роботодавця. Оскільки загальні норми трудового права не можуть повною мірою надати весь комплекс захисту трудових прав окремим категоріям працівників, трудове законодавство закріпило спеціальні правові гарантії, що змістовно наділені, як правило, нематеріальною (процесуальною) складовою. Вказані гарантії забезпечують умови праці пов'язані з працевлаштуванням, виконанням трудових обов'язків у процесі реалізації трудової функції, припиненням трудових відносин. Аналіз змісту положень трудового законодавства у частині встановлення гарантій щодо умов праці для окремих категорій працівників (осіб з інвалідністю, неповнолітніх, вагітних жінок) свідчить про наявність невирішених проблем які мають законодавчий і організаційний характер. Вказане вимагає як систематизації норм трудового законодавства, так і розширеного переліку гарантій забезпечення умов праці окремих категорій працівників, які самостійно не можуть конкурувати на ринку праці порівняно з іншими працівниками: осіб з інвалідністю, осіб передпенсійного віку, людей похилого віку. Зміни у пенсійному та соціальному законодавстві змусили багатьох громадян перед пенсійного віку, продовжувати свою трудову діяльність. Проблеми працевлаштування таких громадян в умовах скорочення зайнятості є найскладнішими, тому це потребує розробки додаткових трудових гарантій під час працевлаштування громадян такого як перед пенсійного так і пенсійного віку.

Особливі умови та характер трудової діяльності, в основі якої закладена праця виступають фактором, який забезпечує регламентацію диференціації трудової діяльності особливо вразливих працівників та підвищує одночасно суспільну значущість їх професійної діяльності, що має вагомим значення для соціального, економічного, освітнього та культурного розвитку суспільства. Таким чином, в

силу закономірних обставин, законодавець прагне підвищити рівень правової захищеності вказаної категорії працівників, шляхом надання їм додаткових гарантій, спрямованих на охорону їх життєдіяльності в процесі праці, підвищення професійної кваліфікації.

Потребують певних гарантій і право на охорону здоров'я, адже працездатність є активною здатністю особи до активної діяльності, яка визначається станом фізичного здоров'я та рівнем її духовного розвитку, умінням, професійним досвідом, знаннями які дозволяють їй виконувати роботу визначеного змісту, обсягу та якості [56, с. 74]. Тому стан здоров'я є вагомим критерієм ... для реалізації права на працю (роботу), бо хвороба може позначитися на якості роботи та ділових якостях працівника. Позбавлення працівника роботи призводить не тільки до втрати його соціального статусу, але й наносить суттєву шкоду його психічному здоров'ю [60, с.79].

Європейська соціальна хартія закріплює (1961 р) право на охорону здоров'я ст. 11, 13). Держави зобов'язані забезпечити ефективну реалізацію права на охорону здоров'я, вжити заходів, що спрямовані на: «1) усунення причин захворювань; 2) створення консультативних та освітніх закладів, що мають на меті сприяти зміцненню здоров'я населення, утвердити індивідуальну відповідальність людей за власне здоров'я; 3) запобігання епідеміям, іншим хворобам, а також нещасним випадкам». Проте, В. Москаленко підкреслює: «законодавче регулювання гарантій реалізації права на охорону здоров'я в Україні досі є лише декларативним, та потребує постійного оновлення, необхідним є створення нової нормативно-правової бази відповідно до сучасних суспільних відносин, європейських стандартів, оскільки чимало медично-правових аспектів України не відповідає міжнародним вимогам» [151, с.97].

Отже, можна констатувати, що гарантії трудових прав громадян є однією із різновидностей юридичних гарантій і являють собою закріплені в міжнародно-правових стандартах та національному законодавстві систему засобів і способів, реалізація яких здійснюється за наявності певних умов, що мають об'єктивний і суб'єктивний характер з метою забезпечення здійснення і реалізації наданих працівникам соціально-трудова прав і інтересів.

Гарантії трудових прав встановлюються в законодавстві, угодах, колективному договорі, інших локальних правових актах підприємства, установи, організації, трудовому договорі та безпосередньо забезпечують трудові права працівників у сфері праці.

Гарантії трудових прав наділені соціальними функціями як до працівників так і окремих їх категорій, що впливає із конституційних принципів захисту трудових прав працівників та необхідності дотримання розумного балансу інтересів як працівника так і роботодавця

Серед засобів захисту трудових прав виділяють відновлення та визнання прав працівника; припинення правопорушення з боку роботодавця та його спонукання до належного виконання своїх обов'язків. Хоча правове регулювання державних гарантій (способів) захисту трудових прав і свобод носить характер цілісного у законодавстві, воно постійно переосмислюється і доопрацьовується законодавцем, відповідно, не можна визнати, що система захисту трудових прав є цілком ефективною і досягає своєї мети і завдань.

Суть гарантій полягає в тому, що за допомогою них можуть бути реалізовані трудові права працівників і роботодавця.

Гарантії трудових прав носять системний, конкретний характер і дозволяють відповісти на питання: які саме засоби, або яким способом та за дотримання яких умов сторони трудових відносин можуть реалізовуючи свої повноваження отримати відповідний обсяг благ.

Однією із головних ознак гарантій трудових прав є їх забезпечувальний характер, що проявляється на різних рівнях і стадіях правового регулювання – від державного до договірному. Аналіз змісту трудового законодавства дає підстави для висновку, що більше половини їх сформульовані в статтях як забезпечення трудових прав, інші можуть проявлятися у вигляді обов'язків роботодавця, інші проявляються у нерозривному зв'язку з компенсаціями.

1.3. Колективний договір і його значення у забезпеченні трудових прав працівників підприємства, установи, організації

Зміна характеру праці історично, веде до зміни трудових відносин, які перестають на законодавчому і колективно-договірному рівні ефективно працювати та породжують нові механізми їх регулювання. В таких умовах традиційні законодавчі і колективно-договірні механізми регулювання соціально-трудова відносин втрачають свої позиції. На їх противагу починають поширюватися такі форми регулювання соціально-трудова відносин як аутстафінг, аутсорсинг, лізинг, які широко почали висвітлюватися в юридичній літературі. Відповідно до законодавства України використовувати найману працю необхідно з належним оформленням працівників. Вказане зобов'язує роботодавця сплачувати податки і єдиний соціальний внесок за кожного працівника, а це, в свою чергу, покладає відповідні обов'язки у веденні бухгалтерської та кадрової документації. Це спонукає підприємства, установи, організації шукати нові способи залучення кадрів, суть яких полягає в заміні трудових відносин, що закріплюють трудовий статус працівника з відповідними гарантіями, що закріплені на державному і договірному рівні та укладати договори, які породжують відносини цивільно-правового характеру. Проте ступінь зрілості і характер прояву соціально-трудова відносин є одним з базових понять, які характеризують рівень розвитку будь-якої суспільно-економічної формації. Відповідно, характер прояву соціально-трудова відносин розкривається через конкретні умови праці на підприємствах, установах, організаціях різних форм власності та господарювання, незалежно від галузевої належності. Ці умови стосуються дотримання норм чинного законодавства щодо: забезпечення ефективної зайнятості, належної оплати праці, охорони праці та її безпеки, соціальних гарантій у процесі трудової діяльності, які є необхідними і достатніми для задоволення потреб як самого працівників так і членів їх сімей.

Відповідно, це повинно стосуватися колективного договору як акту соціального партнерства, який направлений на забезпечення трудових гарантій для працівників. Адже юридичні гарантії розглядаються науковцями як «ядро

правового статусу особи, оскільки забезпечують ефективне їх функціонування, впливають на їх обсяг» [134, с.6]. Гарантії застосовуються для «позначення способів і засобів, за допомогою яких здійснюється забезпечення» [52, с.12], «створення відповідних економічних та організаційних умов» [85, с.51].

Світовий досвід і практика показує, що регулювання соціально-трудових відносин розвивається в основному за двома напрямками: державного (централізованого) регулювання та колективно-договірного (локального) регулювання, що засновані на принципах соціального партнерства. А соціальне партнерство є проявом одного з фундаментальних принципів трудового права – рівності сторін трудових відносин.

Значення колективного договору як акту соціального партнерства, який має договірну природу полягає у стабільності соціально-трудових відносин. Адже суть колективних переговорів базується на добровільному процесі, у якому сторони трудових відносин можуть обговорювати і домовлятися про зміст і умови трудових відносин. Так у Декларації МОП «Про соціальну справедливість з метою справедливої глобалізації [155]» підкреслюється: «лише через механізми соціального діалогу можна вирішити такі завдання, як: і) адаптація ходу реалізації Концепції гідної праці до потреб і особливостей кожної країни; ii) переведення економічного розвитку в площину соціального прогресу, а соціального прогресу - в площину економічного розвитку; iii) досягнення консенсусу по належним заходам національної та міжнародної політики, яка надає вплив на стратегії і програми у сфері зайнятості та гідної праці; iv) надання трудовому законодавству і відповідним установам ефективного характеру, в тому числі з точки зору визнання правового трудового відношення, сприяння нормальним трудовим відносинам і формування дієвих систем інспекції праці». Підкреслюється актуальність соціального діалогу і практики трипартизму між урядами та представницькими організаціями працівників і роботодавців всередині держав і між ними. Відзначається важливість трудового правовідношення як засобу забезпечення правового захисту працівників [235, с.11].

Економічне і соціальне благополуччя самих працівників, суспільства, держави, повністю залежить від ситуації, яка складається у соціально-трудо

сфері. Адже «соціально-трудова відносина без перебільшення є наріжним каменем усієї системи відносин у суспільстві. Саме через них взаємопов'язуються і виявляються економічний та соціальний напрями економічного розвитку» [130, с.11]. І це потрібно не тільки визнати, а й створити механізм забезпечення реалізації права на працю, в основі якого повинен крокувати поряд з державним механізмом колективно-договірний. Про це говорив, зокрема, на Всесвітньому економічному форумі в Давосі Генеральний директор МБП: «Загальна проблема полягає в тому, що ми повинні переглянути наш стандартний набір макроекономічних заходів і налагодити виробництво якісних робочих місць і забезпечення гідної праці одним з головних завдань макроекономічної політики поряд з досягненням високих темпів зростання, зниженням інфляції і забезпеченням збалансованості державних бюджетів. Не можна забувати, що в очах людей якість суспільства в цілому визначається якістю робочих місць [157, с.97]. Так, у Міжнародній організації праці при ООН заявили, «що внаслідок пандемії та карантинних обмежень світова економіка втратила 225 млн. робочих місць» [74].

Саме колективні договори, в силу їх договірного характеру, яке посилює їх гнучкість, у різні періоди суспільно-економічного життя, особливо у кризові та інші нестабільні періоди, можуть більш оперативно реагувати на зміну виробничих, соціально-економічних, трудових відносин. Відповідно, в сучасних умовах, колективний договір також піддається трансформації. Така трансформація повинна проходити в сторону захисту найманого працівника, з огляду на ту обставину, що переважна частина людей, що проживають на планеті є люди, які заробляють кошти для свого повсякденного життя виключно своєю працею. Праця завжди становила як важливу умову життєдіяльності людей так і вольову діяльність, спрямовану на вироблення матеріальних цінностей, оскільки саме завдяки праці можна задовольняти людям свої матеріальні та духовні потреби [191, с.3-4,19]. Природна здатність людини до праці є основою, головною частиною існування держави і суспільства [192, с.104]. Логічно можна стверджувати положення про те, що колективний договір є базовим регулятором колективних трудових відносин, який забезпечує соціально-економічні права та інтереси працівників. Отже, розглянемо

сутність колективного договору в аспекті забезпечення трудових прав працівників.

Договірне регулювання праці в основі якого закладений колективний договір, в сучасних умовах господарювання, направлений до розширення, оскільки саме він здатний забезпечити реалізацію інтересів сторін трудового договору: працівника і роботодавця. Колективний договір є найбільш поширеною формою соціального партнерства на виробничому рівні, тому його значення як локального джерела, що має договірний характер, постійно зростає. В умовах одночасного реформування трудового законодавства і розробки нового Трудового кодексу України вдосконалення правового регулювання колективного договору є реальною потребою, що зумовлює необхідність відповідних наукових досліджень з вказаного питання [139, с. 252].

Колективний договір сприяє залученню працівників до життя підприємства, розвиває їх рівень переговорної культури соціально-трудова відносин, знижує соціальну напруженість та сприяє розвитку підходів до врегулювання конфліктів на підприємстві. Як результат переговорів працівників та роботодавців, колективні договори приймаються на демократичній основі, висловлюючи їхню вільну волю.

Норми, закріплені у колективних договорах, є механізмом трансформації загального трудового законодавства під специфіку діяльності регіону, галузі, конкретного підприємства.

Необхідно зазначити, що проблеми колективного договору в юридичній літературі були предметом постійних дискусій. Актуальним питанням колективного договірного регулювання приділялася значна увага таких вітчизняних науковців як: Н. Д. Гетьманцевої, Г. С. Гончарової, В.В. Жернакова, Р. І. Кондратьєва, І. В. Лагутіної, І. В. Лазор, З. Я. Козак, Н. О. Мельничук, В. І. Прокопенка, О. І. Процевського, Д. І. Сірохи, Г. І. Чанишевої, В.І. Щербини, О. М. Ярошенка, та інших учених. Поступове розширення договірного регулювання та звуження сфери законодавчого поставило на порядок денний низку питань, серед яких не тільки розширення сфери договірного регулювання, а й ефективність реалізації її функцій та встановлення балансу інтересів сторін трудових відносин: працівників і роботодавців. А метою вдосконалення системи колективно-договірного

регулювання є підвищення якісної частини колективних договорів та підвищення на цій основі соціальних гарантій для працівників: рівня їх захисту, встановлення належної оплати праці, умов праці, охорони праці.

«Концепція загальнодержавної цільової соціальної програми збереження і розвитку трудового потенціалу України» на період до 2017 року [131] передбачає забезпечення підтримання, відновлення і розвиток трудового потенціалу, «відтворення кваліфікованої робочої сили та підвищення її конкурентоспроможності відповідно до сучасних потреб економічного і соціального розвитку». Одним із способів і шляхів розв'язання проблеми є підвищення значення колективного договору щодо «формування державної політики та забезпечення реалізації принципів рівноправності його учасників» [60, с. 504]. Саме ця концепція спроможна сьогодні бути гідною відповіддю на нові виклики і загрози сучасним трудовим відносинам, породжені негативними наслідками глобалізації через її надмірний і неконтрольований вплив на всі сфери суспільної діяльності, зокрема трудової. І саме значення у цьому напрямі надається колективно-договірному регулюванню, в основі якого лежить колективний договір. Як підкреслює Н.Д. Гетьманцева: «саме колективний договір на сучасному етапі, повинен «крокувати» в одній шерензі з нормативно-правовими актами державного рівня, останні повинні сприяти і створювати умови для реалізації колективно-договірного регулювання, яке має бути якісним і змістовним, де відповідне місце повинно відводитися системі пільг і заохочень» [60, с. 504]. Виходячи зі сказаного, колективне договірне регулювання повинно бути направлено на забезпечення відповідних можливостей і стимулів для сторін трудового договору, розвитку виробництва, підвищення продуктивності праці та створення на цій основі робочих місць, збереження зайнятості населення, забезпечення належного рівня соціальних гарантій для працівників. Колективне договірне регулювання, в основі якого закладений колективний договір, є основним важелем у регулюванні заробітної плати, особливо у встановленні для працівників належної заробітної плати, яка, насамперед, є елементом не тільки трудового відношення, належної заробітної праці, а й мірилом забезпечення працівникові та його його сім'ї матеріального і

духовного життя та реалізації його творчого і професійного потенціалу. З цих позицій важливим є дотримання і забезпечення роботодавцем справедливої грошової політики для кожного працівника. Заробітна плата, в сьогоденних умовах господарювання, регулюється державним і договірним способом. Відповідно до Закону України «Про оплату праці» [179] ст. 8 сфера державне регулювання заробітної плати включає в себе: «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». При цьому необхідно підкреслити, що забезпечення реалізації права працівників на своєчасне отримання заробітної плати, її достатній рівень, справедливий розподіл результатів праці, задоволення потреб працівників на вищому ніж на рівні державних соціальних стандартів є одним із пріоритетних напрямків нашої держави. До прикладу, у «Генеральній угоді, укладеній на 2019-2021 роки, між всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців в особі Спільного представницького органу сторони роботодавців на національному рівні, всеукраїнськими об'єднаннями професійних спілок в особі Спільного представницького органу репрезентативних всеукраїнських об'єднань профспілок на національному рівні та Кабінетом Міністрів України [183], сторони домовилися: «починаючи з 2020 року, забезпечити з урахуванням законодавства України, зокрема бюджетного, щорічне і поетапне скорочення розриву між розмірами посадового окладу (тарифної ставки) працівника I тарифного розряду єдиної тарифної сітки та фактичним розміром прожиткового мінімуму для працездатних осіб, визначеного відповідно до законодавства. Під час проведення реформ у бюджетній сфері, у тому числі пов'язаних із зміною статусу закладів, установ, організацій, порядку їх фінансування та умов оплати праці їх працівників, забезпечувати збереження рівня оплати праці як мінімальних гарантій». Але не дивлячись на вказані заходи, держава не спішить забезпечувати належні соціальні гарантії у сфері праці, а мінімальна заробітна плата не відповідає прожитковому мінімуму активного працездатного населення до сих пір.

Встановлені державою низькі мінімальні гарантії в оплаті праці ускладнюють реалізацію працівниками їх права на належну оплату праці і тим самим провокують загострення відносин із роботодавцем. А «зв'язок держави, тобто державного регулювання, повинен відчуватися 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» [60, с. 506]. Колективно-договірне регулювання, в основі якого закладено колективний договір, повинен відігравати вагомий роль у цьому сенсі, скільки саме колективний договір відіграє значний вплив на корегування розмірів заробітної плати у вигляді встановлення різного роду виплат гарантійного і компенсаційного характеру, доплат, надбавок, які, як показує практика, зможуть забезпечити реалізацію соціальної і відтворювальної функцій оплати праці. Для досягнення відповідного балансу між інтересами сторін трудового договору - працівників і роботодавців, в першу чергу, необхідно реалізовувати вказані критерії, шляхом забезпечення належного балансу за допомогою системи правових норм національного і міжнародного характеру. Враховуючи специфіку трудових правовідносин, у яких працівник перебуває в організаційній та економічній залежності від роботодавця, у трудовому законодавстві слід передбачити більш конкретні норми, які б регулювали процедуру надання різного роду гарантій працівникам у таких випадках, коли вони повинні надаватися відповідно до угоди сторін трудового договору або бути визначені іншим локальним актом роботодавця. У трудовому законодавстві в обов'язковому порядку має бути закріплена система мінімальних гарантій, які б надавалися кожному працівнику, навіть за умови, якщо з роботодавцем не укладалася відповідна угода, або локальний нормативний акт на підприємстві відсутній.

Проблеми, що існують у сфері оплати праці в Україні, як показує практика, є нагальною проблемою сьогодення та вимагають ефективного використання колективно-договірного регулювання шляхом прийняття на виробничому рівні колективного договору для забезпечення системи гарантій в оплаті праці. На сьогодні

важливо, щоб працівникам підприємств різних організаційно-правових форм господарювання була встановлена належна заробітна плата шляхом дотримання та реалізації принципів соціального діалогу, в яких особлива роль відведена колективному договору.

Відомий вчений О. І. Процевський писав: «В умовах ринкової економіки стало зрозуміло, що сьогодні в результатах праці зацікавлені, як мінімум, три сторони: роботодавець – щоб отримати максимальні прибутки; працівник – щоб отримати високу винагороду за виконану роботу; держава зі своїм ринком споживачів – щоб отримати якісну й недорогу продукцію» [192, с. 230]. Однак, як зауважує Н.Д. Гетьманцева, «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» [61, с. 84]. Тому до позитивних змін в даному аспекті може призвести лише ефективні напрацювання шляхом взаємодії соціальних партнерів щодо проведення консультацій, розробки колективного договору, відповідальності за виконання покладених сторонами зобов'язань тощо. Потрібно підкреслити, що у зміст колективних договорів потрібно включати такі показники, які будуть забезпечити взаємозв'язок заробітної плати працівників і можливостей підприємства, що носять фінансовий характер та передбачати у його змісті участь працівників у розподілі прибутку. Також проблемними є питання щодо закріплення у змісті колективного договору норм і гарантій щодо заробітної плати, які вже закріплені в КЗпП України та інших законодавчих актах і повинні бути реалізовані незалежно від того, чи були вони закріплені в змісті колективних договорів. Це: «доплати за роботу у важких і шкідливих та особливо важких і особливо шкідливих умовах праці (ст. 100 КЗпП України); доплати та надбавки за інтенсивність праці, доплати за роботу в нічний час (ст. 54, 108 КЗпП України); 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)» [178, 166]. Здійснений нами аналіз

колективних договорів [119; 111; 120; 108] показав, що дублювання таке трапляється у більшості змісті колективних договорів, а там, де потрібно конкретизувати розміри надбавок чи доплат, вони, як правило, встановлюються на мінімальному рівні. Щоб забезпечити гарантії у сфері оплати праці для працівників, необхідно щоб при розробці проектів колективних договорів, як актів соціального партнерства, були включені основоположні принципи системи угод: генеральної угоди, що укладається на національному рівні, галузевої угоди, яка враховує специфіку діяльності підприємств, установ, організацій. Відповідно, щоб досягти поставленої мети - забезпечити і реалізувати права працівників загалом і в рамках колективно-договірного регулювання зокрема, колективний договір і угоди, що укладаються на різних рівнях у системі соціального партнерства повинні використовуватися як єдиний механізм.

Колективне договірне регулювання, в основі якого закладений колективний договір та який є актом соціального партнерства саме на виробничому рівні, в змозі не тільки реалізувати динаміку розвитку соціальних і трудових відносин, але й на практиці виявити перевірку ступеня їх придатності з метою ефективного регулювання виробничих, трудових та соціально-економічних відносин. До прикладу, необхідно включати у зміст колективних договорів такі показники, які будуть одночасно забезпечувати і реалізовувати взаємозв'язок оплати праці працівників підприємства, установи, організації та його фінансові можливості. Але також необхідно передбачати участь найманих працівників у розподілі прибутку.

Якщо проаналізувати державні гарантії по оплаті праці, то можна констатувати, що рівень законодавчо визначених державних гарантій є низьким: забезпечення мінімальної заробітної плати (ст. 3-1), обмеження переліку підстав та «розмірів утримань із заробітної плати за розпорядженням роботодавця» (ст.26), гарантії дотримання прав щодо оплати праці (ст. 22), обмеження оплати праці у натуральній формі (ст.. 23), захист прав працівників у разі банкрутства підприємства (ст.28), «компенсація працівникам втрати частини заробітної плати у зв'язку з затримкою термінів її виплати» (ст.34), строки, періодичність і місце виплати заробітної плати (ст. 24), державний нагляд та контроль за повною та своєчасною виплатою заробітної плати та реалізація «державних гарантій з оплати праці,

відповідальність роботодавців за порушення вимог, встановлених трудовим законодавством та іншими нормативними правовими актами, що містять норми трудового права, колективними договорами, угодами» (п.9, ст.34 КЗпП України). А тому подальше підвищення рівня соціальних гарантій у трудовій сфері має відбуватися через укладення колективних договорів між сторонами цих відносин. Потрібно пам'ятати, що «договір вважається універсальним регулятором досить різноманітних суспільних відносин, зміст, характер, і тенденції розвитку яких постійно зазнають змін. Запроваджуючи договірну форму регулювання відносин між суб'єктами господарювання, держава тим самим надає певну міру свободи суб'єктам у визначенні своїх прав та обов'язків, і ставить за мету запровадження більш гнучкого механізму регулювання цих відносин» [188, с.143]. Проте практика укладення колективних договорів показує, що відмінними рисами сучасної моделі колективно-договірного регулювання є недостатньо високий рівень трудових гарантій, що надається працівникам через систему колективних договорів та угод; колективно-договірні механізми регулювання соціально-трудових відносин набули поширення далеко не у всіх галузях, регіонах та на підприємствах. Серняк І. І., досліджуючи становлення і розвиток колективно-договірного регулювання в Україні відзначила, що понад двадцятирічний досвід розвитку колективно-договірного регулювання в Україні колективні договори й угоди «поки що не стали ефективним механізмом оптимізації соціально-трудових 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» [208, с. 368]. З вказаного приводу Н.Д. Гетьманцева підкреслює, що «на сьогоднішній день колективні договори в даному аспекті не реалізували себе з причин різного характеру. Вказане необхідно розглядати не стільки як недолік колективних договорів, скільки як розкриття їх потенціалу в регулюванні виробничих, трудових і соціально-економічних відносин. А тому не формальний, а творчий підхід до розроблення колективного договору дає змогу вирішити безліч виробничих та соціальних питань

з урахуванням інтересів і працівників і роботодавців» [66, с.67-68].

Регулювання соціально-трудових відносин відбувається у тій чи іншій формі здебільшо на кожному підприємстві, організації, але на сьогоднішній день не завжди воно здійснюється саме через механізми і інститути системи соціального партнерства, як це прийнято здебільшого у розвинених країн світу. Багато в чому саме недостатньо поширена практика колективних договорів є причиною не тільки неналежних умов праці працівників на підприємствах, а й причиною конфліктів між роботодавцями та працівниками. На думку працівників, колективний договір, сам по собі також не гарантує їхні права, що призводить до зниження ефективності договірних відносин і тим самим дискредитує ідеї соціального партнерства. В практичній площині відбуваються відповідні зміни у свідомості працівників, оскільки основне значення для них здобуває рівень виплати заробітної плати та її своєчасність, тоді як вимоги щодо створення належних умов праці відсуваються на інший периметр. Звичайно ж, що участь профспілок у застосуванні встановлених умов праці та узгодження питань у сфері оплати праці для працівників підприємства не є захисною функцією і виявляється лише в тому, що роботодавець зобов'язаний враховувати думку чи узгоджувати її з виборним профспілковим органом. На практиці, якщо профспілка та роботодавець співіснують мирно, то процедури узгодження зазвичай проходять швидко, якщо ж роботодавець поводить себе несумлінно стосовно своїх найманих працівників, то профспілковий комітет може всіма законними засобами затягувати ухвалення рішень, що вимагають узгодження. Досліджуючи особливості колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин в умовах фінансово-економічної кризи, А. П. Пінчук зауважив: «З розумінням обмежених можливостей профкому вирішення цієї гострої проблеми пов'язана значна роль забезпечення в колективних договорах соціальних пільг і гарантій. Неможливість платити працівникам реальну заробітну плату повинна компенсуватися наявністю пільг, що передбачають допомогу підприємства в різних життєвих ситуаціях» [159].

Перед тим, як укладати колективний договір, як локальний акт соціального партнерства, насамперед роботодавець і, звісно, працівники мають чітко уявляти собі,

які кошти доведеться витратити і які вигоди можливі в майбутньому на підприємстві. Потрібно, щоб інтереси жодної зі сторін не були порушені в односторонньому порядку, оскільки є очевидним, що небезпека соціальної нестабільності підвищується саме тоді, коли соціально-економічне становище роботодавців покращується за рахунок працівників. Це може бути як в окремих регіонах так і в галузях та національному масштабі – в цілому. Саме це робить соціальне партнерство особливо затребуваним у сучасних нестабільних умовах господарювання.

У свій час розвиток економічних відносин об'єктивно визначив тенденцію до розширення колективно-договірного регулювання соціально-трудова відносин, закріпивши таку тенденцію законодавчо у Законі України «Про колективні договори і угоди» [175]. Сучасні умови, певні зміни суспільної організації праці в умовах цифрових технологій та надзвичайних обставинах наклали відбиток і на колективно-договірне регулювання соціально-трудова відносин на кожному окремо взятому підприємстві, установі, організації. Важливим у таких умовах є не тільки встановлення у колективному договорі механізму реалізації гарантій зі сторони роботодавців, а й їх забезпечення. Поряд з цим необхідно, щоб держава, в особі органів законодавчої і виконавчої влади розглядала проблеми колективно-договірного регулювання як один із елементів соціальної політики держави, передусім для того, щоб допомогти роботодавцям забезпечити таке регулювання ефективним і справедливим. Для цього потрібно задіяти всі інструменти у сфері фінансової і податкової політики держави. Відповідно можна констатувати той факт, що основними напрямками ефективного розвитку колективно-договірного регулювання на підприємствах, установах, організаціях є вдосконалення системи трудових відносин і зайнятості особливо вразливих верств населення, які самостійно не можуть конкурувати на ринку праці, підвищення кваліфікації, стимулювання праці, перенавчання вивільнених працівників та всебічне забезпечення на підприємствах належної охорони праці, що має за мету збереження здоров'я і життєдіяльності найманих працівників у процесі праці. «Однак, значна частина цих питань реалізується роботодавцем з огляду на його фінансові можливості, тому держава також повинна розробляти певні програми, що спрямовані на підвищення

заінтересованості роботодавця у створенні гарантій для працівників шляхом прийняття податкових пільг» [229, с.154].

Роль держави у трудових відносинах сьогодні повинна проявлятися: в забезпеченні гарантованої мінімальної оплати праці; проведенні індексації доходів населення; в) регулюванні режиму праці – тривалості робочого дня, наданні відпусток; регламентації умов праці всіх зайнятих категорій працівників, незалежно від форми власності і господарювання. Іншими словами, можна стверджувати, що об'єктом державного регулювання виступають різноманітні процеси, що відбуваються у соціально-трудої сфері, зокрема це: становлення та розвиток ринку робочої сили; регулювання зайнятості та безробіття; формування мінімальних доходів і життя населення; соціальне страхування та соціальне обслуговування вразливих верств населення; підтримка, як сторони, партнерських відносин з працівниками і роботодавцями; регулювання міграційних та соціально-демографічних процесів; забезпечення належних соціально-трудої умов, гарантій праці працівників, належної оплати праці, охорони праці; дотримання в цілому законодавства про працю. Серед важливих напрямків соціальної політики держави також доцільно вказати на захист доходів населення; формування споживчого кошика, необхідного для належного життя людини та збереження її здоров'я в процесі праці та поза нею. Виконуючи певні соціальні функції саме держава, в особі її органів, несе соціальну відповідальність перед своїми громадянами як потенційними працівниками та створює необхідні умови для розвитку трудового потенціалу країни.

Проте, необхідно підкреслити, що «держава сьогодні відійшла від детального регулювання цих відносин і практично залишила за собою встановлення мінімальних стандартів, але крім мінімальних стандартів є ще забезпечення в першу чергу здорових і безпечних умов праці, охорони праці, які передбачають: використання економічних методів управління охорони праці, участь держави у фінансуванні заходів щодо охорони праці, .. інформування населення, проведення навчання, професійної підготовки і підвищення кваліфікації працівників з питань охорони праці; забезпечення координації діяльності органів державної влади, установ,

організацій, що розв'язують проблеми охорони здоров'я, гігієни та безпеки праці, а також співробітництва і проведення консультацій між роботодавцями та працівниками, між усіма соціальними групами під час прийняття рішень з охорони праці на місцевому та державному рівнях, використання світового досвіду організації роботи щодо поліпшення умов і підвищення безпеки праці на основі міжнародного співробітництва» [192, с.201-202], що, у свою чергу, не зводяться до мінімальних гарантій. Цілу низку питань держава залишила на відкуп самим підприємствам, установам, організаціям на рівні колективно-договірного регулювання. Тому, «на сьогоднішній день, в системі правових актів колективні договори виконують функції, які повинні забезпечити реалізацію можливостей договірного регулювання в найбільшій мірі» [63, с.51].

В умовах низьких державних гарантій у соціально-трудовій сфері, особливо під час надзвичайних обставин, саме колективний договір є реальним гнучким механізмом підвищення якості трудового життя та реалізації соціальної політики у трудовій сфері. Адже в силу договірного характеру рішень, що приймають сторони колективного договору, останній дає змогу швидко реагувати на ті зміни, що відбуваються на окремо взятому підприємстві так і в економіці в цілому. Економіка країни не може бути ефективною, якщо відсутні відповідні структури для ведення соціального діалогу, що дозволяє обговорювати основні напрямки діяльності конкретного підприємства з метою ефективного функціонування всієї економіки. І «... навіть будь-які припущення і прогнози (навіть стосовно короткострокового горизонту) мають високу вразливість до невизначеностей і ризиків, однак саме раціональні оцінки економічного зростання і розвитку можуть сформулювати коректне «бачення майбутнього» [237].

Запорукою зростання ефективності економіки та покращенням соціальної ситуації на ринку праці в подальшому, може стати колективний договір як «міні» механізм реалізації гарантій соціально-трудових відносин для його сторін, але для того, щоб цей механізм запрацював, державі неминуче доведеться прислухатися до голосу соціальних партнерів та «поділитися владою». Колективний договір, укладений з дотриманням чинного законодавства та з урахуванням реальних

можливостей підприємства, сприяє стабільності, високій продуктивності праці, попередженню трудових конфліктів. А це вигідно обом сторонам такого договору: і роботодавцю і працівникам [66, с.65].

Як зауважується в юридичній літературі, «колективний договір є показником ефективності як договірного регулювання трудових відносин зокрема, так і правового регулювання трудових відносин загалом. Колективний договір на сьогодні повинен бути саме тим інструментом соціального управління, ефективність якого повинна проявлятися не тільки в бік його фактичної реалізації, а передусім в якості змістовної частини даного акту: в забезпеченні рівнем трудових прав і гарантій працівників, порівняно з установленими у законодавстві. Крім того, колективний договір як акт договірного регулювання, в процесі його реалізації також створює певні правові зв'язки» [226, с.187].

Умови сьогодення, «в якості соціальної проблеми диктують підвищення ефективності колективно-договірного регулювання соціально-трудова відносин, яка має практичне значення як для профспілок, що виступають представниками інтересів працівників, так і для відповідних державних органів, що є представниками інтересів держави. Необхідно відзначити, що колективний договір в нових умовах господарювання повинен містити в собі потенційну можливість виконання в повному обсязі (в процесі практичної реалізації) свого призначення як інструмента соціального управління» [66, с. 66].

Колективний договір є локальним правовим актом, що приймається сторонами соціального діалогу на виробничому рівні шляхом досягнення домовленостей у вирішенні питань соціально-економічного, трудового та виробничого характеру та дозволяє вносити в його зміст певні корективи, що надають останньому відповідної гнучкості з метою ефективного забезпечення трудових гарантій для працівників і роботодавців. Колективний договір в діяльності будь-якого підприємства, установи, організації є додатковою гарантією додержання трудових прав працівників. Укладений належним чином договір має широке значення в регулюванні соціально-побутових умов, оплати праці, заохочень за особливі досягнення. Саме тому можна наголошувати на високій ролі колективних договорів при їх належному дотриманні

обома сторонами [123].

Характеризуючи колективні договори в системі правових актів та виділяючи функції колективного договору, які забезпечують забезпечення і реалізацію можливостей договірного регулювання, вчені виокремлюють декілька таких функцій: «конкретизація норм права, що містяться в законах, інших нормативних правових актах; підвищення рівня трудових прав і гарантій для працівників порівняно з тими, які встановлені в законах та інших нормативних правових актах; усунення прогалин у праві; первинного регулювання, коли законами і іншими нормативними актами встановлено, що ті, чи інші питання соціально-трудова відносин є предметом регулювання колективного договору; впливу на формування правосвідомості і зміст державного регулювання» [125, с.178].

В сучасних умовах господарювання, колективний договір підприємства, установи, організації повинен не тільки здійснювати конкретизацію централізованих норм, а й здійснювати первинне регулювання соціально-економічних, трудових та виробничих відносин, що не були включені, в силу їх специфіки та особливостей, у сферу державного регулювання. Окрім того, колективний договір є тим актом договірного регулювання, за допомогою якого здійснюється диференціація трудових, соціально-економічних відносин у сфері робочого часу, оплати праці працівників за їхньою професійною ознакою. «Колективний договір можна розглядати також і як елемент методу правового регулювання трудових відносин. На державному рівні закріплюються мінімальні трудові права працівників і гарантії їхньої реалізації, визначається правовий статус суб'єктів трудового права, встановлюється порядок укладення, зміни і розірвання трудових договорів, порядок ведення колективних переговорів, укладення і зміни колективних договорів тощо. В той же час особливості і специфіка праці в окремих галузях і на окремих підприємствах спонукають сторони трудових правовідносин самих приймати норми, за допомогою яких досягається повнота правового забезпечення їх прав та обов'язків» [123].

Колективний договір виконує особливу роль у регулюванні соціально-економічних, трудових, виробничих відносин, адже саме він виконує виробничу та

організуючу функцію, упорядковує процес використання праці працівників, виконує захисну функцію, шляхом встановлення додаткових гарантій, пільг, переваг. Це обмежує можливості роботодавця в односторонньому порядку встановлювати умови праці, які є не вигідними для працівників. Колективний договір є одним із видів самоорганізації суспільства, специфічним способом взаємодії працівників та роботодавців, що у свою чергу дозволяє узгодити інтереси сторін трудового договору та забезпечити на цій основі соціальний мир, оскільки саме колективне договірне регулювання містить правові засоби стимулювання для трудової активності працівників. Як зауважувалося раніше, з урахуванням економічних можливостей підприємства, установи, організації колективний договір пробуджує інтерес працівників до продуктивної, творчої праці шляхом встановлення матеріальних та моральних стимулів. Колективний договір дає можливість закласти у його змісті значні можливості щодо стимулювання соціально активних працівників. У механізмі правового регулювання трудових відносин колективному договірному регулюванню відводиться особливе значення у підвищенні гарантій трудових прав працівників.

Перетворення, що проходять останніми роками в Україні з метою створення соціально-орієнтованої ринкової економіки, побудова соціальної демократичної держави, що передбачає реалізацію прав людини і, передусім, право на соціальні гарантії, в тому числі в сфері праці, повинні знайти своє відображення в нових законодавчих актах. В сучасній Україні зусилля законодавця при вирішенні проблем соціальної справедливості в умовах громадянського суспільства повинні бути направлені передусім на удосконалення правової бази держави, в тому числі питаннях регулювання соціально-трудова відносин, включаючи соціальне партнерство, колективні та трудові договори, соціальний захист населення, які б відповідали дійсно потребам економіки. Відповідна стратегія повинна бути в законотворчості, в економіці, а трудові відносини, розподіл трудових ресурсів повинні знаходитись у визначеному органічному взаємозв'язку з економічною політикою [67, с.360].

Трудовий кодекс України, як підкреслює Н.М. Хуторян, «повинен адекватно

відображати процеси, що відбуваються в суспільстві, тому багато в чому його стабільність безпосередньо залежить від стабільності суспільно-економічних процесів на даному етапі розвитку нашої держави» [232, с.128]. Саме тому на сьогодні повинна бути «чітка концепція державної соціальної політики, при якій законодавство України повинно не лише регулювати взаємовідносини між працівниками та роботодавцями, визначаючи їх основні права і обов'язки та встановлювати мінімальні соціальні гарантії, а й надавати можливість зробити ці взаємовідносини по-справжньому партнерськими, а інтереси сторін – збалансованими» [67, с.363].

І державне і колективно-договірне регулювання повинно передбачати єдину мету – забезпечити соціальне благополуччя і гідне життя працівників. Вказане обумовлює гармонізацію двох актів правового регулювання: прийнятого на державному і договірному рівні.

Аналіз законодавчої бази колективно-договірного регулювання, в основі якого закладений колективний договір показав, що в Україні законодавчо закріплена модель колективно-договірного регулювання, яка будується на поєднанні і взаємодії міжнародних і національних засад в механізмі колективно-договірного регулювання соціально-трудова відносин. Проте створення ефективного правового механізму в регулюванні соціально-трудова відносин передбачає реалізацію таких положень як:

- покращення договірних норм порівняно з тими, що прийняті на державному рівні;
- правовий механізм колективно-договірного регулювання має включати в себе засоби регулятивного, охоронного та захисного регулювання (впливу), що є взаємопов'язаними і повинні реалізують один одного. Регулятивний засіб механізму колективно-договірного регулювання повинен слугувати забезпеченню реалізації гарантій прав працівників у сфері трудових, соціально-економічних, виробничих відносин на підприємстві, установі, організації.

Охоронний засіб механізму колективно-договірного регулювання повинен слугувати забезпеченню превентивних заходів в процесі трудової діяльності та відновлення порушених трудових прав та інтересів працівників і роботодавців

шляхом звернення їх до інстанцій по розгляду трудових спорів.

Захисний засіб механізму колективно-договірного регулювання повинен слугувати забезпеченню збереження життя і здоров'я працівників і роботодавців у процесі виробничої і трудової діяльності та досягнення належного їх професійного розвитку.

Ефективність правового механізму колективно-договірного регулювання в цілому повинно забезпечуватися єдністю його регулятивного, охоронного та захисного засобів, які повинні формуватися на основі міжнародних стандартів трудових прав, орієнтованих на національну специфіку соціально-трудових відносин.

Основою ефективного соціально-економічного розвитку є спільність інтересів працівників та роботодавців, що здійснюється у формі соціального діалогу, в основу якого закладено колективно-договірне регулювання.

Колективний договір як гарантія забезпечення прав працівників є локальним правовим актом підприємства, установи, організації, який у тісній взаємодії з використанням правових засобів централізованого регулювання узгоджує інтереси працівників і роботодавця, забезпечує виконання функцій та досягнення мети колективно-договірного регулювання у сфері праці .

Колективно-договірне регулювання відносин у сфері праці - це система правових засобів, за допомогою яких, на локальному рівні, здійснюється правове регулювання відносин у сфері праці для забезпечення комфортних умов праці, підвищення мотивації до праці шляхом впливу на правосвідомість працівників з метою здійснення ефективної трудової та господарської діяльності сторін трудових відносин.

Висновки до розділу 1

Трудові права є системою цінностей, що є похідними від найвищого блага людини - праці та яка обумовлює виділення їх окремих особливостей. Реалізація трудових прав ґрунтується на забезпеченні юридичних гарантій з боку держави та інших суб'єктів господарювання, які повинні забезпечити їх належне функціонування; трудові права є похідними від основного соціального права –

права на працю та реалізуються разом з реалізацією останнього; право на працю та його реалізація – обумовлює специфіку трудових прав, зміст яких обумовлюється обраною правовою формою його реалізації.

Концепція трудових прав працівників передбачає забезпечення і реалізацію юридичного механізму їх захисту, метою якої є створення належних умов для гідного життя і професійного розвитку працівника як особистості.

Трудові права людини є природно закономірними і за своєю суттю виступають природною властивістю людини та є невід'ємними від самої людини.

Трудові права є фундаментальними в системі прав людини, оскільки впливають на забезпечення і реалізацію всіх інших прав і, тим самим, забезпечують право на гідне її життя.

Трудові права людини є невід'ємними, взаємозалежними і взаємопов'язаними соціальними правами. Здійснення одного у системі соціальних трудових прав залежить від реалізації інших прав, а тому немає іншого права, яке є важливішим за інші права.

Реалізація трудових прав залежить від економічного, політичного, соціального, духовного, культурного рівня розвитку держави і суспільства. Відповідно, трудові права є соціальним явищем, оскільки зумовлюються біосоціальною сутністю самої людини і залежать у цілому від розвитку держави і суспільства та одночасно впливають на їх розвиток.

Гарантії трудових прав громадян є однією із різновидностей юридичних гарантій і являють собою закріплені в міжнародно-правових стандартах та національному законодавстві систему засобів і способів, реалізація яких здійснюється за наявності певних умов, що мають об'єктивний і суб'єктивний характер з метою забезпечення здійснення і реалізації наданих працівникам соціально-трудова прав і інтересів.

Суть гарантій полягає в тому, що за допомогою них можуть бути реалізовані трудові права працівників і роботодавця.

Гарантії трудових прав встановлюються в законодавстві, угодах, колективному договорі, інших локальних правових актах підприємства, установи,

організації, трудовому договорі; гарантії безпосередньо забезпечують трудові права, здійснення як немайнових, так і майнових прав працівників у сфері праці.

Гарантії трудових прав носять системний, конкретний характер і дозволяють відповісти на питання: які саме засоби, або яким способом та за дотримання яких умов сторони трудових відносин можуть реалізовуючи свої повноваження отримати відповідний обсяг благ.

Однією із головних ознак гарантій трудових прав є їх забезпечувальний характер, що проявляється на різних рівнях і стадіях правового регулювання – від державного до договірної. Аналіз змісту трудового законодавства дає підстави для висновку, що більше половини їх сформульовані в статтях як забезпечення трудових прав, інші можуть проявлятися у вигляді обов'язків роботодавця, інші проявляються у нерозривному зв'язку з компенсаціями.

Серед засобів захисту трудових прав виділяють відновлення та визнання прав працівника; припинення правопорушення з боку роботодавця та його спонукання до належного виконання своїх обов'язків. Хоча правове регулювання державних гарантій (способів) захисту трудових права і свобод носить характер цілісного у законодавстві, воно постійно переосмислюється і доопрацьовується законодавцем, відповідно, не можна визнати, що система захисту трудових прав є цілком ефективною і досягає своєї мети і завдань.

Колективний договір як гарантія забезпечення прав працівників є локальним правовим актом підприємства, установи, організації, який у тісній взаємодії з використанням правових засобів централізованого регулювання узгоджує інтереси працівників і роботодавця, забезпечує виконання функцій та досягнення мети колективно-договірної регулювання у сфері праці .

Колективно-договірне регулювання відносин у сфері праці - це система правових засобів, за допомогою яких, на локальному рівні, здійснюється правове регулювання відносин у сфері праці для забезпечення комфортних умов праці, підвищення мотивації до праці шляхом впливу на правосвідомість працівників з метою здійснення ефективної трудової та господарської діяльності сторін трудових відносин.

Аналіз законодавчої бази колективно-договірної регулювання, в основі якого

закладений колективний договір показав, що в Україні законодавчо закріплена модель колективно-договірного регулювання, яка будується на поєднанні і взаємодії міжнародних і національних засад в механізмі колективно-договірного регулювання соціально-трудова відносин. Проте створення ефективного правового механізму в регулюванні соціально-трудова відносин передбачає реалізацію таких положень як:

- покращення договірних норм порівняно з тими, що прийняті на державному рівні;

- правовий механізм колективно-договірного регулювання має включати в себе засоби регулятивного, охоронного та захисного регулювання (впливу), що є взаємопов'язаними і повинні реалізують один одного. Регулятивний засіб механізму колективно-договірного регулювання повинен слугувати забезпеченню реалізації гарантій прав працівників у сфері трудових, соціально-економічних, виробничих відносин на підприємстві, установі, організації.

Охоронний засіб механізму колективно-договірного регулювання повинен слугувати забезпеченню превентивних заходів в процесі трудової діяльності та відновлення порушених трудових прав та інтересів працівників і роботодавців шляхом звернення їх до інстанцій по розгляду трудових спорів.

Захисний засіб механізму колективно-договірного регулювання повинен слугувати забезпеченню збереження життя і здоров'я працівників і роботодавців у процесі виробничої і трудової діяльності та досягнення належного їх професійного розвитку.

Ефективність правового механізму колективно-договірного регулювання в цілому повинно забезпечуватися єдністю його регулятивного, охоронного та захисного засобів, які повинні формуватися на основі міжнародних стандартів трудових прав, орієнтованих на національну специфіку соціально-трудова відносин.

Основою ефективного соціально-економічного розвитку є спільність інтересів працівників та роботодавців, що здійснюється у формі соціального діалогу, в основу якого закладено колективно-договірне регулювання.

РОЗДІЛ 2. ЗМІСТ КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ ЯК ЄДНІСТЬ ПУБЛІЧНИХ І ПРИВАТНИХ НАЧАЛ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ ТА ДОСВІД ЗАРУБІЖНОГО КОЛЕКТИВНО-ДОГОВІРНОГО РЕГУЛЮВАННЯ

2.1. Нормативні умови колективного договору як прояв єдності державного і договірною у забезпеченні трудових прав працівників

Якщо звернутися до існуючих нормативно-правових актів, то необхідно визнати, що законодавство не давало і не дає легального визначення колективного договору. Це пояснює ту обставину, що в доктрині трудового права приводяться дефініції колективного договору самими науковцями. Так, І. О. Лосиця колективний договір розуміє як локальний «нормативний акт, який містить комплекс нормативних положень та колективно-договірних зобов'язань, направлених на регулювання трудових, соціально-економічних та організаційно-управлінських відносин, що складаються на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форми власності, господарювання та кількості працівників, які мають право юридичної особи і використовують найману працю» [142, с.3]. Рибницький Г. В. у своєму дослідженні розглядає «колективний договір як виражену у формі локального нормативно-правового акту угоду, досягнуту між трудовим колективом та роботодавцем з приводу вирішення основних питань трудової діяльності працівників на підприємстві, в установі, організації» [196, с.11]. С. М. Прилипко та О. М. Ярошенко визначають колективний договір «як локальний нормативно-правовий акт, який регулює трудові, соціально-економічні та виробничі відносини між роботодавцем і працівниками підприємства, установи, організації» [165, с.200]. В. І. Щербина колективний договір розуміє як «локальний нормативно-правовий акт, який містить правила поведінки та зобов'язання сторін щодо регулювання трудових, виробничих та соціально-економічних відносин і узгодження інтересів працівників та інтересів роботодавця» [243, с.109]. Дані визначення вказують на регулятивну дію і суб'єктів колективного договору, але не в повній мірі відображають сутність і природу останнього. У свою чергу Г. С. Гончарова визначає

колективний договір «як угоду, котра укладається для узгодження інтересів на підприємствах, установах, організаціях незалежно від форми власності і господарювання, що використовують найману працю і мають права юридичної особи, між власником і уповноваженим ним органом (особою), з одного боку, і виборними органами первинних профспілкових організацій, а в разі їх відсутності – представниками, вільно обраними на загальних зборах найманих працівників або уповноважених ним органів – з другого, яка містить зобов'язання сторін щодо врегулювання трудових, виробничих та інших соціально-економічних відносин і нормативні положення, які встановлюють умови праці, її оплату, режими робочого часу та часу відпочинку тощо, а також додаткові порівняно із законодавством трудові і соціально-побутові пільги для працівників. Далі вчена робить висновок, що колективний договір являє собою локальний правовий акт, в якому конкретизуються умови праці з урахуванням специфіки підприємства, установи, організації» [225, с.136]. При цьому Г.С. Гончарова аналізує поняття колективного договору на основі ознак, які містяться в КЗпП України та Законі «Про колективні договори і угоди» У дослідженнях М. Косолапової, Д. Бережного підкреслюється також його нормативний характер [132, с.59]. Як бачимо, більшість вчених відносить колективний договір до локальних нормативно-правових (локально-правових) актів.

Разом з тим правильне розуміння даного поняття багато в чому обумовлює і характеристику колективного договору. Якщо звернутися до теорії держави і права то можна побачити, що найбільш частіше використовується термін правовий акт, нормативно-правовий акт [212, с. 312-313]. Досить часто терміни правовий акт і нормативний правовий акт використовуються як синоніми. А інколи навіть розмежовуються. Але не дивлячись на дану обставину законодавець не дає визначення поняття «правовий акт». Проект закону «Про нормативно-правові акти» визначає, що «нормативно-правовий акт – офіційний документ, прийнятий (виданий) уповноваженим на це суб'єктом у визначених законом формі та порядку, що встановлює норми права» [190].

Не вдаючись у дискусію з даного питання лише зауважимо, що право на сьогодні далеко не зводиться до волевиявлення державної волі, крім того будь-яке

право складається з норм, тому воно вже має нормативний характер. Іншими словами, якщо правове, то й нормативне. Не ставлячи завданням у дисертації усестороннього аналізу поняття правовий акт, в якості відправної позиції будемо використовувати судження відповідно до якого, правовий акт є певна родова категорія, тобто родове поняття по відношенню до колективного договору. Як ми зауважували раніше, Закон України «Про колективні договори і угоди», вказує на регулятивну функцію колективного договору: регулює трудові, соціально-економічні, виробничі відносини (ст.10). З даних позицій, правовий акт, що регулює будь-яку сферу суспільних відносин, завжди повинен містити в собі норми права – правила загального характеру, що наділені обов'язковістю. В протилежному випадку він буде розрахований лише на одноразове застосування, і ніякою цінністю з точки зору функції регулювання наділений не буде [88, с. 343; 89, с. 148]. Таким чином, законодавець, визнаючи його регулятивну функцію, декларує його нормативний характер, і, відповідно, відносить до джерел права. Тому ведучи мову про колективний договір, як джерело права, необхідно розуміти його як правовий акт, що регламентує трудові, соціально-економічні та виробничі відносини. У даному випадку відображається колективний договір, як форма утворення правових норм. В юридичній літературі останніх десятиліть, у тому числі навчальних посібниках і підручниках прийнято виділяти колективно-договірні акти як основне джерело трудового права і підкреслювати їх значну роль в регулюванні трудових відносин [165, с.200; 225, с.136]. Таким чином, законодавець, визначаючи регулятивну функцію колективного договору, тим самим визнає його нормативний характер, і, відповідно, відносить його до джерел права. До речі, в теорії права, в якості джерела права, виділяють категорію договорів, що мають нормативний зміст [88, с.348].

Нормативні умови колективного договору мають за своє призначення прийняття правових приписів, які власне, не можна охарактеризувати як усунення прогалин в праві. Нормативні умови, за своєю правовою природою зобов'язані підвищувати рівень гарантій для працівників. З цієї причини деякі дослідники та вчені, посилаючись на відсутність у змісті колективних договорів нормативних положень та наявність зобов'язальних умов, відносять їх переважно до актів

реалізації права. Але, колективні договори необхідно розглядати в якості правових актів, що містять норми права, тому їх не можна відносити виключно до актів реалізації права. Якщо звернутися до Закону «Про колективні договори і угоди», то при визначенні змісту колективного договору, можна відразу звернути увагу на його зобов'язальній природі, визнаючи колективний договір таким, що «встановлює взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин» (ст. 7. Закону, ст.13 КЗпП України). Закон, в той же час, вказує на регулятивну природу колективного договору, вказуючи, що «колективний договір укладається на основі чинного законодавства, прийнятих сторонами зобов'язань з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин і узгодження інтересів трудящих, власників та уповноважених ними органів» (ст.10 КЗпП України). Вказане говорить про ту обставину, що «законодавчі уявлення про місце нормативної і зобов'язальної частин в колективному договорі необхідно визнати як аргумент на користь наявності нормативних положень у змісті колективного договору. Оскільки визнавати регулятивне значення колективного договору і не визнавати його джерелом права було б принаймні дивним»[65 , с.45].

Зміни, що здійснюються в політичній, економічній, правовій сферах на сучасному етапі, дозволяють інакше розглядати природу колективного договору – як акта локальної нормотворчості. «На сучасному етапі витокami колективного договору є не стільки державне санкціонування, дозвіл, скільки природа організації як структури громадянського суспільства в ринкових умовах господарювання» [60, с.405].

Якщо проаналізувати зміст колективних договорів підприємств, установ різних форм власності, то можна зробити висновок про те, що одні положення, можна визнати як нормативні, інші – мають переважно зобов'язальну природу, а інші взагалі містять багато інформаційних положень [122, с.2-23; 116]. Це у свою чергу викликає питання щодо співвідношення в колективних договорах нормативних і зобов'язальних положень та їх співвідношення між собою.

Як підкреслюється, «не менш важливою складовою ефективності договірною регулювання є якість змістовної частини самих актів. Так як 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), покращення соціально-побутового обслуговування, організації належних умов праці тощо, навряд чи можна назвати такий колективний договір ефективним» [65, с.45]. Відповідно, «ефективність колективних договорів, як інструментів соціального управління повинна проявлятися не тільки в сторону їх фактичної реалізації, а передусім в забезпеченні положень змістовної частини рівнем трудових прав та гарантій працівників, порівняно із встановленими у законодавстві. Саме тут повинна чітко проявлятися регулятивна дія нормативної частини колективного договору та поєднання державного і договірної регулювання» [66, с.66-67]. Правова суть колективного договору полягає в його соціальному призначенні, яке реалізується завдяки принципу: «кожен наступний рівень соціально-партнерських угод (колективних договорів) не може погіршувати умов угод (договорів) більш високого рівня та повинен відрізнятися від попереднього більшою вигодою для працівників». Як підкреслює Н. Д. Гетьманцева, «не менш важливою складовою частиною ефективності договірної регулювання є якість змістовної 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, встановленні різних надбавок, доплат до посадових окладів (тарифних ставок), покращенні соціально-побутового обслуговування, організації належних умов праці тощо, навряд чи можна назвати такий колективний договір ефективним» [60, с. 493].

Сучасна концепція колективного договору передбачає необхідність «широкого розвитку партнерської форми регулювання трудових відносин, але таке регулювання можливо лише за умови, якщо воно не іде в протиріччя з інтересами як суспільства, так і держави» [230, с.364]. Найважливішу роль серед усіх рівнів колективно-договірної регулювання відіграє виробничий рівень, оскільки він безпосередньо стосується кожного найманого працівника, враховує особливості діяльності певного підприємства, створює можливості для використання його

потенціалу та ресурсів в інтересах сторін трудового договору, розвитку виробництва в цілому. «Необхідність укладення колективного договору обумовлена також тим, що до колективного договору мають бути включені нормативні положення, якщо в актах законодавства міститься пряме визначення про обов'язковість закріплення цих положень в колективному договорі» [208, с. 364]. Закон України «Про оплату праці» (стаття 15) закріплює, що на умовах, визначених колективним договором, шляхом переговорів повинні встановлюватись: «форми та системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, схеми посадових окладів, умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною та галузевими (регіональними) угодами» [179].

Законодавча влада, шляхом прийняття законів, делегувала вирішення широкого кола питань, що виникають у сфері використання найманої праці, до ведення сторін трудового договору в особі їх представників, наділивши їх відповідними повноваженнями у сфері колективно-договірного регулювання соціально-трудова відносин. Відповідно, «у трудовому праві локальна правотворчість спрямована на встановлення локальних правових норм, необхідних для ефективного забезпечення праці, і на первинне правове регулювання соціально-трудова відносин в організації [70, с.198]».

Відповідно до Конвенції «Про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів» закріплено, що: «сторони вживають заходів, що відповідають умовам країни, з метою заохочення й сприяння повному розвитку й використанню процедури ведення переговорів на добровільних засадах між підприємцями чи організаціями підприємців, з одного боку, та організаціями трудівників, з другого боку, з метою регулювання умов праці шляхом укладення колективних договорів (ст. 4)» [171].

Закон України «Про соціальний діалог в Україні» [184], ст. 3 закріплює основні принципи соціального діалогу, серед яких: « незалежності та рівноправності сторін; конструктивності та взаємодії; добровільності та прийняття реальних

зобов'язань; взаємної поваги та пошуку компромісних рішень; обов'язковості розгляду пропозицій сторін; пріоритету узгоджувальних процедур; відкритості та гласності; обов'язковості дотримання досягнутих домовленостей; відповідальності за виконання прийнятих зобов'язань». Закріплюючи принципи соціального партнерства, законодавець виходить із договірного характеру колективного договору. Так, зокрема, сторони є рівними щодо участі в колективних переговорах, в обговоренні питань, що стосуються умов праці. Кожна зі сторін може виступити ініціатором укладання колективного договору як акту соціального партнерства, обговорювати те чи інше питання, брати участь у спільному прийнятті рішень. Водночас свобода не може бути визнана абсолютною. Відповідно, прийняття нормативних положень та зобов'язань за колективним договором здійснюється у межах компетенції сторін. Так, ст. 5 Закону закріплює: «Умови колективних договорів або угод, що погіршують порівняно з чинним законодавством становище працівників, є недійсними, і забороняється включати їх до договорів і угод». Водночас, ст. 5 Закону закріплює: «колективний договір може передбачати додаткові порівняно з чинним законодавством і угодами гарантії, соціально-побутові пільги, зокрема щодо дитячого оздоровлення та придбання новорічних подарунків для дітей працівників тощо (ст.5)». Проте судова практика не є багатою тими випадками, коли визнає відсутність у колективному договорі гарантій, що встановлені у галузевій угоді, що погіршує становище працівників та застосовує положення відповідної угоди.

В КЗпП України не встановлені критерії визначення умов колективного договору, що знижують рівень гарантій працівників в порівнянні з діючим трудовим законодавством і нормативними правовими угодами. Проте аналіз діючих колективних договорів підприємств, установ, організацій дає змогу визначити, що такими, як правило, є: встановлення гарантій нижчих, ніж тих, що передбачені в чинному законодавстві та нижчих, порівняно з мінімальними гарантіями; обмеження працівників у трудових правах, або ж їх позбавлення.

Локальна правотворчість у процесі укладання колективного договору обмежується також предметом правового регулювання. Предметом колективно-

договірному регулюванню виступають соціально-трудова відносина. Однак не всі різновиди соціально-трудова відносин можуть бути врегульовані колективним договором. До прикладу - порядок розгляду трудових спорів (конфліктів), або ж ті питання, що відносяться до компетенції вищестоящих, по відношенню підприємства чи організації органів. Отже, локальна правотворча діяльність сторін колективно-договірному регулюванню у процесі укладання колективного договору обмежена заборонаю включення до змісту колективного договору умов, що знижують рівень гарантій працівників порівняно з чинним законодавством та предметом правового регулювання.

Правова суть колективного договору, в сучасних умовах господарювання, є неоднозначною, оскільки з одного боку побудована на автономії підприємства у сфері праці, а з іншого – на участі професійної спілки щодо регулювання трудових, соціально-економічних та виробничих відносин. Але він є «тим правовим актом, що приймається не на законодавчому рівні, а заінтересованими сторонами шляхом досягнення домовленостей у вирішенні різних питань соціально-економічного, трудового та виробничого характеру. Дана обставина надає колективному договору певну гнучкість, що є дуже важливо, оскільки дозволяє враховувати різні обставини у відносинах між роботодавцями і працівниками та вносити в його зміст відповідні корективи» [230, с.365].

Закон України «Про колективні договори і угоди», від 3 липня 1992р ст. 7 закріплює: «у колективному договорі встановлюються взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин, зокрема: зміни в організації виробництва і праці; забезпечення продуктивної зайнятості; нормування і оплати праці, встановлення форми, системи, розмірів заробітної плати та інших видів трудових виплат (доплат, надбавок, премій та ін.); встановлення гарантій, компенсацій, пільг; участі трудового колективу у формуванні, розподілі і використанні прибутку підприємства (якщо це передбачено статутом); режиму роботи, тривалості робочого часу і відпочинку; умов і охорони праці; забезпечення житлово-побутового, культурного, медичного обслуговування, організації оздоровлення і відпочинку працівників; гарантій діяльності

профспілкової чи інших представницьких організацій працівників; умов регулювання фондів оплати праці та встановлення міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці; забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; заборона дискримінації» [175]. Говорячи про зміст колективного договору потрібно зазначити, що законодавець, формулюючи у ст. 13 КЗпП України та ст.7 Закону «Про колективні договори і угоди», перелік питань, що становлять зміст колективного договору, відносить їх до категорії зобов'язань працівників та роботодавця. Проте на основі аналізу норм трудового права, які містяться у ст. 13 КЗпП України та ст. 13 КЗпП України та ст.7 Закону «Про колективні договори і угоди», можна дійти висновку про те, що законодавець до «зобов'язань працівників і роботодавця» відносить не тільки права та обов'язки, а й правові норми.

В юридичній літературі фахівці трудового права розглядають «обов'язкові умови» колективних договорів, як такі, мають конкретно визначений характер, та які припиняють свою дію виконанням відповідного зобов'язання [210, с.345; 234, с.443; 60, с.123]. Проте, чи може зобов'язання мати характер правового? Будь-яке зобов'язання являє собою правовідношення, змістом якого виступають права та обов'язки його сторін. Правовідносини є результатом регулювання суспільних відносин нормами права. У зв'язку з цим віднесення норми права до розряду «зобов'язань» не відповідає загальній теорії права. Хоч і зобов'язання не носять характер нормативних, проте вони впливають із самої суті колективного договору, взятих сторонами зобов'язань, в більшій мірі для того, щоб реалізовувалися нормативні положення колективного договору. Колективний договір за своєю природою є локальним нормативним правовим актом договірного характеру, тому доцільніше визнавати правовими, а отже гарантійними лише принципи та норми права, що регулюють соціально-трудова відносини, а не зобов'язання сторін. У зв'язку з чим, у ст. 7 і 13 КЗпП і Закону «Про колективні договори і угоди» необхідно внести зміни, виклавши їх у такій редакції: «норми і принципи колективно-договірного регулювання»

Відповідно до ст. 7 КЗпП України структура колективного договору визначається його сторонами. Чинне законодавство про колективні договори і угоди відмовилося від будь-якої регламентації щодо структури колективного договору, надавши свободу сторонам самим визначати структуру колективного договору. З урахуванням правової природи колективного договору як виду нормативних правових актів такий підхід, на нашу думку, є обґрунтованим.

Якщо звернутися до структури колективного договору, то можна відзначити, що за своєю структурою колективні договори, як правило, складаються з кількох розділів, що поєднують принципи та норми права щодо регулювання трудових, соціально-економічних відносин, а також включають додатки до колективного договору, які розглядаються як частина колективного договору. У КЗпП України відсутній обов'язок включати до колективного договору додатки. Однак у разі виокремлення у структурі колективного договору додатків, сторонам слід пам'ятати, що такі додатки є складовою колективного договору і набирають чинності з моменту підписання колективного договору загалом, як узгоджене волевиявлення сторін колективного договору.

Часто у зміст колективного договору включають так звані інформаційні умови, що відтворюють у колективному договорі положення правових норм, що встановлені як в законах так і підзаконних актах. Проте постає питання про доцільність включення цих норм, оскільки вони, в силу закону, й так повинні бути дотримані та реалізовані. Окрім того, виходячи з природи колективного договору такі положення не є результатом угоди останнього. Тому пропонуємо при підготовці проектів і укладання колективного договору відмовитися від відтворення таких норм у його змісті. Звісно, крім тих, які носять деталізуючий характер.

Колективне договірне регулювання, в основі якого закладений колективний договір, поширює свою дію, в силу його нормативності, не тільки на працівників, але й на тих, які не мали прямого відношення щодо його розроблення. Умови колективного договору поширюють свою дію на всіх працівників, незалежно від того, чи є вони членами професійної спілки та є обов'язковими для працівників підприємства. В цьому плані є показовим Рішення Європейського Суду по правам

людини, справа «Демир и Байкара». Заявники є членами профспілки, створеної муніципальними державними службовцями. Профспілка подала до суду на мерію за те, що вона не виконала умов укладеного між ними колективного договору. Суд першої інстанції задовольнив позов, встановивши, що, хоча турецьке законодавство і не наділяє профспілки муніципальних службовців правом укладати колективні договори, цю прогалину можна усунути посиланням на ратифіковані Туреччиною міжнародні договори. Проте Вищий касаційний суд Туреччини, скасувавши це рішення, дійшов висновку, що державні службовці взагалі не мали права створювати профспілку, зважаючи на те, що ратифікувавши відповідні міжнародні договори, влада Туреччини не ухвалила законів, що забезпечують їх реалізацію. Таким чином, Вищий касаційний суд Туреччини обмежено витлумачив чинне законодавство. Європейський Суд констатував порушення статті 11 Конвенції. Суд визнав цю статтю Конвенції порушеною у зв'язку з визнанням недійсним колективного договору, що вже застосовувався [81].

Суд вказав, що колективний договір стосувався відносин між роботодавцем та працівниками та мав приватноправовий характер. З урахуванням обмежень, передбачених статтею 19 та статтею 20 Обов'язкового кодексу Туреччини, а саме необхідності дотримання положень законодавства, звичайного права, моралі та громадського порядку, сторони мали право вільно визначати зміст колективного договору. Тому Європейський Суд прийшов до висновку, що колективний договір, укладений між профспілкою і мерією м. Газіантепа, є дійсним і тягне за собою зобов'язання для сторін, що його уклали. Суд присудив Кемалю Деміру суму, еквівалентну збільшенню заробітної плати та додаткових виплат, передбаченому колективним договором [81]. Національний суд, розглядаючи справу, також прийшов до висновку, що визначена п. 8.2.14 Колективного договору, виплата вихідної допомоги керівнику у разі закінчення трудового контракту передбачається для осіб, які виконують обов'язки керівника, тобто зумовлена дотриманням специфічних вимог у процесі роботи та виконанням визначеного кола обов'язків [197].

Як бачимо, колективно-договірне регулювання є пріоритетною формою вирішення соціально-економічних питань, направлених на забезпечення гідного

життя людини праці зокрема та соціальну безпеку та стабільність розвитку суспільства загалом. «Найкращий засіб захистити права найманих працівників – не допускати їх порушення. А одним із засобів цього є боротьба за гідні умови праці для робітників ще в процесі їх встановлення. Для цього використовується така форма соціального діалогу як укладання угод та колективних договорів» [217].

Як зауважувалося раніше, «важливим у колективному договорі є його зміст. Він повинен бути орієнтований на максимальне використання можливостей і певних засобів організації з метою підвищення соціальних гарантій для працівників, які надаються працівникам з найбільш значущих для них питань. Дані питання охоплюють сферу регулювання трудових відносин: трудовий договір, забезпечення зайнятості, режим праці і відпочинку, оплату праці, охорону праці, соціальне страхування тощо» [230, с.364]. Отож, охарактеризуємо деякі розділи колективного договору, які є зазвичай стабільними для його змісту.

Забезпечення зайнятості. Масові зупинки і закриття підприємств, вивільнення працівників, відсутність вакансій, загроза безробіття – є одним з визначальних чинників дестабілізації економіки будь-якої держави. Саме тому теоретична розробка і практичне впровадження дієвого та налагодженого механізму правового регулювання масового вивільнення повинні бути пріоритетними завданнями держави. Закон України «Про зайнятість населення» (ст. 50) покладає на роботодавців певні зобов'язані щодо вжиття заходів для запобігання масовим вивільненням, Саме з цих позицій показники вивільнення працівників, в тому числі масового, заходи з їх запобігання та з мінімізації негативних наслідків повинні також встановлюватися у колективному договорі.

Так, у розділі «Забезпечення зайнятості» передбачено, що при звільненні педпрацівників вивільнені години розподіляються, «у першу чергу, між тими працівниками, які мають неповне тижневе навантаження» (4.1.1) Не допускається необґрунтоване скорочення.

Деякі гарантії дублюють норми галузевої угоди. Наприклад: «При оптимізації навчальних закладів освіти звільнення працівників за скороченням штату і чисельності працюючих застосовувати лише як крайній засіб, коли вичерпані всі

можливості їх працевлаштування в інших навчальних закладах (п. 4.2.8. Галузевої угоди); не допускати зменшення обсягу навчального навантаження особам передпенсійного віку (п.4.2.9. Галузевої угоди); не допускати звільнення працівників при зміні власника» (п.4.2.10 Галузевої угоди) [129].

У розділі «Забезпечення продуктивної зайнятості» всі гарантії зводяться до участі у заходах профспілкового органу щодо захисту трудових і соціально-економічних прав та інтересів працівників підприємства (2.3.8.) [110]. У розділі «Забезпечення зайнятості працюючих» п.п. 3.1-3.5. носять інформаційний характер, тобто дублюють норми КЗпП України і, відповідно, не містять норми гарантій локального характеру [121].

Зміст колективних договорів, відповідно до ст. 18 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» зобов'язаний містити положення, які б забезпечували рівні права та можливості жінок і чоловіків: «покладання обов'язків уповноваженого з гендерних питань – радника керівника підприємства установи та організації, їх структурних підрозділів на одного з працівників на громадських засадах; комплектування кадрами і просування працівників по роботі з дотриманням принципу надання переваги особі тієї статі, щодо якої в них існує дисбаланс; усунення нерівності за її наявності в оплаті праці жінок і чоловіків як у різних галузях господарства, так і в одній галузі на базі загального соціального нормативу оплати праці в бюджетній та інших сферах, а також на основі професійної підготовки (перепідготовки) кадрів». Так, наприклад, у розділі «Трудові відносини та забезпечення продуктивної зайнятості» (п. 3.2.) «роботодавець визначає кадрову політику за принципом рівності трудових прав усіх громадян незалежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного, соціального та іноземного походження, віку, стану здоров'я, інвалідності, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейного та майнового стану, сімейних обов'язків, місця проживання, членства у професійній спілці чи іншому громадському об'єднанні, участі у страйку, звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам

у захисті їхніх прав, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання як при прийнятті на роботу, так і при просуванні по службі» [109]. З питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків передбачаються зобов'язання роботодавця щодо можливості чоловіків і жінок суміщати трудову діяльність із сімейними обставинами, заборонити дискримінацію тощо (п. 3.7) [106].

Серед гарантій трудових прав та виконання трудових обов'язків часто в колективних договорах освітянського характеру передбачена норма: Роботодавець не має права вимагати від працівників виконувати роботи, не передбачені посадовою інструкцією. «У посадовій (робочій) інструкції може бути передбачено виконання одним з працівників обов'язків іншого працівника у випадках тимчасової відсутності останнього (хвороба, відпустка, відрядження). При покладанні таких додаткових обов'язків на працівника роботодавець повинен враховувати реальні можливості їх виконувати: кваліфікаційні вимоги та завантаженість працівника» (п.3.1) [109].

Режим робочого часу, час відпочинку. У змісті колективного договору, як гарантія прав працівників, повинна встановлюватися скорочена тривалість робочого часу для інших категорій працівників, ніж ті, що передбачені законодавством. Встановлення скороченої тривалості робочого часу в силу ст 52 КЗпП України на підприємстві – право, а не обов'язок роботодавця. Роботодавці можуть встановлювати «скорочений робочий час для жінок, які мають дітей віком до чотирнадцяти років або дитину з інвалідністю за рахунок власних коштів на підприємствах і в організаціях». Крім того, згідно ст. 50 Кодексу законів про працю України при укладенні колективного договору може встановлюватись менша норма тривалості робочого часу, ніж передбачено законодавством. Стаття 56 КЗпП також встановлює неповний робочий день або неповний робочий тиждень. Здебільш, у змісті колективних договорів, що проаналізовані нами, у розділах, що присвячені режиму робочого часу і відпочинку, як правило, дублюються норми законодавства про відпустки і не містять гарантійних норм локального характеру: (П.3-1-3-19) [113]; (П 5-1-5-7) [112]; (п. 3.1.4-3.1.12) [118]; (п.1-10) [117].

«Оплата праці». Заробітна плата у різних сферах економіки та її диференційований підхід є результатом вибору пріоритетів соціально-економічного розвитку, показником перспектив цього розвитку. Низька заробітна плата у різних галузях економіки є не скільки результатом неефективного виробництва, скільки результатом політики самої держави на ринку праці. Причому така диференціація спостерігається навіть у бюджетній сфері, де держава, здавалося б, могла встановлювати свої правила гри. Відповідно, необхідні інші, якісні підходи до питань оплати праці, оскільки неможливо говорити про позитивні перспективи реалізації в Україні концепції гідної праці. Про що вже зауважувалося у юридичній літературі [161, с.3-10; 83, с.95-99; 94, с.90-93; 71, с.121-134].

Якщо проаналізувати положення законодавства про оплату праці та статті КЗпП України, то можна звернути увагу на той факт, що деякі із них носять оціночний характер і передбачають можливість їх конкретизації саме в колективних договорах. «Зміст оціночного поняття не визначається в нормах трудового законодавства, а визначається суб'єктами договірною регулювання на підставі правосвідомості, на свій власний розсуд з урахуванням конкретної ситуації й обставин справи» [64, с.75]. Здійснення такої конкретизації має місце коли законодавець абстрактно формулює норму права. Так, Козак З. Я. зауважує, що у регулюванні трудових відносин розрізняють дві межі державного втручання: верхню (зовнішню) та нижню (внутрішню). В основу такого розмежування закладено діалектичні категорії можливості та необхідності. Верхня межа розглядається як можливість державного регулювання. Відповідно, всі відносини, які знаходяться поза межею такої можливості, є недосяжними для державної влади, або їх регулювання є недоцільним, тобто таким, що протирічить функціям і завданням правової держави. Відповідно, регулювання трудових відносин повинно здійснюватися за допомогою правових засобів іншими суб'єктами права, в тому числі і суб'єктами локальної правотворчості. Нижня межа передбачає необхідність державного втручання у суспільні відносини, що спричинено їх важливістю для держави і суспільства. У такому випадку локальна конкретизація не повинна виходити за межі і суперечити стандартам, встановленим державою [103, с. 356].

Розширення самостійності підприємств, що є характерним у останні роки, призвело до самостійності підприємства у встановленні форм, системи й розміру оплати праці. Зазвичай типовим для багатьох підприємств, установ, організацій є обмеження даного розділу договору загальними фразами. Аналіз змісту деяких колективних договорів «дозволяє зробити висновок, що часто не зафіксовано розміри тарифних ставок, відсутні посилання на тексти тарифних угод і безпосередньо самі додатки про оплату праці, розроблені на підприємствах» [105; 115; 107]. Ще одна проблема стосується розмірів тарифних ставок, окладів, преміальних виплат та інших додаткових виплат для певних категорій працівників, встановлення тарифних ставок для окремих категорій працівників, що зайняті на шкідливих та важких умовах праці, відповідальних роботах, способу оплати праці керівників. Досліджуючи зміст колективних договорів на предмет наявності в них перерахованих положень, можна зробити висновок, що в змісті колективних договорів має місце лише перелік систем та форм оплати праці, які застосовуються на підприємстві, установі, організації.

Більш докладніше у змісті колективних договорів інформується про так звану систему доплат, перелік яких на підприємствах є ідентичним, незважаючи на галузеві розходження. У ньому позначені, насамперед, такі положення, як робота з ненормованим робочим часом, в шкідливих умовах праці, робота в нічний час, у святкові та неробочі дні тощо.

В деяких установах, як додаток до колективного договору прийняті «Положення про преміювання», «Положення про надання матеріальної допомоги», «Перелік державних свят, професійних свят, до яких проводиться преміювання працівників. Як гарантія, прийнято норму щодо проведення своєчасної індексації заробітної плати у зв'язку з ростом індексу споживчих цін (п.11); виплата доплат і надбавок до тарифних ставок і посадових окладів, згідно додатку №8; прийнято зобов'язання щодо використання всіх засобів впливу для недопущення заборгованості із виплати заробітної плати (п.23) [114].

Періодичність і строки виплати заробітної плати як правило, вказується «не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти

календарних днів». Проте нічого не вказано про виплату заробітної плати в період фінансово-економічної кризи чи пандемії.

Сучасні умови господарювання характеризуються ситуацією, коли майже всі отримані кошти підприємства витрачають винятково на виплату зарплати, залишаючись без коштів. У свою чергу, боргові зобов'язання підприємств, які ще змогли вижити призвели до того, що вони не можуть платити в Пенсійний фонд України обов'язкові платежі з нарахованої заробітної плати, через що у працівників часто виникають труднощі з оформленням страхової пенсії.

Сьогодні, держава в особі своїх органів повинна створювати передумови для того, щоб сторони трудових відносин мали рівні можливості щодо обсягу засобів, умов для забезпечення і реалізації своїх трудових прав, здібностей, існував об'єктивний, а не зрівнялівський підхід до оцінки результатів кожного працівника чи роботодавця на підприємстві, в установі, організації. При цьому звуження змісту та обсягу відповідних засобів, умов для забезпечення і реалізації трудових прав працівників, а також роботодавців не повинно допускатися [62, с.53].

Великого значення у змісті колективних договорів потрібно надавати матеріальному стимулюванню. Адже «система стимулювання персоналу як елемент кадрової політики має бути орієнтована на закріплення носіїв людського капіталу на підприємстві та їх спонукання до примноження власного капіталу, його максимально повного використання у процесі праці. Крім того, від розміру винагороди, яку отримує працівник за свою працю, залежатиме його можливість інвестування у власний людський капітал. Таким чином, за рахунок цієї складової кадрової політики відбувається використання та частково відтворення людського капіталу», про що неодноразово наголошувалося в юридичній літературі [239, с. 278-283; 207, с. 159-163; 69, с. 154-157]. Аналізуючи зміст колективних договорів можна констатувати проте, що більшість з них приймають положення про матеріальне стимулювання як додаток до колективного договору. На відміну від встановлених доплат і надбавок, положення про преміальні винагороди прописані в колдоговорах як правило, одним рядком: «преміювання працівників проводити відповідно до положень про преміювання конкретного підприємства, установи.

Одним з найбільш вагомих розділів у структурі колективного договору є розділ «Соціальні гарантії для працівників». Адже ведучи мову про значення колективного договору, працівники, в першу чергу, згадують саме про гарантії і пільги, які може надати їм колективний договір. Не дивлячись на ту обставину, що більшість працівників не використовують весь наданий спектр у колективному договорі пільг, наявність можливості скористатися ними є певною гарантією становища працівника на підприємстві. Більшість працівників на підприємстві сприймають діяльність по забезпеченню гарантій і додаткових пільг як основну функцію колективного договору. Після питань оплати праці, положення щодо соціальних пільгах є найбільш актуальними і конфліктними. Роботодавці та його представники намагаються внести в зміст колективного договору забезпечення соціальних гарантій для працівників таким положенням як «при наявності коштів», що означає відсутність будь-яких гарантій. З досліджуваних колективних договорів жоден із них не містив такі види пільг як: «виплати допомоги при виході на пенсію; виплати непрацюючим пенсіонерам; доплати до відпусток; виплати молодим працівникам після проходження служби в армії». Проте у змісті колективних договорів зустрічаються положення, що приділяють увагу роботі серед молоді, розглядаючи її як заходи, форми і методи, що сприяють зросту молоді та зміцненню їх здоров'я.

Питання щодо охорони праці, створення безпечних умов праці, профілактики виробничого травматизму й профзахворювань залишалися і будуть залишатися актуальними на кожному підприємстві. Особливо це стосується працівників, зайнятих на роботах із шкідливими і важкими умовами праці, оскільки триває постійне недофінансування заходів щодо охорони праці та, у зв'язку з цим, підвищення промислової безпеки на самих підприємствах. Не можна не зауважити, що заходи, спрямовані на охорону праці й техніку безпеки так і їх фінансування є незадовільними. Відповідно, розділи у колективних договорах щодо охорони праці залишаються практично в незмінному вигляді. Одним словом є кошти – є охорона праці, немає коштів – не має ніякої охорони. При укладенні проекту колективного договору роботодавці скорочують список конкретних заходів щодо поліпшення

умов праці, залишаючи лише ті, що реально можна виконати.

За змістовною частиною колективних договорів, які піддавалися аналізу, з питань охорони праці, необхідно вказати, що їх положення є лише констатацією тих положень, що передбачені в КЗпП України та законодавства про охорону праці. Звісно, що вирішення проблеми включення в зміст колективного договору положень з охорони праці залежить від фінансових можливостей підприємства. Загалом, необхідно відзначити, що з переліку заходів щодо охорони праці, основний наголос робиться на розслідуванні нещасних випадків і аварій на підприємстві та, у зв'язку з цим, відшкодуванні збитків заподіяного здоров'ю працівників. В змісті колективних договорів також передбачені заходи щодо безплатного забезпечення спецодягом, інструментами, для працівників, що працюють зі шкідливими умовами праці, організації належного питного режимі, проведення медоглядів, розслідування нещасних випадків, аварій на виробництві, проведення атестації робочих місць за умовами праці тощо (п.6.1-6-21) [126]. Як додатки до колективного договору передбачені переліки доплат професій і працівників за роботу із шкідливими, особливо шкідливими і важкими умовами праці [127]. Передбачені виплати за рахунок коштів підприємства одноразової матеріальної допомоги працівникам, «які при виконанні трудових обов'язків, отримали виробничу травму, без стійкої втрати працездатності» (п.27) [114].

У структурі колективного договору однією із основних його частин також повинні бути включені заходи щодо «досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, підвищення існуючого рівня охорони праці, запобігання випадкам виробничого травматизму, професійного захворювання, аваріям, і пожежам».

Отже, проаналізувавши зміст колективних договорів певних регіонів, можна окреслити певні недоліки їх змістовної частини, а саме:

- роботодавці не проявляють ініціативи щодо укладення колективних договорів, особливо там, де не має профспілок, а трудовий колектив цього просто не знає;
- за змістом колективний договір бюджетних установ є у більшості випадків витягами із чинного законодавства, яке регулює оплату праці, режим робочого часу,

відпочинку, охорону праці. Використання бюджетних коштів є обмеженим і тому не надає можливості встановлювати для працівників пільги, які не передбачені законодавством. Відповідно, економія оплати праці йде на встановлення працівникам виплати премій, різного роду доплат і надбавок. Лише мізерна частина коштів передбачається на виплату грошової винагороди у зв'язку з ювілейними датами, похованням, дуже рідко на лікування чи інші виплати;

– відсутність у змісті колективних договорах комплексних заходів направлених на охорону праці та поліпшення виробничого середовища. «У більшості недержавних підприємств, установ бюджетної сфери норма Закону України «Про охорону праці» щодо відрахування відповідно до форми фінансування підприємств 0,2 і 0,5% коштів на охорону праці практично не виконується» [125, с.130];

– «відсутність у колективних договорах строків виплати заробітної плати; відсутність заходів щодо зниження заборгованості з виплати заробітної плати, несвоечасної виплати відпускних, а також порушення чинного законодавства щодо гарантій і компенсацій у сфері зайнятості» [125, с.130];

– не всі колективні договори містять зобов'язання сторін що передбачені Генеральною й галузевою угодами. При укладенні колективного договору не завжди застосовують норми Генеральної та галузевих угод. У положеннях колективних договорів відсутні, як правило, положення про притягнення до відповідальності осіб, які відповідають за те чи інше зобов'язання у разі його не виконання.

- окремі зобов'язання колективного договору дублюють норми чинного трудового законодавства, а додаткові гарантії у вигляді пільг і компенсацій встановлюються не вище законодавчого рівня. Це стосується насамперед, мінімальної тарифної ставки (окладу) робітника I розряду, різного роду надбавок і доплат, які передбачені угодами вищого рівня, оплати роботи у святкові і неробочі дні, в нічний час.

Як підкреслюється у юридичній літературі, «при вирішенні питання стосовно доцільності укладення колективного договору потрібно враховувати, що тільки достатньо повний і змістовний колективний договір може забезпечити стабільні

відносини між працівниками і роботодавцями, чітко визначаючи права та обов'язки сторін, стати надійною правовою основою для створення належних умов праці, в тому числі оплати праці» [125, с.130].

Нині, головним завданням сторін колективного договору є дії, спрямовані на збереження соціальних гарантій, зазначених у колективних договорах і угодах, максимальне зниження впливу кризових явищ на працівників найманої праці [159].

Задля того, щоб соціальний аспект був більш збалансованим необхідна орієнтація сучасних держав на розвиток суспільних благ, зниження рівня соціального розшарування в суспільстві та гідне трудове життя, як одного із базових факторів економічного зростання.

Колективний договір є саме тим локальним актом, котрий зосереджує у своєму механізмі регулятори соціально-трудових відносин, що дозволяють поліпшувати якість трудового життя працівників, оскільки в їх основі закладені договірні механізми, що дозволяють шляхом балансу інтересів, на партнерських засадах, справедливо здійснювати розподіл матеріальних благ між учасниками трудового процесу.

Колективно-договірне регулювання соціально-трудових відносин є основним способом реалізації міжнародних трудових стандартів, який відповідає світовій практиці дозволяючи соціальним партнерам вирішувати питання соціальної політики конкретного підприємства, що направлено на соціально-економічний розвиток суспільства в цілому.

Законодавчо сформований механізм колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин, що побудований на основі досягнення соціально-партнерського компромісу та узгодження різного роду інтересів, в сучасних умовах господарювання, є цілком затребуваним, оскільки будь-які реформування потребують досягнення суспільної згоди відповідно до мети такого реформування. Як підкреслюється в документах Міжнародної організації праці: «діалог між сторонами, які мають свої власні інтереси, пріоритети та думки, є найбільш ефективним засобом формування принципів та правил ..., які на практиці слугуватимуть широким інтересам суспільства, як у період кризи, так і після її

закінчення» [79] .

Система колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин має за мету підвищення рівня трудових стандартів працівників, підвищення якості їх трудового життя. Зміст колективних договорів формується сторонами на основі вільного волевиявлення, тому він є досить гнучким та ефективним механізмом, що дозволяє вирішувати трудові, соціально-економічні та виробничі проблеми, враховуючи специфіку діяльності конкретного підприємства.

В Україні, на жаль, ще не побудовані реальні механізми колективно-договірного регулювання, котрі здатні забезпечити стабільний та ефективний характер соціально-трудових відносин та соціальний прогрес у цілому. Поступове реформування соціально-трудових відносин, відповідно до завдань побудови сучасної економіки, повинно стати генеральною метою колективного договору. Проте реформування економіки повинно бути продуманим та передбачати розвиток сільського господарства, галузей економіки, конкурентоспроможної системи професійної освіти з урахуванням особливостей територіального розподілу населення країни та не повинно призвести до застійного безробіття.

Для того, щоб колективно-договірне регулювання у соціально-трудовій сфері було ефективним, необхідно, щоб воно було «вписано» у загальний контекст соціально-економічного розвитку країни, тобто у загальний механізм структурних перетворень, пов'язаних з реформуванням як трудового законодавства, так і проведенням державної політики зайнятості, регулюванням ринку праці.

Основне значення колективно-договірного регулювання трудових відносин в аспекті захисту трудових прав працівників полягає в тому, що в змісті колективного договору можуть встановлюватися пільги та переваги, умови праці, що є сприятливіші для працівників, в порівнянні з чинним законодавством, угодами.

Роботодавець, встановлюючи систему пільг і гарантій в колективному договорі, у межах фінансово-економічних можливостей підприємства, організації, повинен оцінити їх значення у створенні у працівників мотивації до підвищення ефективності та якості праці.

З урахуванням багатогранності трудових відносин, що властиві сучасним

економічним реаліям, колективний договір як різновид нормативних правових актів, що містить норми трудового права, не повинен перетворюватися на формальність, дублюючи мінімальні стандарти, передбачені трудовим законодавством України.

Захист колективним договором соціально-економічних, трудових, виробничих прав суб'єктів колективно-договірного регулювання це процедура забезпечення дотримання ведення колективних договорів, їх укладення, зміни, виконання та контролю за їх виконанням.

2.2. Зарубіжний досвід колективно-договірного регулювання у забезпеченні трудових прав працівників

«Підписання Угоди між Україною та ЄС, а також ухвалення інших документів, які визначають правові засади співпраці організації з нашою державою, створили належні умови для гармонізації українського законодавства з правом Євросоюзу та передбачило обов'язок імплементувати близько 350 європейських актів до 2025 року» [150, с. 129]. «Демократизація суспільних відносин та глобалізація проблем оновлення законодавства з відходом від застарілих ідеологічних засад регулювання несамостійної праці потребують упровадження позитивного досвіду розвинених країн як у регулюванні трудових відносин» [128, с. 78] загалом, так і в регулюванні колективно-договірних відносин зокрема.

Як підкреслюється в юридичній літературі, вибір України «курсу на євроінтеграцію є невід'ємною частиною стратегії подальшого розвитку держави, що супроводжується здійсненням правової реформи та гармонізацією українського законодавства з європейським, зокрема з метою провадження європейського досвіду регулювання трудових відносин» [133, с.130-134; 58]. Одним із таких досвідів, що має багаторічну історію, традиції є колективно-договірне регулювання.

У країнах Заходу колективно-договірне регулювання має багаторічні традиції, і йому надається велике юридичне значення. Колективні договори набули широкого застосування. Так, у США діє близько 150 тис. колективних договорів, у ФРН – 45 тис, у Франції – 2 тис. При цьому система колективних договорів у кожній країні являє

собою поєднання загальнонаціональних галузевих договорів та міжконфедеративних угод, що охоплюють промисловість загалом, та регіональних колективних договорів, які включають у сферу своєї дії підприємства певної галузі [97, с.242-249].

В ряді європейських країн колективний договір вважається «міні законом підприємства, установи, де на рівні колективно-договірного регулювання, шляхом соціального діалогу вирішується більшість питань, що мають виробничий, соціально-економічний характер і одночасно враховують специфіку і потреби працівників, роботодавця і підприємства у цілому. Оскільки у багатьох країнах Заходу акцент у правовому регулюванні праці зміщений в сторону договірного регулювання, колективні договори виступають як рівне або майже рівне законодавче джерело трудового права, а в деяких країнах їх значення в правовому регулюванні праці перевершує значення законодавства» [98, с. 145].

Рекомендація МОП «Про трудове правовідношення» [186] від 31.05.2006 р. розглядає соціальний діалог як ідеальний спосіб досягнення згоди на національному рівні питань щодо змісту трудових правовідносин. Необхідною умовою для успішного соціального діалогу є існування сильних, незалежних та автономних організацій працівників та роботодавців. Відповідно до вказаної Рекомендації найбільш представницькі організації мають брати участь на рівноправній основі у будь-якій національній системі. З ними мають проводитися консультації з метою спостереження за ринком та організацією праці. Цей процес включає встановлення і зміцнення механізмів діалогу і зв'язків між учасниками, а також створення альянсів і партнерських відносин, спрямованих на поліпшення роботи з комплексом питань, пов'язаних з трудовим правовідношенням.

Якщо проаналізувати специфіку колективних договорів у інших країнах світу, то можна віднайти і інші підходи до визначення сутності останніх. Так, німецькі вчені виділяли наступні ознаки: угода, що мала наявність договору; письмовий характер; укладена між визначеними суб'єктами, в якості яких виступають роботодавці і працівники; угода направлена на регулювання умов, що підлягають укладенню індивідуальних трудових договорів [222, с.30]. У Великобританії колективні договори виступають в якості джентльменських угод, що мають скоріш

моральний характер, аніж юридичний, правовий характер [97, с.45]. Там колективні договори засновані на взаємній заінтересованості, високій виконавчій дисципліні, відпрацьованому механізмі взаємодії і багатих традиціях. Аналізуючи колективний договір за британським законодавством вчені прийшли до висновку, що центральне місце серед добровільних джерел британського трудового права, безумовно, займають колективні договори [18, с.1-7], визначення змісту яких має суттєве значення в британській правозастосовній практиці, оскільки воно на пряму пов'язане з правом на проведення страйку. Колективним договором встановлюються юридичні норми, але вони повинні визначатися не як імперативні, а диспозитивні [18, с.1-7].

Саме в кризові періоди, періоди нестабільного економічного розвитку укладені в рамках соціального діалогу, колективні договори можуть бути затребувані в силу їх гнучкості, можливості більш оперативно реагувати на зміну умов ведення бізнесу у порівнянні з іншими інститутами ринку праці. При цьому вони можуть сприяти збереженню соціально-політичної стабільності, оскільки всі прийняті рішення мають конвенційний характер. Не випадково, наприклад, у Китаї, після 2008 року під впливом двох факторів – зростання соціальних хвилювань (особливо в автомобільній промисловості) та необхідності переходу на модель економічного зростання, заснованої на внутрішньому споживанні та підвищенні, у зв'язку з цим, середнього розміру оплати праці, уряд виступив ініціатором ширшого поширення механізмів соціального діалогу країни [135].

«У Франції соціальне партнерство характеризується провідною роллю держави, яка прагне одноосібно і в повному обсязі керувати економічним, технологічним і соціальним розвитком країни. На загальнонаціональному рівні тут діє економічна і соціальна ради, до яких входять 230 членів: 72 (1,3 %) - від підприємців, 69 (30 %) - від профспілок. 17 (7,4 %) - від соціальних служб, 10–3 % - від сільськогосподарських кредитних спілок та ін.». [80, с. 37].

Підкреслюється, що «на підприємствах Німеччини в організації оплати праці головними є тарифні угоди з розрядами заробітної плати робітників і службовців у відповідній галузі. У багатьох країнах з розвинутою ринковою економікою в основних галузях промисловості праця близько 85-90 % усіх працівників

тарифікується. У країнах Західної Європи централізоване регулювання оплати праці часто поступається місцем локальному, у зв'язку з чим колективні договори виступають як рівне джерело трудового права, що має досить ґрунтовну за змістом нормативну частину. Право на колективні договори здебільшого або безпосередньо закріплено в конституціях (Франція, Греція, Італія, Іспанія) або є похідним від права на асоціацію (Німеччина, Австрія, Данія). У багатьох країнах Європейського Союзу право на колективні договори регулюється спеціальними законами, що зазвичай називається «Законом про колективні договори». До таких країн належать Німеччина, Нідерланди, Бельгія» [143, с. 224].

Ведучи мову про організацію оплати праці та про оплату праці, як складову колективного договору Кицак Т.Г., Коваленко І.Ф зокрема, зазначають, що «використання європейського досвіду в українських реаліях є можливим за умови виваженого та обґрунтованого впровадження його концептуальних засад. Перш за все необхідно встановити мінімальну заробітну плату на рівні фактичного прожиткового мінімуму, розрахованого за реальними нормами споживання продуктів харчування та непродовольчого призначення та послуг» [99, с.167]. Дослідники пропонують при розробці механізму встановлення мінімальної заробітної плати «виходити з самої генеральної сутності заробітної плати як ціни робочої сили. А її ціна повинна визначатися на ринку праці та фіксуватись на основі переговорів між соціальними партнерами, включаючи державу. Питання про встановлення мінімальної заробітної плати однозначно має вирішитись на рівні укладання Генеральної угоди. Автори пропонують повернутись до того, що мінімальна заробітна плата має активним чином впливати на тарифну систему, яка теж повинна домінувати в сфері оплати праці» [99, с.167].

Проаналізувавши сучасний стан та якість колективно-договірного процесу Кицак Т. Г, Коваленко І. Ф прийшли до висновку, що «колективно-договірна модель в Україні має базуватися на чітко налагодженому механізмі взаємодії його учасників: працівників, роботодавців і держави. Істотний вплив на формування колективно-договірних моделей мають здійснювати профспілкові організації. Держава в свою чергу має встановлювати, гарантувати і контролювати дотримання норми, які

визначають рівень життя, системи оплати праці, соціальний захист населення. Як правило, це має бути закріплено в законах. Соціальні партнери навіть при обговоренні поточних питань мають керуватися також і інтересами суспільства в цілому» [99, с. 167].

На основі прогресивних європейських та американських ідей необхідно «змінювати підходи до процесу регулювання взаємовідносин та забезпечення інтересів сторін соціально-трудова відносин щодо питань сфери оплати праці. Можна навести приклади передових ініціатив у соціально-трудова відносинах, які були проголошені більше ста років тому відомим американським підприємцем Генрі Фордом та визначним науковцем німецького походження Наумом Райхесбергом. «Не можна назвати людину незалежною, якщо вона залежить хоча б від одного помічника. Роботодавець є партнером свого підлеглого, а підлеглий - партнером свого керівника» [99, с.167].

Значення колективного договору як акту соціального партнерства в більшості країн має суттєве значення, оскільки наприклад, в деяких із них, його наявність може мати значення для встановлення фактичних трудових відносин між працівниками і роботодавцем (Нідерланди, Швеція, Данія). Так, наприклад, в Нідерландах механізми соціального діалогу і колективних переговорів можуть мати значення встановлення факту наявності трудових відносин шляхом закріплення у тексті угод поняття трудових відносин. Шведська модель соціально-трудова відносин характеризується значним ступенем автономії соціальних партнерів, високим рівнем членства у профспілках та використанням колективних переговорів як головного засобу регулювання умов праці та трудових відносин. Легального поняття терміна «працівник» немає. Натомість суди розробили багатофакторний тест з метою визначення того, чи визнається та чи інша особа працівником. Цей тест спрямований на врахування загальної ситуації, що стосується виявлення ознак стандартного працівника чи стандартно самотійно зайнятої особи. При застосуванні даного тесту рішення Трудового суду значною мірою залежатиме від звичайної практики трудових відносин у конкретній галузі господарства, або від положень колективних угод, в яких вказується, хто вважається працівником

(наприклад, угод про позаштатну роботу та позаштатних співробітників, укладених Шведською профспілкою журналістів з відповідними об'єднаннями роботодавців та роботодавцями) [36, с.4].

Для Данії механізми соціального діалогу та колективних переговорів особливо є важливими, оскільки сторони колективної угоди самостійно визначають коло сторін трудового договору з урахуванням умов праці. Відповідно, можливі ситуації, коли особа розглядається як працівник з точки зору не трудового законодавства, а конкретного колективного договору (угоди) [37, с.37-38].

Деякі країни навпаки вказують на спад колективно-договірного регулювання порівняно з іншими країнами. Так, наприклад, спад колективно-договірного регулювання у Болгарії викликано слабкістю профспілок у багатьох галузях та компаніях. Ставлення роботодавців до переговорів не є позитивним, деякі з них уникають членства в організаціях роботодавців та не представляють свої інтереси ні на галузевому ні на виробничому рівні. Колективні переговори присутні в основному в державному секторі економіки та важкій промисловості [39, с.77-92].

Декларація МОП про основні засади та права у сфері праці (1998р.) інституціоналізує ведення колективних переговорів як основне право, визнане державами з самого факту їх членства в МОП, яке вони зобов'язані поважати та сумлінно реалізовувати. Колективні переговори стикаються з проблемами адаптації у правовому полі, яке різко змінюється через глобалізацію та технічний прогрес. У світлі сказаного національне законодавство та суди повинні захищати інститут колективних переговорів як соціальний імператив, але автономія має залишатися за працівниками та роботодавцями щодо самого процесу переговорів. Колективні переговори виявилися єдиним демократичним інструментом, який є у розпорядженні робітників, щоб домовитися зі своїми роботодавцями про ефективні умови найму без будь-якого дисбалансу інтересів.

Принципи ведення колективних переговорів за національним законодавством відрізняються залежно від конкретної країни. Так, наприклад в Африці такі характеристики як масова бідність, нерівність доходів, великомасштабна трудова міграція, великий неформальний (або нестандартний) сектор на ринках праці

призвели до відсутності ефективного правозастосування та ослаблення колективних переговорів [43].

Колективні договори стали інструментами гнучкості і це стосується, насамперед, гнучкості орієнтованої на роботодавця. Характеризуючи колективні договори в окремих країнах, їх можна вивести виходячи з аналізу колективних переговорів щодо робочого часу. Колективні переговори щодо робочого часу стали актуальними на рівні компанії в тих країнах, де раніше переважала децентралізація і, відповідно, укладалися національні або галузеві угоди. Широке запровадження гнучкості робочого часу шляхом колективних договорів стало результатом прагнення профспілок забезпечити регулювання гнучкості робочого часу на підприємствах та організаціях. Звичайно, це переважно відноситься до країн, де рівень колективно-договірного регулювання є високим і де колективні переговори відіграють важливе значення у регулюванні робочого часу, хоча в ряді випадків трудове законодавство прямо передбачає можливість використання гнучкого робочого часу. Значною мірою нещодавні процеси децентралізації все ще можна охарактеризувати як організоване делегування певних переговорних повноважень. Тим не менш, у країнах з низьким охопленням колективних договорів, договірний характер гнучкості робочого часу явно обмежений [26, с.9-11].

У Німеччині працівникам підприємств, компаній все більше дозволяють відхилятися від галузевих угод і досягати домовленостей з конкретними компаніями щодо робочого часу та інших питань. Подібні процеси можна спостерігати в Данії, Австрії, Італії, Іспанії та інших країнах. Однак організований характер такої децентралізації по відношенню до компанії все більше піддається утискам. Наприклад, у Данії в останні роки, колективні договори продовжили періоди гнучкої організації робочого часу за рахунок тиску з боку профспілок на роботодавців. Децентралізація в Данії навіть виходить за рамки корпоративного рівня, охоплюючи регулювання індивідуалізації робочого часу в контексті рамкових угод на рівні компанії [26, с.11].

У нинішніх економічних та політичних умовах профспілки Німеччини стикаються з труднощами у досягненні своєї мети шляхом ведення колективних

переговорів. Колективні переговори тривалий час були засобом для профспілок задля досягнення скороченого робочого часу в обмін на запровадження широкого поля щодо гнучкості режиму робочого часу. Однак, останнім часом, колективні переговори все частіше використовують в собі «переговори про поступки», включаючи продовження робочого часу, тобто законодавчу його тривалість. Профспілки намагаються повернути собі ініціативу, просуваючи нові форми гнучкості робочого часу, що відповідають вимогам та перевагам робітників. У результаті компроміс між гнучкістю робочого часу, орієнтований на роботодавця та працівника, може стати новою угодою між профспілками та роботодавцями. Проте скорочення робочого часу залишається метою профспілок по всій Європі [26, с.12].

У Німеччині, відповідно до Закону про тарифний договір, дія тарифного договору поширюється на всіх осіб, що входять до складу організацій, що є сторонами договору, а також на роботодавця, який самостійно виступає як сторона договору. Положення тарифного договору, що зачіпають виробничі питання та питання статусу підприємства поширюються на всі підприємства, власника (адміністрацію) які підписали тарифний договір. Така дія тарифного договору зберігається до закінчення терміну його дії.

Положення тарифного договору, що встановлюють зміст, порядок та підстави укладення та розірвання трудових відносин, мають безпосередню пряму дію на всіх осіб, пов'язаних цим тарифним договором. Аналогічну дію мають також норми, що регулюють виробничі питання та питання щодо статусу підприємства. Якщо у тарифному договорі передбачено створення та функціонування спільних організацій сторін договору (наприклад, кас з виплати компенсацій заробітної плати), то положення договору мають безпосередню імперативну дію по відношенню до статуту цих установ та їх взаємовідносин з працівниками та роботодавцями, пов'язаними тарифним договором. Відхилення допускаються лише тому випадку, якщо вони встановлюються тарифним договором або ж зміна договору направлена на створення та прийняття більш сприятливіших умов праці для працівників [16].

Федеральний міністр праці за згодою Комітету, що складається з представників головних організацій роботодавців і працівників, може за заявою

однієї зі сторін тарифного договору оголосити договір загальнообов'язковим, якщо: на підприємствах, пов'язаних з роботодавцем тарифним договором, зайнято не менше 50% працівників, на яких поширюється тарифний договір; 2) оголошення обов'язковості тарифного договору диктується громадськими інтересами. Ухваленню рішення про загальнообов'язковість тарифного договору передують переговори з метою з'ясування позиції зацікавлених профспілок, об'єднань роботодавців та вищих органів праці земель. З моменту оголошення норм тарифного договору загальнообов'язковими, у сферу його дії включаються працівники та роботодавці, які раніше не були пов'язані договором. Федеральний міністр праці може делегувати своє право щодо оголошення норм тарифного договору загальнообов'язковими. Факт запровадження загальнообов'язковості норм тарифного договору фіксується у Реєстрі тарифних договорів.

Закон про єдність колективних договорів (так званий *Tarifeinheitgesetz*) закріплює положення про те, що за наявності конкуруючих колективних угод про заробітну плату всередині однієї фірми застосовується угода між роботодавцем та профспілкою, в якій налічується найбільше членство. І хоч норми Закону про колективні угоди щодо заробітної плати інколи протирічать інтересам працівників, проте Федеральний конституційний суд Німеччини ухвалив, що суперечливий закон про колективні угоди щодо заробітної плати відповідає нормам конституції [16].

Частка співробітників, охоплених колективними переговорами у 28 країнах ЄС, коливається від 90% до 10%. Країни або мають високий рівень членства у профспілках, як наприклад, у країнах Північної Європи, або мають просто правові структури, що забезпечують широке правове поле колективними договорами. У деяких країнах переважають переговори на рівні компаній. У країнах, таких як Бельгія, Італія, Швеція, існують зв'язки між різними рівнями переговорів, але в інших країнах, таких як Люксембург чи Кіпр, різні рівні колективної роботи просто співіснують. Загалом, спостерігається тенденція до більшої децентралізації, яку прискорила криза [14].

Модель колективних переговорів Центральної та Східної Європи включає найбільшу та найрізноманітнішу групу країн. Загальною характеристикою всіх країн

є неоліберальна підтримка колективних переговорів, яка виявляється у політиці, що спрямована на підвищення гнучкості ринків праці та залучення інвестицій що, у свою чергу, перешкоджає розвитку високоорганізованих колективних суб'єктів з обох сторін. В результаті держава відіграє важливу роль у встановленні умов праці в трудових відносинах [38] Проте система колективних переговорів перебуває під тиском. Результат цього тиску варіюється між самими учасниками та всередині них. У Західній Європі, наприклад, галузеві системи переговорів фрагментуються хоч і по-різному, проте майже скрізь. По всій Європі переваги роботодавців щодо децентралізованих переговорів мали тенденцію до зниження. Ці переваги були підтримані урядами та небажанням ЄС надавати своєї підтримки інститутам, що лежать в основі «європейської соціальної моделі» [41].

Колективно-договірний процес у Великобританії є розвинутим у промисловій сфері і характеризується відповідними національними підходами (визначені Клеггом (1976)). Колективний договір у Великобританії розглядається як результат процесу колективних переговорів. Колективний договір може стосуватися різних питань, таких як заробітна плата, робочий час та інших умов найму. Він обов'язково має бути оформлений у письмовій формі, містити дату набуття чинності та бути підписаний сторонами. Колективні договори можуть охоплювати як профспілковий, так і не профспілковий персонал, оскільки профспілки часто ведуть переговори від імені працівників, що працюють у певній групі, що представлена як переговорна одиниця.

Колективний договір у Великобританії може розглядатися як частина трудового договору (контракту). Зауважимо, якщо роботодавець погоджується, що його працівники можуть бути колективно представлені профспілкою, трудові договори відповідних працівників мають право включати в свій зміст усі умови колективного договору. Таким чином, будь-яка угода, укладена профспілкою, буде автоматично включена до договірних умов, з метою отримання працівниками різного роду вигоди.

Якщо колективний договір є частиною трудового договору, його не можна змінювати без подальших переговорів із профспілкою. Недотримання колективно-

узгоджених умов може розглядатися як порушення умов контракту [35]. Так, у справі *Kostal UK Ltd проти Данклі та інших*, Верховний суд ухвалив, що роботодавець не має права робити пропозиції співробітникам, на яких безпосередньо поширюється колективний договір, коли процес колективних переговорів є вичерпаним [35].

Роботодавці повинні гарантувати, що вони належним чином дотримуються кожного етапу процесу колективних переговорів (включаючи будь-яку процедуру вирішення спорів) перед безпосередньою взаємодією з персоналом. Роботодавці, які укладають нові колективні угоди, повинні переконатися, що вони є зрозумілими. Суд ухвалив, що пропозиції роботодавців щодо умов найму були запропоновані працівникам в обхід профспілок, тобто поза процесом колективних переговорів [35].

Якщо характеризувати систему колективно-договірного регулювання Австрії, то необхідно підкреслити, що в Австрії домінують угоди на галузевому рівні. Традиційно на дії профспілок, роботодавців та держави сильно вплинув загальний підхід соціального партнерства з міцними взаємними зв'язками між профспілками, основними політичними партіями та урядом. Проте профспілки висловлювали занепокоєння, що соціальне партнерство може бути ослаблене під час політики коаліційного уряду правоцентристської Австрійської народної партії (ÖVP) і ультраправої Партії свободи (FPÖ), яка була сформована після виборів у жовтні 2017 року. Відразу після виборів 2017 року виконавчий комітет конфедерації профспілок ÖGB прийняв резолюцію, в якій закликав усі політичні партії взяти на себе зобов'язання щодо «соціального партнерства та примирення [різних] інтересів» [42].

Роботодавці зазвичай представлені статутними органами – господарськими палатами, до яких зобов'язані належати всі роботодавці. Угоди поширюються майже на всіх працівників. Колективні переговори в Австрії здійснюються, як правило, на галузевому рівні. При цьому будь-які переговори на рівні компанії або заводу підпорядковуються угодам на рівні галузі. Часто існують окремі угоди для робітників фізичної та розумової праці, хоча це стає все рідше. У 2017 році було прийнято законодавчий акт, який усунув юридичні відмінності між фізичною та нефізичною діяльністю, хоча остаточні зміни були повністю запроваджені лише у

2021 році [15, с. 33-51].

Відповідно до законодавства, колективні договори поширюються на всіх працівників, які входять до організацій-підписантів, незалежно від того, чи є вони членами профспілок, які підписали колективний договір. Переговори зазвичай відбуваються між профспілками з одного боку та економічними палатами (WKO) з іншого. Лише в небагатьох сферах - у фінансовій індустрії та в поліграфічній та газетній індустрії - переговори ведуться з галузевими асоціаціями роботодавців.

Ще одним важливим елементом австрійської системи є існування статутних органів, так званих палат, для роботодавців і працівників, членство в яких є обов'язковим. Це Австрійські палати праці (AK) для найманих працівників та Австрійські економічні палати (WKO) для роботодавців у приватному секторі. Також є сільськогосподарська палата (ЛК). Трудові палати надають ряд допоміжних послуг для працівників, хоча вони не беруть участь у колективних переговорах. З іншого боку, економічні палати відіграють центральну роль у переговорах [40, с.185-187]. Той факт, що всі роботодавці приватного сектору мають за законом належати до відповідної економічної палати, означає, що колективні договори мають широке застосування в Австрії. У спільному звіті, опублікованому соціальними партнерами (трьома палатами та профспілками), йдеться про «майже всебічне охоплення працівників колективними договорами» [42]. За оцінками профспілок, існує понад 800 колективних договорів, які охоплюють 98% працівників [15, с.33].

Порівняно з іншими країнами, австрійська система колективних переговорів є справедливою. Вона характеризується стабільністю, але дуже є залежною від інституційних вимог і соціокультурної основи, що визвано політичними змінами в країні. Австрійська модель колективних переговорів відзначена розширенням колективних договорів в сферах, в яких раніше вони не уклалися. Завдяки високій інклюзивності, колективний договір протидіє зростаючій сегментації ринку праці та різниці у заробітній платі між галузями та групами працівників [40, с.186].

Колективно-договірне регулювання Бельгії порівняно з іншими країнами є високим, особливо на міжгалузевому рівні. Крім гарантованої середньої заробітної

та мінімальної плати інші інституційні особливості відрізняють сьогodнішню колективну систему ведення переговорів саме у приватному секторі (Van Gyes et al. 2018) По-перше, Бельгія – одна з кількох європейських країн, у яких заробітна плата досі автоматично коригується з урахуванням змін ціни на товари та послуги. По-друге, Закон «Про сприяння зайнятості і превентивне забезпечення конкурентоспроможності» 1996 р. (Wet to bevordering van de werksitzheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen») інституційно моделює колективні переговори про конкурентний корпоративізм через «норму сміливості». Переговори загалом, носять характер централізованих, оскільки встановлена норма щодо заробітної плати є результатом дворічних переговорів між соціальними партнерами щодо укладання міжпрофесійної угоди на міжгалузевому рівні, яка забезпечує основу для переговорів на рівні галузі та компанії. Система колективних переговорів у Бельгії характеризується великою гнучкістю, оскільки традиційно колективні переговори взаємодіють та взаємодоповнюються на всіх рівнях правового регулювання. У основі системи колективних переговорів лежить відносно висока надійність і гарантованість. Вільний та добровільний характер колективних переговорів означає, що їх результат, закріплений відповідним колективним договором, є плодом співпраці сторін і не нав'язується їм.

У Бельгії колективні переговори стали найважливішим фактором, що сприяє адаптації підприємств та економіки у кризових ситуаціях. Колективні переговори сприяють зміцненню довіри та взаємоповаги між роботодавцями, працівниками та їх організаціями, встановлення стабільних та продуктивних трудових відносин.

Впровадження практики колективних договорів та ефективне їх застосування сприяє скороченню державних витрат на активні заходи щодо підтримки зайнятості. Попри високий ступінь організованості учасників, колективні договори використовуються, як правило, для встановлення мінімального розміру оплати та умов праці у промисловості (галузі) [24, с.54].

Механізм колективних переговорів національного рівня Бельгії слугує прикладом того, як примноження можливостей для ведення соціального діалогу може створювати умови для сумлінного їх ведення. Соціальний діалог з урядом із

соціально-економічних питань проводять дві національні двосторонні ради - Національна рада з праці (CNT/AR) та Центральна економічна рада. Ключові параметри заробітної плати та умов праці встановлюються у рамковому договорі. Подальші переговори проходять на галузевому рівні, охоплюючи ті чи інші сектори, та на рівні підприємств, де також укладаються відповідні колективні договори. Спільні комітети на галузевому рівні є основними переговорними одиницями Бельгії. На рівні підприємств представництво працівників забезпечують робочі ради (CE/OR). Їхні засідання за участю представників роботодавця проходять у приміщеннях підприємства не рідше одного разу на місяць. Члени CE/OR отримують від цих представників інформацію про фінансове становище підприємства, про продуктивність праці, про зміни у зайнятості та перспективних завданнях. Роботодавець також консультиється з CE/OR у випадку значних змін в організації праці, наприклад, реструктуризації, закриття, злиття підприємства або запровадження нічної зміни, а також інших організаційних питань. Множинні можливості для колективного представництва та соціального діалогу на рівні країни, галузі та підприємства формують основу для конструктивних переговорів [24, с.55].

У деяких країнах такі форми регулювання, як етичні кодекси, передбачають певні вимоги до того, як профспілки, роботодавці та їхні організації повинні поводитися на колективних переговорах. При цьому сторонам не потрібно йти на поступки, приймати пропозиції іншої сторони або досягати домовленості: головна увага приділяється їх поведінці під час переговорів. Сторони повинні: своєчасно відвідувати засідання та брати участь у них; сумлінно проводити наради; сумлінно вивчати пропозиції представників іншої сторони; своєчасно реагувати на пропозиції іншої сторони; докладати всіх зусиль для укладання колективного договору [26, с.12].

У Новій Зеландії весь процес колективних переговорів обумовлений обов'язком їх проведення на сумлінній основі [2]. У Канаді загальний обов'язок вести переговори та докладати всіх зусиль для укладання договору закріплено як федеральним трудовим кодексом, так і деякими актами регіонального законодавства. У деяких країнах законодавство може передбачати субсидіарні вимоги щодо сумлінної поведінки сторін. Так, в Австралії представники працівників

та роботодавців згідно із законом про справедливі трудові відносини зобов'язані своєчасно відвідувати засідання та брати в них участь; повідомляти актуальні відомості (крім тих, що містять конфіденційну інформацію або складають комерційну таємницю); своєчасно реагувати на пропозиції одне одного; вивчати ці пропозиції сумлінно та обґрунтовано відповідати на них; визнавати права один одного та вести один з одним переговори; утримуватися від упередженої (несправедливої) поведінки, що підриває свободу об'єднання або колективних переговорів. У Новій Зеландії такі субсидіарні вимоги викладено в етичному кодексі, який регулює поведінку сторін колективних переговорів. Він визначає дії та поведінку, покликані сприяти конструктивним переговорам: визнання представників сторін; своєчасна організація та проведення засідань; сприяння конструктивному діалогу шляхом обміну інформацією; реагування на пропозиції іншої сторони; обґрунтування своїх поглядів та позицій [2].

У деяких країнах форми поведінки, що суперечать принципам проведення сумлінних колективних переговорів, вважаються неправомірною практикою трудових відносин. Їх визначення може міститися у законодавстві або документах прецедентного права. Так, у Канаді поведінка, яка кваліфікується як неправомірна практика трудових відносин, включає таке: зміна в односторонньому порядку чинних умов зайнятості або реструктуризація значної частини підприємства під час колективних переговорів; поверхове ведення переговорів (виконання процедури без реального наміру укласти договір); окремі форми прямих контактів із працівниками за наявності для підприємства профспілки, визнаного представляти їх інтереси на переговорах [28]. Запобіжні заходи такого роду зловживань у кожній окремій країні, звісно, залежать від системи трудових відносин. При визначенні доцільності тих чи інших вимог слід пам'ятати, що, хоча законодавство може сприяти конструктивним переговорам між роботодавцями та профспілками, зрештою, розвиток гармонійних трудових відносин залежить від зацікавленості самих сторін вести переговори на добросовісній основі.

Базовою основою для забезпечення колективних переговорів на Кіпрі є кодекс виробничих відносин, який був узгоджений між представниками роботодавців,

профспілок та уряду у 1977 році. Документ не має обов'язкової юридичної сили, але його умови ефективно дотримуються сторонами. Колективні переговори на Кіпрі відбуваються як на рівні галузі, так і на рівні компаній. І профспілки, і роботодавці вважають, що баланс між переговорами на рівні компанії та галузі може змінитися, тому переговори на рівні компанії стають дедалі важливішими. Крім колективних переговорів, існує велика кількість тристоронніх органів, які об'єднують профспілки, роботодавців та уряд. Найважливішими з них є Консультативна рада з питань праці та Національний комітет з питань зайнятості [17, с.13].

Розвиток колективно-договірного процесу в Чехії формувался профспілками і залежав від їх впливу на соціально-економічну політику. Колективні переговори, зазвичай, ведуться між профспілками, які можуть бути профспілковими організаціями на робочих місцях, а також профспілками на національному рівні, і роботодавцями, які можуть бути або окремими роботодавцями, або представляти асоціацію роботодавців.

Колективні договори на рівні підприємства зазвичай укладаються терміном на один рік, на основі галузевої угоди, які, як правило, укладаються на два і більше років. Заробітна плата є основним предметом колективних переговорів, хоча також ведуться переговори з інших питань, таких як: робочий час, організація праці, здоров'я та безпека працівників, баланс між роботою та особистим життям та пенсійні внески. Багато галузевих угод включають дуже мало конкретних зобов'язань для працівників, порівняно з тим, що гарантує їм трудове законодавство [27, с.133].

Датська модель колективного договору характеризується стабільністю та наступністю. Галенсон у своїй книзі «Датська система трудових відносин» 1950-х р. зазначив, наскільки важливо, щоб представники праці та капіталу підтримували відносини співробітництва та підтримки. Те саме можна сказати про сьогоденну модель функціонування системи колективних переговорів [21, с.151-152].

Колективні переговори у Данії мають чітко визначену структуру. Загалом 83% працівників охоплено колективними переговорами. На найвищому рівні існують рамкові угоди між LO та датською федерацією роботодавців (DA), які встановлюють правила з питань, які у багатьох інших країнах регулюються

законом. Найважливішою угодою на цьому рівні є загальна угода, яка охоплює право на організацію, право на звільнення та трудові спори. Угоди про заробітну плату та умови, які у 1960-х та 1970-х роках в основному підписувалися на національному рівні, тепер розглядаються на рівні окремих галузей. Найчастіше ці галузеві угоди залишають значний простір для подальших переговорів на рівні підприємства, особливо що стосується питань оплати праці.

У приватному секторі угоди можна поділити на дві основні групи. Для однієї групи, яка сьогодні є найбільшою, оплата праці встановлюється шляхом переговорів на місцевому рівні, на рівні компанії. Галузеві угоди обмежуються іншими умовами, і для деяких галузей, хоч і не для всіх, ці галузеві угоди також встановлюють базові ставки заробітної плати [19]. У державному секторі, навпаки, центральні угоди між профспілками та трьома роботодавцями (центральний уряд, регіональний уряд та місцевий уряд) мають вирішальне значення для встановлення ставок заробітної плати, хоча з кінця 1990-х років їх було визначено під час місцевих переговорів.

Ще одним фактором, що впливає на остаточний результат колективних переговорів, є часте втручання офіційного посередника, який призначає уряд для вирішення спорів [21, с.153].

У Данії, за загальним правилом, сторони угоди визначають поняття сторін трудового договору з застосування до них умов праці, закріплених у цій угоді. Як наслідок, можливе визнання особи працівником у рамках колективної угоди, навіть незважаючи на те, що він не вважається працівником з точки зору застосування до них норм трудового законодавства. Наприклад, у багатьох засобах масової інформації укладаються угоди з профспілками, що поширюються на позаштатних співробітників, таких як фотографи та журналісти. Деякі з таких позаштатних працівників можуть не визнаватись працівниками за трудовим законодавством.

Порядок укладення колективних договорів у Естонії регулюється Законом «Про колективні договори», а спори, що виникають у зв'язку з укладанням або виконанням колективних договорів, регулюються Законом «Про вирішення колективних трудових спорів» [22]. Закон про колективні договори застосовується в Естонії як до осіб, які працюють за трудовими договорами, так і до державних службовців.

Колективний договір – це добровільна угода. Проте закон про колективні угоди Естонії містить припис, згідно з яким сторони не мають права відмовлятися від переговорів щодо їх укладення. Законодавство передбачає укладання колективних договорів на трьох рівнях: національному, галузевому та корпоративному /організаційному. Відповідно до Закону сторонами колективного договору може бути, з одного боку, працівники чи його організація, з другого боку, роботодавці чи організація роботодавців. Відповідно до Закону третьою стороною угоди є Уряд Республіки, що пов'язано сааме з питаннями оплати праці [22].

Насправді найважливішим рівнем є переговори лише на рівні компанії чи організації між профспілкою та роботодавцем. Наприклад, умови найманих працівників у місцевих органах влади встановлюються шляхом переговорів між кожним окремим муніципалітетом та профспілками. Якщо роботодавець підписує колективний договір, він поширює свою дію на всіх працівників, незалежно від того, чи є вони членами профспілки чи ні. Проте, було укладено низку важливих національних угод з питань оплати праці. Саме мінімальна заробітна плата в Естонії визначається шляхом переговорів на національному рівні.

Наявність профспілки не є обов'язковою для укладання колективного договору, це впливає із змісту Закону про колективні договори Естонії, згідно з яким угоди можуть укладатися одночасно (на рівні підприємства) для працівників, які не є членами профспілки, так і для тих, хто є її членами. Таким чином, роботодавець може пообіцяти провести вибори представника працівників з метою обрання особи на користь роботодавця, а потім укласти угоду з представником працівників, які не є членами профспілки. Таким чином, роботодавець, на свій розсуд, може укласти більш вигідну угоду. Вказане положення використовується в основному в конфліктних ситуаціях, коли відносини з профспілкою не є бажаними для роботодавця [22].

В Естонії укладення колективних договорів не є високим. Причинами сказаного слугують різні фактори, серед яких - зміни в економіці, структурі підприємства, різні способи виконання роботи (укладення строкових контрактів), диференціація оплати праці в державному секторі, низький рівень членства у

профспілках, зростання освітнього рівня робітників тощо. Вищезгадані чинники також призводять до індивідуалізації умов праці [13, с.173].

Якщо брати до уваги систему колективно-договірного регулювання Фінляндії, то можна сказати, що згідно з дослідженням, опублікованим Міністерством зайнятості та економіки, система колективних переговорів у Фінляндії в даний час включає близько 90 відсотків працюючих. У державному секторі система колективних переговорів охоплює 100% працівників. Таким чином, загальна кількість працюючих, які підпадають під дію колективних договорів, становить 89,3% усіх найманих працівників. Вказана обставина пояснюється традиціями ведення колективних переговорів у галузях та високим організаційним рівнем самих працівників. Найнижчі показники, які становлять близько 60 відсотків, відносяться до сфери будівництва, роздрібною торгівлі та деяких послуг [31].

Колективні переговори у Фінляндії зазнали переходу від централізованої системи переговорів на максимальному рівні до дворівневої системи переговорів на галузевому рівні. Перша колективна угода була підписана у виробничому секторі, яка слугувала платформою для переговорів у інших галузях. Однак згодом, централізація була змінена в бік децентралізації, яка надала перевагу місцевим переговорам щодо заробітної плати. В подальшому, на більш процедурному рівні новий колективний договір у роздрібній торгівлі зробив колективний договір більш прозорішим, а відносини більш узгодженими [33, с.199].

Заробітна плата та умови праці приблизно 90% фінських найманих працівників визначаються колективними договорами. Це один із найкращих та найвищих показників у Європі.

У Фінляндії колективний договір зазвичай вважається обов'язковим, якщо він поширюється на більшу половину співробітників філії. Наприклад, Technology Industries of Finland представляє роботодавців, веде переговори та підписує колективні договори для електронної та електротехнічної промисловості, машинобудування, металургії, інформаційних технологій та консалтингового інжинірингу. У Міністерстві соціальних справ та охорони здоров'я є комітет із трьох осіб, який приймає рішення щодо загальнообов'язковості колективних договорів.

Всі роботодавці відповідної галузі повинні дотримуватися мінімальної зарплатні та інших умов праці, встановлених колективним договором. Зміст колективних договорів можуть включати певні відхилення від фінського трудового законодавства та включати кілька варіантів правил колективного договору, які є характерними для угод, що враховують специфіку тієї чи іншої компанії [8].

У Франції, фактично, нещодавні реформи повністю змінили французьку систему колективних переговорів. За загальним правилом, колективні договори поширюються на сторін, що їх підписали. Проте законодавство Франції встановлює процедуру розширення сфери дії колективних договорів шляхом поширення їх на осіб, які не є сторонами відповідного договору. Колективний договір може бути поширений на іншу територію чи сферу професійної діяльності, що має аналогічні економічні умови. Ініціатива поширення дії колективного договору може належати міністру праці, профспілці чи роботодавцю (об'єднанню роботодавців). При цьому Міністр праці не може змінити зміст і термін дії договору, але має право виключити з нього умови, що суперечать чинному закону та не відповідають соціально-економічній ситуації. Після отримання мотивованого висновку Національної комісії з колективних переговорів Міністр праці своєю постановою може визнати положення галузевого колективного договору загальнообов'язковими для всіх працівників та роботодавців, зайнятих у сфері його застосування. Міністр праці може надати обов'язкової чинності також доповненням та додаткам до колективного договору. Розширення сфери дії колективного договору проводиться на термін та на умовах, передбачених цим договором [4, с.218].

За відсутності організацій працівників або роботодавців, а також за тривалої неможливості укласти колективний договір у певній сфері діяльності або на певній території Міністр праці за клопотанням однієї з представницьких зацікавлених організацій або з власної ініціативи (якщо більшість членів Національної комісії з колективних переговорів не представили свого мотивованого заперечення) може: надати обов'язкової сили на даній території галузевому договору, дія якого вже поширена на цю ж галузь в іншому територіальному секторі (з аналогічними економічними умовами); надати обов'язкової чинності у певній сфері діяльності

договору, вже поширеному на аналогічну сферу з огляду виконуваних робіт та професій; надати обов'язкової чинності договору в одній або кількох галузях діяльності, не включених до сфери його застосування. Аналогічна процедура здійснюється і щодо доповнень та додатків до колективного договору [4, с.219].

У більшості країн ні механізми соціального діалогу, ні колективні переговори не мають значення для визначення факту наявності трудових відносин або трудового договору (Австрія, Бельгія, за винятком дорадчих повноважень соціальних партнерів у рамках Спільного галузевого комітету та Національної ради з питань праці, Болгарія, Великобританія, Угорщина, Німеччина, Греція, Ісландія). У деяких країнах (Австрія, Болгарія, Греція, Іспанія, Казахстан, Киргизстан, Ліхтенштейн, Норвегія, Польща, Португалія та Франція) сторонам колективних угод не надано право визначати ознаки трудових відносин або трудового договору [34].

У США, відповідно до чинного законодавства штатів та федерації, дія колективного договору поширюється не тільки на члена профспілки, що підписав договір, а й на всіх працівників, незалежно від членства їх у профспілці, що зайняті на даному підприємстві, компанії чи галузі. Однак, деякі категорії працівників не мають права брати участь у колективних переговорах. На певних категорій працівників не поширюється дія вже укладеного колективного договору. До них відносяться тимчасові та сезонні працівники, надомники, працівники заводської охорони та посадові особи нижчої управлінської ланки.

Що є характерним для колективних договорів всіх зарубіжних країн це їх реєстрація. Адже реєстрація колективних договорів дає державі можливість стежити за розвитком колективних переговорів, сприяє аналізу та поширенню інформації про договірне врегулювання. Така інформація може допомогти роботодавцям та профспілкам під час переговорів та є важливою для узгодженої політики у сфері оплати праці. Крім того, наявність достовірної інформації про колективні переговори допомагає державі сприяти розвитку конструктивних трудових відносин шляхом виявлення та поширення передового досвіду. Маючи такі адміністративні відомості, державні органи можуть визначити, якою мірою ті чи інші галузі регулюються колективними переговорами, і направити наявні ресурси в більш

уразливі галузі, де колективні переговори не відбуваються. Реєстрація колективних договорів також дозволяє державним органам краще підготуватися до врегулювання різного роду розбіжностей, що виникають під час виконання колективного договору. Порядок вирішення таких розбіжностей передбачається або у колективному договорі, або у законодавстві. Питання, пов'язані з тлумаченням колективних договорів можна вирішувати залежно від правової системи країни, за допомогою процедур примирення, а у разі невдачі – передати на остаточне розв'язання до арбітражу або до суду з трудових питань. У багатьох країнах важливу роль у тлумаченні колективних договорів та у контролі за дотриманням правових норм, що регулюють оплату та умови праці, у тому числі закріплених у колективних договорах, відіграють інспекції праці [10, с.19].

За Конвенцією 1947 року про інспекції праці промисловості і торгівлі (№ 81) і Конвенції 1969 року про інспекції праці в сільському господарстві (№ 129) забезпечення виконання правових положень, що регулюють умови праці, є однією із функцій інспекцій праці. У яких межах інспекції праці можуть забезпечувати виконання умов колективних договорів, залежить від повноважень, закріплених за інспекціями згідно із законом. У більшості країн із традиційною системою континентального права, органи інспекції праці законодавчо наділені правом забезпечувати виконання колективних договорів або брати участь у цьому. Так, у ряді латиноамериканських країн (наприклад, у Болівії, Сальвадорі, Еквадорі та Парагваї) інспекції праці мають право вимагати виконання положень колективних договорів та здійснювати відповідний нагляд. У європейських країнах, характерною рисою інспекцій праці є можливість оцінювати дотримання положень колективних договорів під час перевірки. Так, у Франції, Португалії та Іспанії вони можуть здійснювати контроль та нагляд за виконанням нормативних вимог, включаючи вимоги колективних договорів [10, с.21].

У ряді африканських країн (наприклад, у Беніні, Буркіна-Фасо та Мавританії) інспекції праці можуть вживати заходів для виконання законодавства, у тому числі колективних договорів, що мають юридичну силу. Відповідно до розділу 39 Закону Уганди про вирішення трудових спорів, умови зареєстрованого колективного

договору є частиною трудового договору із працівником. При цьому інспекції праці повинні забезпечувати виконання трудових договорів відповідно до положень трудового права (розділ 10 Закону про зайнятість) [43].

Іншим способом, за допомогою якого держава може сприяти дотриманню колективних договорів є політика державних закупівель. Конвенція 1949 року про трудові статті у договорах, укладених державними органами влади (№ 94), передбачає включення до них положень, які гарантують відповідним працівникам заробітну плату (включаючи надбавки), тривалість робочого часу та інші умови праці, які не менш є сприятливими ніж умови, встановлені для цієї професії або галузі колективними договорами, арбітражними рішеннями або законодавством (Стаття 2) [34].

Наведений досвід колективно-договірного регулювання вказує, що в зарубіжних країнах інтереси працівників закріплюються на рівні нормативних актів в колективних договорах, що надає їм форми законних інтересів. При здійсненні колективно-договірного регулювання трудових, соціально-економічних, виробничих відносин увага приділяється гарантуванню і реалізації законних прав і інтересів працівників. Світова практика показує, що при складанні колективного договору найбільш оптимальною є гармонійна комбінація економіко-правових відносин з стимулюванням праці та пакетом соціальних гарантій [137, с.39].

Отож можна констатувати, що рівень укладення колективних договорів є специфічним для кожної окремо взятої країни. Однак, колективні переговори необхідні для того, щоб допомогти працівникам та компаніям пристосуватися до змін, що відбуваються на ринку праці та забезпечити його процвітання.

У колективних договорах обговорюється ширше коло соціально-виробничих відносин, ніж у індивідуальних трудових договорах (контрактах). Окрім того, у більшості країн, колективні договори є одним із засобів перерозподілу прибутку.

В нинішній економічній ситуації, колективні договори характеризуються надзвичайною гнучкістю, аналогічною до відсутності правового регулювання. Система колективно-договірного регулювання дозволяє заповнити не тільки нормативні прогалини, а й піддати первинній нормативній регламентації коло

соціально-економічних, виробничих, трудових відносин, умов праці які є залежними від специфіки не тільки галузі, а й окремо взятого підприємства та забезпечити більш гнучке регулювання умов праці та виробництва, ніж це передбачено законодавством відповідної держави.

Наявність колективних договорів залежатиме від розміру та профілю підприємства, від методів виплати заробітної плати, особливостей галузі, регіону, характеру виконуваної роботи та рівня освіти робітників. Рівень укладення колективних договорів є специфічним для кожної окремо взятої країни. Однак, колективні переговори необхідні для того, щоб допомогти працівникам та компаніям адаптуватися до змін на ринку праці та забезпечити його процвітання.

Нині, як і раніше, у багатьох зарубіжних країнах, важливими є колективні переговори для забезпечення заробітної плати, встановлення тривалості та виду робочого часу, умов праці. Незважаючи на те, що останніми роками відбулася тенденція щодо послаблення колективних переговорів, в більшості європейських країн, колективні переговори є найважливішим потужним інструментом для робітників, які гарантують стабільність у виробничих, соціально-економічних відносинах та відображають їх інтереси. Колективний договір покращує умови законів, які встановлюють певні мінімальні стандарти, які стосуються всіх працівників, незалежно від сфери дії колективного договору.

Висновки до розділу 2

В Україні, на жаль, ще не побудовані реальні механізми колективно-договірного регулювання, котрі здатні забезпечити стабільний та ефективний характер соціально-трудова відносин та соціальний прогрес у цілому. Поступове реформування соціально-трудова відносин, відповідно до завдань побудови сучасної економіки, повинно стати генеральною метою колективного договору. Проте реформування економіки повинно бути продуманим та передбачати розвиток сільського господарства, галузей економіки, конкурентоспроможної системи професійної освіти з урахуванням особливостей територіального розподілу

населення країни та не повинно призвести до застійного безробіття.

Для того, щоб колективно-договірне регулювання у соціально-трудої сфері було ефективним, необхідно, щоб воно було «вписано» у загальний контекст соціально-економічного розвитку країни, тобто у загальний механізм структурних перетворень, пов'язаних з реформуванням як трудового законодавства, так і проведенням державної політики зайнятості, регулюванням ринку праці.

Основне значення колективно-договірного регулювання трудових відносин в аспекті захисту трудових прав працівників полягає в тому, що в змісті колективного договору можуть встановлюватися пільги та переваги, умови праці, що є сприятливіші для працівників, в порівнянні з чинним законодавством, угодами.

Роботодавець, встановлюючи систему пільг і гарантій в колективному договорі, у межах фінансово-економічних можливостей підприємства, організації, повинен оцінити їх значення у створенні у працівників мотивації до підвищення ефективності та якості праці.

З урахуванням багатогранності трудових відносин, що властиві сучасним економічним реаліям, колективний договір як різновид нормативних правових актів, що містить норми трудового права, не повинен перетворюватися на формальність, дублюючи мінімальні стандарти, передбачені трудовим законодавством України.

Захист колективним договором соціально-економічних, трудових, виробничих прав суб'єктів колективно-договірного регулювання це процедура забезпечення дотримання ведення колективних договорів, їх укладення, зміни, виконання та контролю за їх виконанням.

Колективно-договірне регулювання є невід'ємною частиною системи регулювання праці в умовах ринку та переважає у більшості розвинених країн.

Поширення колективно-договірного регулювання в зарубіжних країнах багато в чому залежить не від законодавчого закріплення, а від рівня домовленості основних соціальних партнерів, від рівня соціального капіталу. У суспільствах із низьким рівнем соціального капіталу колективно-договірне регулювання є малоефективним, тому як альтернатива колективному договору виступають локальні акти роботодавця.

Наведений досвід колективно-договірного регулювання вказує, що в зарубіжних країнах інтереси працівників закріплюються на рівні нормативних актів в колективних договорах, що надає їм форми законних інтересів. При здійсненні колективно-договірного регулювання трудових, соціально-економічних, виробничих відносин увага приділяється гарантуванню і реалізації законних прав і інтересів працівників. У колективних договорах обговорюється ширше коло соціально-виробничих відносин, ніж у індивідуальних трудових договорах (контрактах). У більшості країн, колективні договори є одним із засобів перерозподілу прибутку.

Колективні договори характеризуються надзвичайною гнучкістю, аналогічною до відсутності правового регулювання. Система колективно-договірного регулювання дозволяє заповнити не тільки нормативні прогалини, а й піддати первинній нормативній регламентації коло соціально-економічних, виробничих, трудових відносин, умов праці які є залежними від специфіки не тільки галузі, а й окремо взятого підприємства та забезпечити більш гнучке регулювання умов праці та виробництва, ніж це передбачено законодавством відповідної держави.

У багатьох зарубіжних країнах важливими є колективні переговори для забезпечення заробітної плати, встановлення тривалості та виду робочого часу, умов праці. Незважаючи на те, що останніми роками відбулася тенденція щодо послаблення колективних переговорів, в більшості європейських країн, колективні переговори є найважливішим потужним інструментом для робітників, які гарантують стабільність у виробничих, соціально-економічних відносинах та відображають їх інтереси. Колективний договір покращує умови законів, які встановлюють певні мінімальні стандарти, які стосуються всіх працівників, незалежно від сфери дії колективного договору.

Колективно-договірне регулювання, в основі якого закладений колективний договір, в більшості західних країн розглядається як перевірений досвідом метод вирішення соціально-економічних проблем та регулювання протиріч між працівниками, роботодавцями та державою, що ґрунтується на переговорах в основі яких закладений пошук взаємоприйнятних рішень при регулюванні трудових та інших соціально-економічних відносин.

Коллективно-договірне регулювання розглядається також як ідеологія взаємовідносин роботодавців і працівників, яка прийшла на зміну ідеології класової боротьби, як специфічний тип суспільних відносин, мета яких - знайти баланс інтересів протилежних класів.

РОЗДІЛ 3. ВДОСКОНАЛЕННЯ КОЛЕКТИВНО-ДОГОВІРНОГО РЕГУЛЮВАННЯ У АСПЕКТІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ

3.1. Фактори, що впливають на ефективність колективно-договірного регулювання та забезпечення трудових прав працівників

Ефективність є найважливішою характеристикою не тільки правової норми, а й правового регулювання, безпосереднім критерієм оцінки якості кожного правового засобу в цілому. Адже ефективність правових інструментів є гарантією успішного вирішення різного роду проблем соціального буття суспільства, запорукою його прогресивного розвитку.

У трудовому праві локальна правотворчість спрямована на встановлення локальних правових норм, необхідних для ефективного забезпечення праці, і на первинне правове регулювання соціально-трудова відносин в організації. Водночас обсяг і зміст локальних нормативних актів визначається багатьма факторами. На основі порівняльного аналізу вітчизняного й зарубіжного трудового законодавства можна зробити висновки про те, що основними серед цих факторів, на наш погляд, є ідеологія трудового права, індивідуальний правовий простір (правова культура) працівників і роботодавців, а також національна специфіка. Практично в усіх країнах з розвинутою соціально-ринковою економікою господарська влада у вигляді локальних нормативних актів не є абсолютною й обмежена, з одного боку, обумовленими в законодавстві повноваженнями роботодавця, а з іншого – тими трудовими правовідносинами, які варто регламентувати шляхом погодження з органами, що представляють інтереси працівників [90, с. 131].

Водночас, не можна вважати, що законодавство з питань колективно-договірного регулювання соціально-трудова відносин є досконалим. Зміни, що відбулися за останні десять років у різних сферах – від структури галузей економіки, системи і функцій органів державного управління – до розвитку громадянського суспільства, зокрема, утворення організацій роботодавців та нових профспілок, є

об'єктивною підставою для удосконалення чинного законодавства. Сьогодні, насамперед, це стосується базового закону – «Про колективні договори і угоди» – значна частина положень якого потребує приведення у відповідність до нових законів України та нормативно-правових актів і міжнародних стандартів. Робота над комплексним реформуванням трудового законодавства України, у тому числі колективно-договірного регулювання була розпочата у 2001 році в рамках Проекту МОП з Декларації. Концепцією реформування законодавства України про працю, яка була схвалена 25 червня 2002 року на національному тристоронньому семінарі «Шляхи реформування національного трудового законодавства на сучасному етапі соціально-економічного розвитку України» за участю міжнародних експертів, представників МОП та Європейської комісії, передбачалося розроблення проекту Трудового кодексу, який включатиме окрему книгу з унормування колективних трудових відносин [162, с.4]. Проте, це все залишилося в проекті.

Необхідно підкреслити, що «забезпечення ефективного захисту трудових прав працівників насамперед визначається станом соціально-трудова відносин та рівнем розвиненості їх колективно-договірного регулювання. Проблема розвитку колективно-договірного регулювання соціально-трудова відносин, а також її вплив на ефективну реалізацію трудових прав працівників залишається в Україні все ще не вирішеною. Дослідження шляхів її вирішення в умовах ринкової економіки набули пріоритетного значення, оскільки йдеться про інтереси більшості верств населення, соціальну спрямованість економічних реформ у країні та їх результативність [96, с. 331].

Сучасні умови диктують зміну характеру й змісту колективно-договірного регулювання, в основу якого закладений такий акт локальної нормотворчості, як колективний договір. Ринкова економіка, функціонування різних форм власності повинні супроводжуватися зміною і переміщенням пріоритетів у правовому регулюванні трудових відносин. Держава, що проголосила себе в Конституції України як демократична, правова і соціальна держава, повинна прагнути до демократичного рівня розвитку, гарантувати й захищати права та законні інтереси своїх громадян. Це стосується насамперед працівників, які створюють матеріальні та духовні блага й забезпечують не тільки свої потреби, але й потреби суспільства

загалом і, звісно, держави. Відтак, в Україні зусилля законодавця під час вирішення проблем захисту прав працівників мають бути спрямовані передусім на удосконалення правової бази держави загалом та в питаннях регулювання заробітної плати зокрема, включаючи насамперед соціальне партнерство, колективно-договірне регулювання, в основі якого лежить такий важливий договірний акт, як колективний договір.

Сучасні реалії зводяться до того, що в трудовому законодавстві встановлено лише мінімальні гарантії, а підвищення цих гарантії багато в чому залежить від бажання і можливостей самого підприємства, установи, організації, тобто договірного рівня. Сьогодні є очевидним те, що створення належних умов праці, адекватна заробітна плата, охорона праці і здоров'я робітників, їх захист повинні стояти на порядку денному. В цьому важливу роль має відігравати договірне регулювання трудових відносин. Саме колективний договір є нормативно-правовим актом, який має публічно-правову і приватноправову природу, метою якого є «регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин і узгодження інтересів працівників та роботодавців» [175]. Пріоритетна роль колективного договору в ієрархії локальних нормативно-правових актів обумовлена його правовою природою, а саме договірним порядком прийняття, широким колом соціально-трудова відносин, що становлять предмет його регулювання. Завдяки нормативним умовам, що становлять зміст колективного договору, колективний договір є базою для нормативно-правового регулювання соціально-трудова відносин підприємства, установи, організації. З урахуванням економічних можливостей підприємства, установи, організації колективний договір є стимулом працівників до творчої і продуктивної праці шляхом установлення моральних і матеріальних заохочень у вигляді додаткових відпусток, надбавок і доплат до основної заробітної плати, пільг і компенсацій тощо.

В умовах ринку договірне регулювання трудових відносин дає змогу враховувати інтереси працівника та роботодавця, галузеву та локальну специфіку підприємства, фінансово-економічний стан роботодавця [145, с. 140]. Звісно, потрібно враховувати економічні можливості підприємства, але саме колективний

договір може підвищити інтерес працівників до продуктивної і творчої праці. Відповідно, кваліфіковане та ефективне розроблення колективного договору дасть змогу закласти в ньому значні можливості для підвищення стимулу найманих працівників. Хоч колективний договір відіграє вагомую роль у забезпеченні прав та інтересів працівників на підприємствах, установах, організаціях, сьогодні доводиться констатувати, що рівень ефективності колективних договорів як актів локальної нормотворчості бажає кращого. Серед основних причин низької ефективності діючого механізму колективно-договірного регулювання є переважне використання владою та бізнесом авторитарних механізмів, що задають основні параметри соціально-трудої сфері, імітаційна діяльність профспілок із захисту інтересів працівників, відсутність правової грамотності, байдужість, небажання основної маси працівників брати активну участь у захисті своїх трудових прав і інтересів.

На сьогодні нормативно та навіть на доктринальному рівні не розроблені та не досліджені такі дефініції (категорії) як «ефективний колективний договір», «ефективне колективно-договірне регулювання». Складність вказаного пояснюється дискусійністю самої категорії юриспруденції – права, а також різноманіттям дефініцій «ефективність» загалом і «ефективність права» зокрема. У словнику української мови значення прикметника «ефективний» пояснюється як такий, що дає певний ефект, дієвий. З цих позицій можна сказати, що під ефектом, що має давати колективно-договірне регулювання (колективний договір) розуміється: «максимальне використання можливостей та засобів підприємства, установи для підвищення рівня трудових та соціальних гарантій, що надаються працівникам з найбільш значущих для них питань, встановлення «прав і гарантій, що поліпшують становище працівників порівняно із законодавством» (ст.9-1 КЗпП України)».

Не вироблено також кількісні показники якості, ефективності колективного договору які б дозволяли порівнювати між собою пропоновані макети або проаналізовані договори та, на їх основі, визначати найкращі з них. Адже кількісні показники ефективності укладених колективних договорів необхідні державним органам праці, для представників працівників і роботодавців, оскільки оцінивши ефективність чинного колективного договору, вони зможуть обґрунтовано підходити

до складання проекту нового договору. Відсутні типові рекомендації щодо складання колективних договорів, а якщо деякі рекомендації існують на рівні підприємства, установи, вони не орієнтовані на вдосконалення договірної регулювання з урахуванням галузевих особливостей соціально-трудових відносин. А врахування галузевих особливостей є однією із функцій договірних актів та заходів щодо їх реалізації, відповідно, підвищення ефективності колективно-договірної регулювання.

Не проведений аналіз інших факторів (крім рекомендацій), що впливають на результативність роботи представників працівників та роботодавців при підготовці проектів колективних договорів, з метою посилення цього впливу та вирішення проблеми підвищення ефективності колективно-договірної регулювання. Не досліджені особливості вироблення відповідних висновків при реєстрації колективних договорів і не оцінена їх результативність. Не розглянуті питання створення умов, що стимулюють представників працівників та роботодавців укладати колективні договори. На якість роботи з вирішення проблеми підвищення ефективності колективно-договірної регулювання соціально-трудових відносин позначається та обставина, що не використовуються повною мірою сучасні інформаційні технології, особливо у процесі аналізу колективних договорів. Адже їх використання дозволить проводити не вибірковий, а системний аналіз, накопичувати та аналізувати досвід вирішення в договірному порядку тих чи інших питань соціально-трудових відносин, в тому числі і з урахуванням галузевих особливостей, отримувати більш повну та достовірну інформацію про стан колективно-договірної регулювання в цілому.

Окрім того, проблема ускладнюється різними аспектами договірної регулювання, що здійснюється у публічному - з використанням нормативно-договірних та у приватному праві - з використанням індивідуально-договірних засобів. Усе це ускладнює дослідження ефективності договірної регулювання. Вказане призводить до низької ефективності договорів, недостатнього використання положень колективних договорів з нормами угод генерального, галузевого та територіального рівнях, наявності великої кількості формальних, неконкретних

положень, які суперечать трудовому законодавству. У зміст колективного договору не рідко включаються питання, які не є предметом договірної регуляції, окрім того, часто включаються умови, які носять інформаційний характер і не підвищують рівень його ефективності. А це позбавляє можливість як роботодавця так і працівників ефективно вирішувати питання, які не врегульовані в КЗпП України та інших нормативних актах, що регулюють відносини у сфері найманої праці, а також питання, що пов'язані з інтересами зацікавлених сторін соціального партнерства.

В юридичній літературі не склалося взагалі думки про те, яку властивість (властивості) необхідно використовувати для процедури (процесу) договірної регуляції та змісту колективних договорів як показника їх ефективності. На перший погляд, щоб з'ясувати характер ефективності колективного договору можна проаналізувати використані можливості і засоби у підвищенні рівня соціально-трудова гарантій, які надаються найманим працівникам та наявність у його змісті умов, що поліпшують становище працівників, порівняно з чинним законодавством, наявність зобов'язань з найбільш значущих проблем. На нашу думку, використання цих властивостей, як показника ефективності колективного договору, необхідно характеризувати як повноту відображення змістовної частини колективного договору за її правовим призначенням, де б чітко могла відобразитися контрольна функція за взяті сторонами зобов'язання.

Одним з можливих показників ефективності, її критеріїв, як відзначається в юридичній літературі, є «з'ясування того, чи забезпечують обрані в процесі правової регламентації суспільних відносин конкретні способи регулятивного впливу на поведінку людей (заборони, зобов'язання, дозволи, рекомендації, заохочення тощо) відповідні їм форми реалізації правових норм (використання, виконання, дотримання). Інший підхід до оцінки ефективності правового регулювання полягає в аналізі того, якою мірою зазначені форми реалізації норм права забезпечують досягнення всього спектра намічених при його плануванні правових цілей: кінцевих та проміжних, основних та вторинних. Важливим критерієм ефективності правового регулювання є врахування витрат, пов'язаних із досягненням його певного результату. Зокрема, за інших рівних умов більш ефективними вважаються ті засоби право-

вого регулювання, які дозволяють вирішувати відповідні соціальні завдання в більш короткий проміжок часу із залученням меншої кількості людських та матеріальних ресурсів» [219, с.43]. Зазвичай, колективно-договірному регулюванню властиві якісні і кількісні показники, які вказують на його ефективність, адже від останнього буде залежати в цілому ефективність правового регулювання суспільних відносин у сфері найманої праці.

Характеризуючи ефективність норм трудового права, в юридичній літературі підкреслювалося, що ефективність, насамперед, визначається ступенем відповідності поведінки суб'єктів правовідносин моделі, що міститься в правовій нормі, її реальністю (орієнтованістю на досягнення певного результату) або оптимальністю досягнення правового результату (досягнення цілей при найменших витратах ресурсів, правових та не правових засобів) [154, с.14-32]. Відповідно, до умов ефективності відносили: опосередкування у правових нормах соціально-економічних закономірностей; врахування загальних принципів правового регулювання та управління у процесі нормотворення; дотримання правил юридичної техніки; інформування адресатів про зміст правової норми; режим законності [154, с.102]. У свою чергу, Я. В. Сімутіна вважає, що в сучасних умовах розвитку трудових правовідносин такий підхід до визначення поняття ефективності потребує певних доповнень. У межах вказаного підходу, зауважує вчена, єдиним критерієм оцінки ефективності вважається досягнення мети правового припису, а ступінь ефективності норми залежить від того, наскільки мета реалізована на практиці. ...В сучасних умовах при досягненні юридичних цілей не можна не зважати на те, якими саме способами та засобами вони будуть реалізовуватися. Тому при аналізі ефективності важливо співвідносити отриманий результат не тільки з метою, а й із засобами її досягнення, враховуючи також, яким чином вона зможе бути досягнута [211, с.513]. Як висновок, ефективність механізму правового регулювання трудових відносин Я. В. Сімутіна визначає як наукову категорію, що вказує на якість всіх його складових внутрішньосистемних зв'язків між ними у процесі правової регламентації трудових відносин із урахуванням соціальних, економічних, юридичних та інших цілей [211, с.515].

З урахуванням сказаного, виникає логічне питання: яким способом, методом можна визначити ефективність колективного договору та які саме чинники повинні сприяти цій ефективності. При цьому говорячи про ефективність ми можемо говорити як про їх критерії так і про їх умови, які об'єднуються у відповідну дефініцію - фактори.

Якщо звернутися до етимології поняття «критерії» - означає «мірило» [215, с.349]; (гр. засіб, судження), мірило для визначення, оцінки предмета, явища; мірило достовірності знань, їхньої відповідності об'єктивній дійсності» [213]. «Умова - необхідна обставина, яка робить можливим здійснення, створення, утворення чого-небудь або сприяє чомусь» [214, с. 441]. Під умовами ефективності правової норми розуміють певні соціальні обставини, від яких залежить здатність норми здійснювати сприятливий вплив на поведінку учасників суспільних відносин. Роль таких умов виконують різноманітні соціальні, економічні, політичні чинники, більшість із яких носять зовнішній стосовно до права (правової норми) характер.

Поєднання критеріїв і умов говорить про ті фактори, які роблять можливими реалізацію відповідної мети і завдань колективно-договірного регулювання.

Необхідно зауважити, що виявлення умов та критеріїв ефективності колективно-договірного регулювання передбачає звернення в цілому до інструментального компоненту механізму правового регулювання, у процесі вирішення якої оцінюється безліч різних факторів: оцінка мети і завдань, потенціал засобів, що будуть використовуватися, зовнішня середовище, у якому здійснюється правове регулювання тощо. Серед факторів, що визначають показники якості як правового так і колективно-договірного регулювання та рівень його ефективності, відзначаються параметри економічного, політичного, культурного, середовища, менталітет суспільства [230, с.152; 96]. Проте сучасний розвиток науки та пізнавальних засобів, пов'язаних з використанням ІТ-технологій, штучного інтелекту, обробки великих даних (Big Data) тощо, залишає відкритим питання про так звану універсальну формулу критеріїв визначення ефективності норм права, законодавства та в цілому правового, колективно-договірного регулювання.

Говорячи про ефективність правового регулювання, можна констатувати, що

воно може оцінюватися за різними критеріями. Аналіз юридичної літератури дає підстави для виділення певних критеріїв ефективності правового регулювання [194; 193; 154; 158; 221; 146; 204; 247; 211; 195; 86], в тому числі колективно-договірного. Отож, критерії ефективності моделі колективно-договірного регулювання, на нашу думку, повинні включати в себе наступні елементи: критерій визначення мети, завдань, принципів колективно-договірного регулювання у сфері праці; критерій відповідності норм, що регламентують колективно-договірне регулювання генеральній меті правового регулювання у сфері праці; критерій системного характеру колективно-договірного регулювання; співвідношення (поєднання) державного і колективно-договірного регулювання відносин у сфері праці; критерій забезпечення умов зі сторони держави для реалізації колективно-договірного регулювання; критерій дотримання правил юридичної техніки; критерій формування механізмів захисту трудових прав; критерій забезпечення участі працівників в управлінні підприємством, трудову, господарську та управлінську діяльність; критерій забезпечення рівня гарантій працівників у порівнянні з трудовим законодавством.

Необхідно підкреслити, що за допомогою визначення мети, завдань, принципів колективно-договірного регулювання у сфері праці суб'єкти такого регулювання встановлюють та реалізують саме ті оптимальні для них моделі дозволеної та належної поведінки, що надають юридичні можливості користування певними соціальними благами. Вказаний критерій тісно переплітається з такими критеріями як: відповідності норм, що регламентують колективно-договірне регулювання генеральній меті правового регулювання у сфері праці; системного характеру колективно-договірного регулювання; співвідношення (поєднання) меж державного і колективно-договірного регулювання відносин у сфері праці.

В завданнях та принципах колективно-договірного регулювання відображається його мета, яка повинна в цілому відображати інтереси і потреби сторін такого регулювання і відповідати генеральній меті правового регулювання трудових відносин, яка формується в рамках соціального призначення трудового права і, в кінцевому рахунку, визначаються ним. На кожному етапі розвитку

колективно-договірному регулюванню, завдання, під впливом соціально-економічних і політичних умов можуть змінюватися, але генеральна мета є незмінною.

Колективно-договірне регулювання відповідає в цілому фундаментальним засадам трудового законодавства. Щоб колективно-договірне регулювання було ефективним, необхідно щоб воно базувалося на ефективній законодавчій базі, норми якої повинні мати реалізуючи функцію, а не декларативний характер. Проте на практиці існують проблеми, оскільки узгодження локальних нормативних актів, які мають договірний характер фактично не застосовується. Врахування думки профспілкового органу, або іншого представницького органу працівників з правової точки зору не викликає ніяких наслідків.

Однією із завдань колективно-договірному регулюванню є створення сприятливих умов праці для працівників, встановлення «додаткових порівняно з законодавством трудових і соціально-побутових пільг для працівників» (ст. 9-1 КЗпП України), адже норми, що регламентують колективно-договірне регулювання повинні відповідати генеральній меті правового регулювання у сфері праці. Проте незважаючи на таку спрямованість щодо створення сприятливих умов праці, встановлення додаткових трудових і соціально-побутових пільг, законодавчо закріплена модель колективно-договірному регулюванню орієнтована в основному на дотримання роботодавцями виключно державних нормативних приписів, що закріплюють мінімальні законодавчі гарантії. Це пов'язано з широким поширенням дублювання у змісті колективного договору положень КЗпП України та інших нормативних правових актів. Це призводить до трансформації колективного договору в «інформаційний акт», що суперечить його правовій природі – локального правового акту. Це призводить до порушення принципів трудового права, прав працівників, роботодавців, оскільки зводиться нанівець компетенції суб'єктів колективно-договірному регулюванню, виходячи з сутності предмета останнього. КЗпП України закріплює загальний перелік питань, які можуть бути врегульовані в колективному договорі (ст.13 КЗпП України, ст.7 Закону «Про колективні договори і угоди»). Така ситуація свідомо створює умови порушення вимог трудового законодавства. Саме з цих позицій модель колективно-договірному регулюванню

Україні за вказаними критеріями буде задовільною, якщо брати до уваги п'ятибальну шкалу оцінювання.

Системний характер правових норм в цілому і колективно-договірного регулювання зокрема вибудовує так звану модель трудових правовідносин де визначає мету та завдання колективно-договірного регулювання та пов'язує їх в ту загальну схему правового регулювання трудових відносин, яка повинна бути реалізована суб'єктами колективно-договірного регулювання з початку їх виникнення, зміни та припинення.

Важливим критерієм що впливає на ефективність колективно-договірного регулювання є співвідношення (поєднання) державного і колективно-договірного регулювання відносин у сфері праці. Трудове законодавство встановлює певні межі колективно-договірного регулювання шляхом закріплення положення про те, що: «умови колективних договорів або угод, що погіршують порівняно з чинним законодавством становище працівників, є недійсними, і забороняється включати їх до договорів і угод» (ст.16 КЗпП України; ст.5 Закону «Про колективні договори і угоди» [175]), тобто колективні договори не можуть містити умови, що обмежують соціально-трудова права чи знижують рівень гарантій працівників у порівнянні з трудовим законодавством. Проте, незважаючи на те що тип колективно-договірного регулювання переважно носить загально-дозвільний характер, правозастосовна практика все ж таки носить дозвільну спрямованість. Відповідно, межі колективно-договірного регулювання визначено тим, наскільки норми трудового законодавства передбачають право суб'єктів трудового права на договірному рівні регулювати конкретні питання такого регулювання. Саме цей критерій пов'язаний з забезпеченням трудових прав і гарантій працівників на всіх рівнях колективно-договірного регулювання. Забезпечення рівня трудових прав і гарантій проявляється і в якості змістовної частини колективного договору та є одним з важливих його властивостей. Рівень ефективності колективних договорів повинен визначатися як за повнотою відображення у договорі проблем колективно-договірного регулювання на рівні підприємства, установи, організації так і за оцінкою змістовної частини колективного договору. Крім того, така ефективність колективних договорів має

також визначатися ефективністю вжиття тих заходів, що передбачені у самому колективному договорі. З цього приводу Н.Д. Гетьманцева пише: «не менш важливою складовою частиною ефективності договірної регулювання є якість змістовної 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, встановленні різних надбавок, доплат до посадових окладів (тарифних ставок), покращенні соціально-побутового обслуговування, організації належних умов праці тощо, навряд чи можна назвати такий колективний договір ефективним, тому насамперед ефективність колективних договорів як інструментів соціального управління повинна проявлятися не тільки щодо їх фактичної реалізації, але й передусім у забезпеченні положень змістовної частини рівнем трудових прав та гарантій працівників порівняно зі встановленими у законодавстві. Саме тут повинна чітко проявлятися регулятивна дія нормативної частини колективного договору та поєднання державного і договірної регулювання, адже призначення колективно-договірної регулювання полягає в реалізації такого принципу: кожен наступний рівень соціально-партнерських угод (колективних договорів) не може погіршувати умов угод (договорів) більш високого рівня та повинен відрізнятися від попереднього більшою вигодою для працівників» [60, с. 493].

Дійсно, ефективність правового регулювання пов'язана з його якістю. Наскільки буде якісною і, відповідно, ефективною модель правового регулювання трудових відносин, яку закладено законодавцем (мета, завдання, система ціннісних орієнтирів), наскільки результативною буде система колективно-договірної регулювання на конкретному підприємстві.

У виробничій та трудовій сфері призначення колективних договорів має забезпечувати рівень трудових прав і гарантій для найманих працівників, оскільки їх підвищення є основним завданням колективного договору. Чим вищий рівень трудових прав і гарантій для працівників, тим ефективнішим стає зміст колективного договору. Ефективність колективно-договірної регулювання соціально-трудових відносин, насамперед, визначається якістю змістовної частини,

тобто встановленням у них положень, що підвищують рівень трудових прав і гарантій у порівнянні з установленим на законодавчому рівні. Тому одним з основних властивостей змісту колективного договору є забезпечення належного рівня трудових прав і гарантій для працівників, оскільки, як зауважувалося раніше, чим вищий рівень цих гарантій, тим ефективніший колективний договір в цілому.

Рівень трудових прав і гарантій для працівників відображає комплексну характеристику реалізованих у трудовому законодавстві та у колективних договірних актах статутних прав, що становлять зміст правового статусу працівників, їх забезпеченості щодо можливості працювати за конкретною спеціальністю, кваліфікацією, посадою, належної оплати праці, умов праці, забезпечення режиму роботи та здорових і безпечних умов праці, відпочинку, соціального забезпечення та системи гарантій, які забезпечують свободу працівника відносно роботодавця щодо дотримання прав працівників (в межах, визначених законом, колективним договором, контрактом). Відповідно, колективно-договірне регулювання повинно бути направлено на вирішення низки основних завдань, серед яких: створення системи гарантій рівня життя працівників та відповідальності за їх виконання; проведення колективних переговорів, взаємних консультацій щодо виконання колективного договору підприємства, установи, організації; забезпечення ефективного механізму регулювання соціально-трудова та пов'язаних з ними економічних відносин; розробка та укладання колективних договорів відповідно до угод всіх рівнів і законодавства.

Рівень трудових прав і гарантій працівників у трудовому законодавстві забезпечується державою на централізованому рівні шляхом прийняття нормативно-правових актів і використовується як певний показник. Цей рівень може бути підвищений за рахунок колективно-договірного регулювання шляхом укладання колективних договорів. Зокрема, ст. 9-1 КЗпП України закріплює: «підприємства, установи, організації в межах своїх повноважень і за рахунок власних коштів можуть встановлювати додаткові порівняно із законодавством трудові і соціально-побутові пільги для працівників». Як підкреслюється в юридичній літературі, «рівень трудових прав і гарантій працівників, що приймаються на підприємстві, шляхом фіксування їх у колективному договорі є доступним і піддається контролю

як профспілками, так і державними органами. Уявляється, що основними напрямками розвитку договірного регулювання на підприємствах, установах, організаціях є вдосконалення системи трудових відносин і зайнятості особливо вразливих верств населення, які самостійно не можуть конкурувати на ринку праці, підвищення кваліфікації, перенавчання вивільнених працівників, стимулювання праці, забезпечення належної охорони праці, отже, збереження здоров'я працівників у процесі самої праці, житлово-побутове забезпечення працівників» [229, С.151-152]. З огляду на вказане, роботодавець може забезпечити і реалізувати виконання значної частини питань лише в межах його фінансових можливостей і, відповідно, держава, як повноцінний суб'єкт соціального партнерства повинна також брати на себе зобов'язання та розробляти програми соціального розвитку, з метою підвищення заінтересованості роботодавця щодо забезпечення гарантіями найманих працівників шляхом прийняття пільг у оподаткуванні.

В колективний договір не потрібно включати інформаційні умови, які дублюють чинне законодавство та не враховують при цьому особливості колективно-договірного регулювання і як результат, не підвищують ефективність колективно-договірного регулювання. Ефективне колективно-договірне регулювання повинно характеризуватися наявністю розвиненої інфраструктури соціального захисту, що включає правовий захист, стійке зростання добробуту працюючих, поліпшення умов їх праці, зниження невиправданої диференціації в оплаті праці, участь працівників в управлінні підприємством.

Критерій забезпечення умов зі сторони держави для реалізації колективно-договірного регулювання повинен передбачати, що рішення, що приймаються на державному рівні з питань трудового, соціального захисту працівників, мають мати обов'язковий, а не рекомендаційний характер. Держава у колективно-договірному регулюванні повинна зосередити свої функції з іншими партнерами на завданнях щодо вироблення критеріїв для підвищення заробітної плати на рівні галузі чи підприємства у рамках загальнодержавної політики доходів та зайнятості; примирення та посередництва в ході загальнонаціональних страйків та конфліктів; дорадчої ролі при обговоренні загальних питань економічної та соціальної політики.

Саме держава має забезпечити заходи економічного та організаційного характеру, які обмежували б конфліктне середовище та спрямовували трудові відносини у русло ефективного соціального діалогу. Держава має бути організатором та активним повноправним учасником забезпечення колективно-договірного процесу. Трипартизм - взаємодія держави, бізнесу та працівників - найбільш адекватно відображає вказану потребу.

Вироблення погоджувальних дій на державному рівні з питань захисту трудових доходів від інфляції, вирішення проблеми невиконання заробітної плати, способів та форм запобігання масовому безробіттю є фундаментальною основою для розширення колективно-договірного регулювання в інших галузях.

Якщо брати до уваги критерій дотримання правил юридичної техніки, то необхідно зауважити, що дотримання її правил досягається шляхом правильного використання її засобів, прийомів, що необхідна для вирішення певного завдання. Адже при розробці проекту колективного договору для подальшого його укладення необхідно виробити уніфіковані підходи до змісту і структури колективного договору з метою забезпечення певних гарантій у сфері праці для працівників підприємств, установ, організацій. Колективно-договірне регулювання характеризується відсутністю легального визначення колективного договору як локального правового акту, неузгодженістю термінології КЗпП України, Законів України «Про колективні договори і угоди», «Про соціальний діалог в Україні» в частині визначення сторін колективно-договірного регулювання (соціального партнерства), їх репрезентативності (ст.6 «Про соціальний діалог в Україні»), повноважень (ст.12 КЗпП України, ст.3 Закону «Про колективні договори і угоди», ст.4 «Про соціальний діалог в Україні»), встановлення механізму відповідальності за невиконання умов колективного договору, неструктурованість норм КЗпП України, що встановлюють вимоги до колективно-договірного регулювання, відсутність правил узгодження норм різних галузей права (податкового, цивільного, адміністративного), які регламентують колективно-договірне регулювання, відсутність правил розв'язання колізій тощо.

Критерій формування механізмів захисту трудових прав і «вміння правильно

ними користуватися» [140, с.24]. Захист трудових прав і інтересів найманих працівників та роботодавців здійснюється в юрисдикційній та не юрисдикційній формі, де визначені заходи захисту відповідно до предмету захисту та суб'єкта, інтереси якого охороняються [55, с.98].

Необхідно відзначити про забезпечення рівності суб'єктів колективно-договірного регулювання, який забезпечений закріпленням широкого спектра повноважень профспілок з представництва та захисту прав працівників, а також низки загальних гарантій, що поширюються на інші представницькі органи працівників. Однак, якщо профспілки відсутні на підприємстві, установі, організації, або ж є неефективними у своїй діяльності, рівність суб'єктів не забезпечується, а це означає, що закріплена модель колективно-договірного регулювання фактично не реалізується на практиці.

Захист трудових прав працівників має свої особливості, які адекватно повинні відповідати колективно-договірному регулюванню. Це, однак, не скасовує необхідності звернення до органів по вирішенню індивідуальних трудових спорів, оскільки роботодавець резюмує правомірність прийнятих договірних актів та потребує їх дотримання працівниками. Необхідно зауважити, що в Кодексі законів про працю України «спостерігається фрагментарність і випадковість у використанні заходів чи способів захисту: вони безсистемно розпорошені в усіх його главах» [93, с.191-192].

Критерій забезпечення права працівників на участь в управлінні підприємством, установою, організацією, трудову, господарську та управлінську діяльність щодо дотримання дисципліни праці, матеріального стимулювання працівників, забезпечення охорони праці. Закріплена законодавчо модель колективних переговорів дозволяє працівникам реально брати участь в управлінні підприємством, установою, організацією, проте її реалізація та ефективність залежить від активної діяльності представницького органу працівників. Законодавчо закріплені випадки «передачі питання про порушення трудової дисципліни на розгляд трудового колективу або його органу» (ст. 152 КЗпП України), що є на сьогодні декларативною і не реалізується на практиці, а також

надання роботодавцем працівникам інформації (ст. 19 Закону «Про колективні договори і угоди»), проте конкретне формулювання зазначеної норми чітко обмежує такі випадки, що дозволяє роботодавцю відмовляти у наданні іншої інформації, яка формально виходить за межі, встановлені КЗпП України.

На сьогодні сформовано загальні засади та формування договірному механізму управління працею, закріплені вимоги до формування договірних механізмів охорони праці, оплати праці та стимулювання працівників, захисту трудових прав, вирішення трудових спорів. І хоч трудова, господарська та управлінська діяльність тісно пов'язані між собою, проте вони різною мірою врегульовані нормами трудового права. Трудова діяльність докладно регламентована нормами трудового права, у той час як управлінська та господарська діяльність регламентовані нормами інших галузей права - нормами цивільного, корпоративного права. Оскільки механізмів узгодження зазначених видів діяльності будь-якого підприємства КЗпП України не містить, відповідно це залишається на розсуд суб'єктів колективно-договірному регулювання у конкретному підприємстві.

Критерій забезпечення рівня гарантій працівників в порівнянні з трудовим законодавством. Система колективно-договірному регулювання, що підвищує рівень гарантій для працівників у порівнянні із закріпленим у законодавстві, заснована на віднесенні частини витрат до витрат за окремими видами податків, проте зазначена система в основному акцентує увагу на колективних договорах, ігноруючи закріплену КЗпП України можливість підвищення рівня гарантій нормами договірних актів (ст. 9-1 КЗпП України).

Характеризуючи такі критерії як : системний характер колективно-договірному регулювання; співвідношення (поєднання) державного і колективно-договірному регулювання відносин у сфері праці; забезпечення умов зі сторони держави для реалізації колективно-договірному регулювання; відповідності норм, що регламентують колективно-договірне регулювання генеральній меті правового регулювання у сфері праці - необхідно зауважити, що вони у значній мірі залежні від самого змісту Закону, як правового акту вищої юридичної сили, що створює нормативну базу для колективно-договірному регулювання, визначення його меж,

закріплює умови та порядок застосування колективно-договірних засобів. Тому реалізація колективно-договірного регулювання, його ефективність зумовлена, в значній мірі, змістом (вимогами) закону. Іншими словами, відповідний вплив на ефективність колективно-договірного регулювання здійснюють імперативні норми права, положення яких прямо закріплюють можливість використання засобів колективно-договірного регулювання. У встановлених нормах закону межі колективно-договірного регулювання гарантуються державою.

Відповідно, якщо брати до уваги ефективність правового і колективно-договірного регулювання, то його можна розглядати з двох позицій: об'єктивного, що закладений законодавцем і суб'єктивного, що закладений роботодавцем з однієї сторони і профспілкою, від імені працівників. Ефективність колективно-договірного регулювання у об'єктивному сенсі залежить від рівня гарантованості та забезпечення тієї мети і завдань, що стояли перед законодавцем при формуванні моделі правового регулювання трудових відносин (забезпечення реалізації завдань, гідного рівня соціальних прав, ефективної системи організації праці, системи формування бази оподаткування). Ефективність колективно-договірного регулювання у суб'єктивному сенсі залежить від реалізації тих завдань, що стояли перед суб'єктами колективно-договірного регулювання і рівня задоволення їх інтересів (належної організації виробництва, організації праці, оплати, умов праці, охорони).

Оскільки існує протиріччя праці і капіталу і, на основі цього, врівноваження балансу інтересів сторін трудових відносин, ефективність колективно-договірного регулювання необхідно розглядати у взаємозв'язку – об'єктивного і суб'єктивного, що об'єднує інтереси працівника, роботодавця та держави. Як результат об'єктивного і суб'єктивного - ефективність колективно-договірного регулювання буде визначатися тим, наскільки вирішені завдання його механізму та наскільки оптимальним був обраний шлях і засоби вирішення запланованих ним завдань.

Фактори ефективності колективно-договірного регулювання це умови і критерії що визначають характер засобів і здійснюють вплив на завдання, мету та результати колективно-договірного регулювання.

Ефективність колективно-договірного регулювання визначається рівнем його функціональності: наскільки вирішені завдання локального правового регулювання та наскільки оптимальним є обраний шлях вирішення зазначених завдань. Необхідно розрізняти ефективність закріпленої у законодавстві моделі колективно-договірного регулювання в цілому та ефективність реалізованої у практичній діяльності системи колективно-договірного регулювання у конкретного роботодавця. На ефективність законодавчої моделі колективно-договірного регулювання впливають об'єктивні чинники. На ефективність колективно-договірного регулювання конкретного підприємства, установи, організації впливають як об'єктивні так і суб'єктивні чинники. Суб'єктивні чинники – осмислення значення колективного договору з точки зору працівника, професійної спілки, роботодавця.

Умови ефективності колективно-договірного регулювання відносин у сфері праці це фактори, що мають загальну спрямованість, наявність чи відсутність яких визначає здатність колективного договору виконувати свої завдання і функції.

Критерії ефективності колективно-договірного регулювання – це ті вимоги, виміри, що визначають, наскільки колективно-договірне регулювання вирішує завдання, що стоять перед ним. Оцінку ефективності колективно-договірного регулювання доцільно застосовувати через співвідношення поставленої мети та досягнутого результату колективно-договірного регулювання.

3.2. Напрями вдосконалення колективно-договірного регулювання щодо забезпечення трудових прав

Для з'ясування напрямків підвищення ефективності колективно-договірного регулювання відносин у сфері праці в попередньому параграфі ми проаналізували існуючу в країні модель колективно-договірного регулювання та її критерії. Дослідження наявної моделі колективно-договірного регулювання та її критеріїв показало, що на даний момент легально закріплена модель колективно-договірного регулювання відносин у сфері праці є недосконалою. При аналізі вказаної моделі

видно, що по ряду позицій створена модель колективно-договірного регулювання хоч і закріплює ряд значущих, часто формальних, елементів, проте не забезпечує його ефективності.

Економічне зростання, яке є складовою економічного розвитку в ринкових умовах, неможливе без створення досить досконалої, чітко структурованої системи соціально-трудова відносин. У свою чергу, соціально – трудові відносини, які за своєю суттю відображають систему економічних, правових та психологічних взаємозв'язків індивідів та соціальних груп у процесах, зумовлених трудовою діяльністю, забезпеченням робочими місцями та розподілом національного продукту, мають значний вплив на стан економіки на всіх її рівнях та суспільства в цілому. Вони можуть функціонувати лише за наявності певного механізму, що розвивається у міру суспільного розвитку під впливом багатьох факторів [44, с.26]. Одним із таких факторів є функціонування колективно-договірного регулювання та його ефективність.

Колективний договір, що укладається на підприємствах, в установах і організаціях посідає в системі колективно-договірного регулювання найнижчий рівень, однак, він є найважливішою і найпоширенішою формою регулювання соціально-трудова відносин, в якому встановлюються взаємні зобов'язання роботодавця і трудового колективу щодо умов праці та зайнятості працівників безпосередньо на робочому місці [162, с.34]. Однак, на практиці не в повній мірі реалізуються можливості колективного договірного регулювання трудових відносин. Проведений раніше нами аналіз змісту колективних договорів показав, що проблему підвищення ефективності колективно-договірного регулювання досліджено недостатньо. Не проведено системний аналіз об'єкта договірного регулювання соціально-трудова відносин з метою уточнення кількісних показників їхнього стану та виявлення взаємозв'язку цих показників із змістом колективно-договірних актів з рівнем трудових прав та гарантій, що надається працівникам у результаті їх укладання. Не досліджено, який рівень трудових прав і гарантій забезпечується працівникам у колективних договорах та наскільки він є вищим у порівнянні з тим рівнем, що надає працівникам трудове законодавство. Колективний

договір та інші договірні акти локального характеру ще не стали основою ефективності трудових відносин на підприємствах, установах, організаціях. Однією із причин низької ефективності колективно-договірного регулювання соціально-трудова відносин є те, що зміст колективних договорів формується з урахуванням суб'єктивних факторів, таких як особисті пріоритети та відповідальність представників працівників та роботодавців, рівень їхньої правової грамотності, вміння вести переговори. Відповідно, у процес становлення повинні бути привнесені елементи усвідомленого суспільного впливу – соціального управління, насамперед на представників сторін, які розробляють та укладають колективні договори. Тому в якості соціальної проблеми не вперше постала проблема підвищення шляхів ефективності колективно-договірного регулювання соціально-трудова відносин. Її вирішення має велике практичне значення як для профспілок, які представляють інтереси працівників, так і для державних органів праці, які представляють інтереси держави.

Колективне договірне регулювання повинно стати важливим у регулюванні соціально-трудова відносин, ... коли економіка повинна передбачати щось нове, бути інноваційною, характеризуватися новизною, високою ефективністю, чи бути відмінною від попереднього стану. Тому «інноваційна орієнтована система управління повинна визначатися ступенем раціональності використання потенціалу праці» [63, с. 50]. Як підкреслюється вченими, «колективно-договірне регулювання є надзвичайно важливим інструментом впливу на людський капітал підприємства з точки зору створення оптимальних умов для реалізації трудового потенціалу його працівників, що є відповідною складовою людського потенціалу працівників підприємства» [241, с. 184-189]. Відповідно, повинна окреслюється проблема підвищення ефективності колективно-договірного регулювання соціально-трудова відносин в якості соціальної проблеми. Сама ефективність колективно-договірного регулювання повинна проявлятися у забезпеченні змісту колективного договору рівнем трудових прав та гарантій працівників у порівнянні з тими, що встановлені у трудовому законодавстві. Власне у нормативній частині колективного договору

повинна проявлятися його регулятивна дія шляхом поєднання державного і договірної регулювання.

Необхідно зауважити на ціннісних пріоритетах, змістовному наповненні трудових прав людини, які переміщуються, як правило, із сфери економічної у сферу якісного, гідного трудового життя. Міжнародна організація праці одним із головних завдань розглядає реалізацію концепції гідної праці, тому саме з цих позицій, повинна забезпечуватися і реалізовуватися концепція гідного життя, а не існування [63, с 50]. Отож одним із основних способів вирішення цієї проблеми є посилення колективно-договірної регулювання, як одного із сучасних та ефективних способів регулювання трудових відносин та колективно-договірна практика на рівні підприємств як основна, базової ланка цих відносин. Колективний договір, як акт договірної характеру, повинен бути показником ефективності як правового регулювання трудових відносин загалом так і колективно-договірної регулювання трудових відносин зокрема. Адже наявність адекватного механізму функціонування соціально – трудових відносин є запорукою економічного зростання, оскільки гарантує найбільше сприяння розвитку соціально-трудова сфери, зменшує ймовірність негативних наслідків конфліктів, що виникають у ній, і стимулює роботодавців до пошуку раціональних методів управління та використання трудових ресурсів [44, с.26-29]. Окрім того, «найкращі можливості забезпечення ефективного використання та розвитку трудового потенціалу підприємства визначаються станом соціально-трудова відносин і рівнем розвиненості їх колективно-договірної регулювання» [239, с, 178]. Також існує об'єктивна необхідність удосконалення економічного та нормативно-правового механізмів управління працею та форм співпраці всіх суб'єктів трудових відносин, регулювання протиріч між найманою працею, роботодавцями та державою. Тому посилення ролі механізму колективно-договірної регулювання трудових відносин між працівниками та роботодавцями та узгодження їх соціально-економічних інтересів є також одним із важливих проявів розвитку демократичних засад у управлінні соціально-трудова сферою.

Сирняк І. І. з метою удосконалення взаємовідносин між державою, роботодавцями та найманими працівниками пропонує «здійснити певні реформи в колективно-договірному регулюванні, а саме: посилити відповідальність соціальних партнерів за невиконання ухвалених ними колективних договорів і угод чи їх відсутність на підприємстві шляхом внесення відповідних змін до Законів України «Про соціальний діалог», «Про колективні договори і угоди» та до Кодексу України про адміністративні правопорушення; ввести норму законодавства про обов'язковість поширення положень галузевих угод на всі підприємства відповідної галузі при умові, що такі угоди підписані легітимними сторонами соціального партнерства; зобов'язати голів обласних, районних і міських у містах Києві та Севастополі державних адміністрацій всебічно сприяти представницьким органам роботодавців і найманих працівників та самим брати активну участь у процесі розроблення й укладення регіональних угод; внести зміни до законодавства щодо обов'язковості укладення колективних договорів у державних і комунальних підприємствах, бюджетних установах, органах державної влади та місцевого самоврядування; удосконалити та посилити дієвість механізму врегулювання колективних трудових спорів, зокрема, щодо законодавчого забезпечення захисту уповноважених представників найманих працівників, посилення відповідальності за порушення Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», забезпечення механізму примусового виконання рішень примирних органів; посилити відповідальність (зокрема, шляхом введення кримінальної відповідальності) роботодавців за виплату тіньової («в конвертах») заробітної плати та за існування заборгованості з виплати заробітної плати на підприємствах і в установах усіх форм власності; надати право представницьким органам працівників за потреби легітимно втручатися в ці процеси; популяризувати практику укладення колективних договорів і угод у засобах масової інформації та сприяти підвищенню рівня правової культури сторін соціального партнерства. Запропоновані заходи мають комплексний характер і для ефективної реалізації потребують тісної співпраці влади, бізнесу та громадськості на засадах усвідомлення спільної

необхідності розвивати колективно-договірне регулювання як засіб стабілізації соціально-трудова відносин і уникнення соціальної напруги в суспільстві» [208].

Модель колективно-договірного регулювання України повинна базуватися на налагодженій взаємодії працівників, роботодавців і держави, як повноправних учасників соціального партнерства. При цьому професійні спілки, як повноправні представники працівників, мають здійснювати істотний вплив на формування такої моделі. Держава, як повноправний партнер і координатор, шляхом законодавчого регулювання, має забезпечувати, і гарантувати дотримання норм, що визначають рівень життя населення. Пропонована модель відносин дозволить сформує надійну основу для стійкого розвитку економіки та запобігати на цій основі серйозним соціальним конфліктам, що можуть виникнути в суспільстві. «Чіткого статусу потребує також колективний договір на рівні підприємства, укладання якого не має принципу обов'язковості для всіх суб'єктів господарювання»[99, с.162].

Для успішного вирішення проблеми підвищення якості колективно-договірного регулювання соціально-трудова відносин необхідно всі соціальні компоненти, що залучаються до її вирішення розглядати у взаємозв'язку - як елементи деякої системи, в якій суб'єктами управління є працівники державних або профспілкових органів, які займаються вирішенням проблеми, об'єктом управління - колективно-договірні акти, що вивчаються представниками працівників та представниками роботодавців. При цьому, основними етапами вирішення проблеми є аналіз та оцінка ефективності всіх досліджуваних договірних актів та вироблення на цій основі соціально-управлінського впливу на представників працівників та роботодавців: зауважень щодо змісту договірних актів при реєстрації, рекомендацій щодо їх складання, контроль за їх виконанням.

Звісно, що у процес ефективного договірного регулювання мають бути привнесені елементи правової свідомості, усвідомленого суспільного впливу, тому проблему підвищення ефективності колективно-договірного регулювання необхідно розглядати як завдання соціального управління. Попри все, необхідно враховувати ту обставину, що між соціальною та економічною ефективністю існує тісний взаємозв'язок: поліпшення задоволення потреб працівників потребує зростання

економічної ефективності самого підприємства, установи, організації; підвищення соціальної ефективності сприяє ефективному господарюванню в інтересах самого підприємства та його працівників. Тому якщо економічний і соціальний взаємозв'язок відсутній, саме виробництво зводиться нанівець. Адже саме з економічним потенціалом пов'язана якість трудового життя, концепція гідної праці, яка «полягає у тому, що вона зважає на багатоманітні інтереси всіх учасників трудового процесу і спрямована на оптимізацію відносин між ними. Гідна праця виступає основною складовою якості трудового життя, консолідуючи зусилля усіх сторін соціального діалогу не тільки на покращенні ситуації в соціально-трудої сфері, а й на зростанні економічного потенціалу країни» [47]. Г. С. Лопушняк дослідивши шляхи удосконалення соціально-трудої відносин, пише: «обґрунтованість і реальність стратегічних засад, визначених національною соціальною доктриною, залежить від їхнього зв'язку з економічною та екологічною доктринами держави, оскільки між ними мають бути взаємна залежність та обумовленість. Так, від окремих прогностичних показників соціальної доктрини (наприклад, розмір заробітної плати, прожиткового мінімуму тощо) залежатимуть показники економічної доктрини (наприклад, обсяги доходів, видатків бюджету), і навпаки, від прогнозів, закладених в економічній доктрині, залежатимуть прогностичні показники соціальної доктрини (наприклад, від прогнозування обсягу ВВП і темпів його зростання залежать фінансові можливості суспільства). Темпи та пропорції економічного розвитку країни, регіону, зокрема обсяги виробництва та споживання, їх зміни суттєво залежать від чисельності населення, його вікової, освітньої, професійної та соціальної структур, чисельності трудових ресурсів. Саме населення є основною продуктивною силою, а також споживачем матеріальних благ» [141, с.91]. Оскільки саме працівники є виробниками матеріальних благ то є очевидним і той факт, що соціальна ефективність виражає ступінь задоволення особистих потреб працівників відповідного підприємства, установи, організації зокрема і суспільства загалом та показує, наскільки господарська діяльність відповідає інтересам самих працівників і суспільства в цілому. Як висновок, можна констатувати, що велике значення має забезпечення реалізації трудових гарантій, обсяг та якість соціальних

благ, які отримують працівники підприємства, установи, організації та як наслідок - обсяг та якість соціальних благ, що визначають життєвий рівень всіх членів суспільства в цілому.

Говорячи про напрямки вдосконалення колективно-договірного регулювання дослідники та вчені пов'язують рівень розвитку колективно-договірного регулювання з розвитком трудових ресурсів, його потенціалу. На думку Є. П. Качан, С. А. Прохоровської забезпечення ефективного використання та розвитку трудового потенціалу регіону визначаються «станом соціально-трудова відносин та рівнем розвиненості їх колективно-договірного регулювання» [96, с.330]. Наголошується увага й на підвищенні ефективності колективно-договірної роботи шляхом проведення всеукраїнського конкурсу на кращий колективний договір, який проводиться Федерацією профспілок України. Порядок визначення переможців такого конкурсу має стимулювати сторони до конструктивної взаємодії щодо укладення і виконання колективних договорів, а також сприяти встановленню взаємозв'язку між галузевими угодами і колективними договорами, оскільки визначення кращих договорів здійснюється галузевими профспілками, а основними критеріями є забезпечення на основі реалізації зобов'язань позитивної динаміки щодо рівня оплати праці, економічної діяльності, розвитку виробничої демократії, зниження рівня виробничого травматизму та кількості нещасних випадків. Проведення такого конкурсу, на думку авторів, також є дієвим механізмом підвищення технічного рівня учасників колективних переговорів, поширення позитивного досвіду, а також додаткового контролю за виконанням колективних договорів [162, с.34-36]. Думаємо, що цього все ж таки замало, для підвищення ефективності колективного договору. Адже пріоритетними напрямками колективно-договірного регулювання є забезпечення ефективної зайнятості, оплати праці, умов праці, охорони праці. Для цього потрібний розвиток економіки, стимули до високопродуктивної праці, правосвідомість і роботодавців і працівників щодо розуміння необхідності укладання таких договорів для досягнення спільної мети.

При укладенні колективного договору потрібно врахувати доцільність його укладення, а саме ту обставину, що тільки якісно змістовний договір стане

надійною правовою основою для створення належних умов праці та зможе забезпечити стабільні відносини між сторонами трудових відносин, шляхом визначення їх прав і обов'язків. У колективному договорі необхідно врахувати особливості діяльності відповідного підприємства, установи та організації, використати його потенціал і можливості в інтересах як найманих працівників так і роботодавця для ефективного розвитку виробництва. Адже колективний договір виконує особливу роль у регулюванні трудових відносин. Як джерело трудового права він виконує виробничу та організаційну функцію, упорядковуючи процес використання праці працівників, стандартизуючи її умови. Одночасно колективний договір виконує захисну функцію, встановлюючи додаткові гарантії, пільги та переваги для працівників, що обмежує можливості роботодавця в односторонньому порядку встановлювати умови праці. Колективно-договірне регулювання дозволяє узгоджувати інтереси сторін, висловлює необхідність соціального миру як одного з основних умов політичної та економічної стабільності. Особливе значення колективно-договірне регулювання має у сфері оплати праці, оскільки дозволяє встановлювати додаткові порівняно із законодавством гарантії та компенсації працівникам.

Необхідно підкреслити, що колективні договори укладаються переважно на великих, рентабельних підприємствах. Роботодавці малого та середнього бізнесу, які отримують у договорах наявні для себе обмеження, а для працівників – підвищені соціальні гарантії, не бажають укласти колективний договір. Зменшення чисельності працівників, охоплених колективними договорами, пояснюється перепрофілюванням підприємств, припиненням господарської діяльності (ліквідація, банкрутство), за рахунок об'єднань підприємств. Колективно-договірні процеси в Україні здійснюються в умовах небажання і одночасної протидії роботодавців, особливо в кризові фінансові періоди, оскільки вбачають в цьому певний тягар у вигляді додаткових зобов'язань перед найманими працівниками, посилюючись на труднощі економічного характеру. Вказане веде до затягування колективно-договірного процесу і, як наслідок, до зниження рівня забезпечення і захисту найманих працівників. Як показав аналіз проведений на підставі статистичної звітності, «стан укладання колективних договорів за видами

економічної діяльності на кінець 2019 р. становив 51408 од. Кількість працівників, охоплених колективними договорами налічував 5512,1 тис.» [76, с.66]. Якщо брати за окремими регіонами, то за «статистичними даними у місті Києві на 31.12.2019: кількість укладених та зареєстрованих колективних договорів становила 3331 одиницю, що на 491 одиницю менше ніж на 31.12.2018 (зменшення на 12,8%); кількість працівників, охоплених колективними договорами, становила 733,4 тис. осіб, що на 16,7 тис. осіб менше ніж на 31.12.2018 (зменшення на 2,2%); у % до облікової кількості штатних працівників кількість охоплених колективними договорами зменшилась на 0,6 відсоткових пунктів (з 62,7% до 62,1%). За видами економічної діяльності, зокрема: кількість працівників, охоплених колективними договорами, збільшилась, зокрема, у таких галузях: промисловість (на 8,9 тис осіб) та транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність (на 2,0 тис. осіб), проте кількість укладених та зареєстрованих колективних договорів у цих галузях зменшилась відповідно на 10 та 27 одиниць; кількість працівників, охоплених колективними договорами, та кількість укладених та зареєстрованих колективних договорів зменшилась, зокрема, у галузі професійної, наукової та технічної діяльності – на 11,2 тис. осіб; у галузі оптової та роздрібною торгівлі, ремонту автотранспортних засобів і мотоциклів – на 6,4 тис. осіб; у фінансовій та страховій діяльності – на 3,9 тис. осіб; у галузі інформації та телекомунікації – на 2,2 тис. осіб та інших; у галузі охорони здоров'я та надання соціальної допомоги кількість укладених та зареєстрованих колективних договорів збільшилась на 4 одиниці, проте кількість працівників, охоплених колективними договорами у цій галузі, зменшилась на 0,8 тис. осіб; кількість працівників, охоплених колективними договорами, та кількість укладених та зареєстрованих колективних договорів збільшилась тільки у галузі освіти, відповідно на 0,1 тис. осіб та 17 договорів» [77, с.64].

«За даними районних в місті Києві державних адміністрацій у 2019 році було проведено повідомну реєстрацію 821 колективного договору підприємств, установ та організацій м. Києва, надано 1343 рекомендації щодо приведення положень колективних договорів у відповідність до вимог чинного законодавства. Найбільша кількість колективних договорів пройшла повідомну реєстрацію в Шевченківському

районі – 151 одиниця, найменша кількість у Оболонському районі – 42 одиниці.

За організаційно-правовими формами господарювання найбільше колективних договорів укладено у товариствах з обмеженою відповідальністю – 255 договорів або 31,1% від загальної кількості колективних договорів, які пройшли повідомну реєстрацію; на комунальних підприємствах – 237 договорів (28,9%); на державних підприємствах, установах, організаціях – 181 договір (22,0%). Найбільша кількість колективних договорів укладена за такими видами економічної діяльності: освіта – 194 договорів або 23,6% від загальної кількості колективних договорів, які пройшли повідомну реєстрацію; охорона здоров'я та надання соціальної допомоги – 93 договори (11,3%); професійна, наукова та технічна діяльність – 88 договорів (10,7%); промисловість – 86 договорів (10,5%)» [77, с.64].

Якщо брати до уваги «кількість зареєстрованих колективних договорів за видами економічної діяльності в Україні станом на 31 грудня, 2020 р. налічується 51 125 од. по Україні; кількість зареєстрованих колективних договорів за видами економічної діяльності у промисловості в Україні станом на 31 грудня 2020 р налічується 5 279 од. по Україні; кількість зареєстрованих колективних договорів по регіонах в Україні станом на 31 грудня 2020 р налічується 51 125 од; кількість працівників, які охоплені колективними договорами, за видами економічної діяльності в Україні станом на 31 грудня 2020 р налічується 5 367,5 тис. осіб; кількість працівників, які охоплені колективними договорами, за видами економічної діяльності у промисловості в Україні станом на 31 грудня 2020 р налічується 1 407,8 тис. осіб; кількість працівників, які охоплені колективними договорами, по регіонах в Україні станом на 31 грудня, 2020 р налічується 5 367,5 тис осіб» [163, с.195]. Аналіз свідчить про значне скорочення, у порівнянні з іншими роками, кількості членських організацій, членів профспілок, і як результат, діючих колективних договорів, продовження практики їх пролонгації та зниження якості.

Зменшення чисельності працівників, які охоплені колдоговорами, пояснюється різними причинами, серед яких припинення господарської діяльності, реорганізація підприємств, їх перепрофілювання. Роботодавці, посилаючись на економічні труднощі, як зауважувалося раніше, не обтяжують себе додатковими

зобов'язаннями перед працівниками, що призводить до зниження рівня гарантій щодо захисту інтересів працівників. На практиці часто зміст колективних договорів дублюють встановлені чинним законодавством норми, які стають формальністю, а соціально-трудові проблеми не знаходять відображення у їх змісті. Якщо колективний договір на підприємстві не укладено, права і гарантії працівників у сфері праці не можуть бути реалізовані належним чином.

Проте, не дивлячись на вказану обставину, значення колективно-договірного регулювання в деяких регіонах зростає. Так за даними департаменту соціального захисту населення Сумської міської ради з початку 2021 року було зареєстровано 92 колективних договори, зміни та доповнення до них, якими охоплено 4 751 працюючого, що на 21 договір (29,6%) більше, ніж за відповідний період минулого року. На 74 (43,0%) збільшилася кількість звернень за роз'ясненнями з питань колективно-договірного регулювання, що свідчить про підвищення зацікавленості роботодавців та найманих працівників у вирішенні спірних питань під час трудового процесу. Надано методичну допомогу щодо змісту, порядку укладання та реєстрації колективних договорів представникам 246 підприємств міста [124]. Вказане може означати лише одне: лише в колективному договорі можна врахувати особливості та умови праці на конкретному підприємстві, підвищення рівня оплати праці працівників, встановлення доплат і надбавок, матеріального стимулювання. Він є єдиним актом у системі соціального партнерства, виконання зобов'язань якого може бути захищено в судовому порядку [124].

Вивчаючи стан колективно-договірної компанії можна констатувати, що зміст колективних договорів наповнюються новим змістом, оскільки з'являються важливі зобов'язання сторін трудового договору які не передбачені трудовим законодавством. Проте, кризові явища вносять свої корективи у соціально-економічний розвиток підприємств, установ, організацій, шляхом зниження обсягів виробництва, запровадження режиму неповного робочого часу, зменшення рівня заробітної плати найманих працівників, випадків заборгованості по заробітній платі тощо. Економічна криза дає поштовх до частіших випадків перегляду колективних договорів у бік встановлення неповного режиму робочого часу, зменшення розміру

реальної заробітної плати, з одночасним порушенням строків виплати заробітної плати, зростанням цін на товари і послуги, зменшенням соціальних гарантій для працівників, застосуванням антикризових заходів, скорочення фондів оплати праці, що призводить до скорочення чисельності та штату працівників. На цьому тлі профспілки, при укладенні колективних договорів, почали більше уваги приділяти новим підходам у забезпеченні зайнятості працівників, їх професійного навчання, підготовки та перепідготовки, соціального захисту працівників, які звільняються у зв'язку із скороченням [159].

Відзначаючи колективно-договірне регулювання доцільним, таким, що засвідчує високу правову культуру сторін та стратегічну налаштованість на перспективу і розвиток, дослідники вказують на цілий ряд проблем колективно-договірного регулювання, серед яких:

- «гальмування процесу укладення чи зміни колективного договору з боку роботодавця, небажання керівника обтяжувати себе додатковим зобов'язаннями перед працівниками. Найчастіше такі ситуації мають місце на новостворених підприємствах; на підприємствах, де немає профспілкової організації; у сфері малого та середнього бізнесу;

- непоодинокі випадки укладання «формальних» колективних договорів, які лише дублюють норми чинного законодавства, мають неконкретний, або відверто декларативний характер;

- поширення випадків внесення змін до колективних договорів у бік зменшення соціальних гарантій найманих працівників, рівня заробітної плати, строків її виплати, неповної трудової неділі, місяця, тощо. Досить часто керівникам вдається вмовити профспілкових лідерів і трудовий колектив тимчасово, враховуючи економічні труднощі підприємства, відмовитися від конкретних пунктів і зобов'язань. З часом ці тимчасові поступки стають нормою, і повернутися до існуючих раніше гарантій вже не вдається;

- невиконання укладених колективних договорів, зокрема в питаннях оплати праці, забезпечення гідних умов праці, продуктивної зайнятості, звільнення працівників;

- інертність найманих працівників. Існує певне замкнуте коло: пасивність та надмірна толерантність найманих працівників призводить до укладання формальних колективних договорів. А згодом самі ж наймані працівники під впливом існування на підприємстві такого декларативного колективного договору втрачають віру в необхідність та доцільність колективно-договірного регулювання соціально-трудова відносин» [100, с.33-34].

Основними причинами недостатнього колективно-договірного регулювання соціально-трудова відносин також вважають: обмеженість фінансових можливостей більшості підприємств встановлювати додаткові соціальні гарантії та пільги, витратити суттєві суми на виконання заходів колективних договорів. Прийняті колективні договори в багатьох випадках лише інформаційно повторюють законодавчі норми, тому вони часто є формальними, не передбачають гарантованого вирішення соціально-трудова проблем. Внаслідок цього у працівників підприємств зберігається недовіра у необхідності укладення колективних договорів, що, на жаль, негативно відображається на реалізації соціального діалогу [46, с.26]. Окрім того, прийняття законодавчих актів, в супереч нормам Конвенцій МОП, ратифікованих Україною¹, значно звужить трудові права профспілок, нівелює їх правозахисні функції та переваги колективно-договірного регулювання. Основними факторами, що стримують розвиток колективно-договірного регулювання є бажання влади різними шляхами, в тому числі прийняттям законодавчих актів, зменшити або взагалі скасувати участь профспілок у захисній функції спілчан, перехід від моделі колективно-договірного регулювання трудових відносин до індивідуальних трудових договорів [160].

Проте, сьогодні держава та її органи повинні брати відповідальність у вирішенні питань правового регулювання у сфері найманої праці. Держава залишила за собою встановлення мінімальних стандартів, відійшовши практично

¹ Див до прикладу: № 2681 «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України (щодо окремих питань діяльності професійних спілок)», № 5161 «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання деяких нестандартних форм зайнятості», № 5266 «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників», № 5388 «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо дерегуляції трудових відносин»

від детального регулювання трудових відносин. Та необхідно пам'ятати, що: «крім мінімальних стандартів є ще забезпечення в першу чергу здорових і безпечних умов праці, охорони праці, які передбачають: використання економічних методів управління охорони праці, участь держави у фінансуванні заходів щодо охорони праці, .. інформування населення, проведення навчання, професійної підготовки і підвищення кваліфікації працівників з питань охорони праці; забезпечення координації діяльності органів державної влади, установ, організацій, що розв'язують проблеми охорони здоров'я, гігієни та безпеки праці, а також співробітництва і проведення консультацій між роботодавцями та працівниками, між усіма соціальними групами під час прийняття рішень з охорони праці на місцевому та державному рівнях, використання світового досвіду організації роботи щодо поліпшення умов і підвищення безпеки праці на основі міжнародного співробітництва, що далеко не зводяться до мінімальних гарантій» [192, с.201-202]. Як зауважувалося раніше, «державна, в особі її органів, більшість питань залишила за колективним договірним регулюванням, в основі якого закладений колективний договір [63, с.50]. Соціально-економічна політика держави повинна носити комплексний характер і здійснюватися на всіх рівнях правового регулювання – від державного, до виробничого - «в колективних договорах для врегулювання, конкретизації, удосконалення тих суспільних відносин, що виникають на підприємствах, установах, організаціях та врахування специфіки діяльності конкретних підприємств як для стимулювання продуктивності праці працюючих так і посилення можливостей правового регулювання соціально-трудова відносин у цілому" [59, с.106].

Як показує практика, «система соціального партнерства може ефективно функціонувати тільки за певних умов: коли економіка розвивається, а держава проводить активну соціальну політику в інтересах більшості населення; коли розвиненими є парламентські форми демократії та інститути громадянського суспільства, що забезпечують представництво інтересів різних соціальних груп; коли організації роботодавців і профспілки мають достатню силу і користуються авторитетом у суспільстві» [46, с.26].

З метою підвищення ефективності колективно-договірної роботи пропонується більш активніше залучати працівників до формування завдань і положень змісту колективного договору. Коли працівники будуть знати з якою метою приймається такий локальний акт підприємства, вони будуть більш зацікавлені в злагодженій і продуктивній роботі підприємства, установи, організації. До того ж рішення, які розробляються з участю працівників будуть виконуватися останніми з більшою віддачею, що у свою чергу, дозволить покращити відносини з роботодавцем і, таким чином, покращити ефективність управління. «Адже покращення умов праці, крім престижу організації і, як наслідок, плинності кадрів, впливає на відношення робітників до виконуваних ними обов'язків – це і продуктивність і якість роботи» [49]. Звідси, основним завданням підприємства, установи, організації повинно стати створення умов для ефективного мотиваційного середовища саме через прийняття колективного договору, який буде містити значні гарантії для працівників. Саме колективний договір буде виступати підґрунтям для реалізації запропонованих заходів з участю працівників щодо удосконалення системи мотивації з метою надання гарантій працівникам шляхом покращення економічних та фінансових результатів господарської діяльності на підприємствах, установах, організаціях. В цілому, як зауважують дослідники, «важливу роль у підвищенні престижу підприємства, установи, організації відіграє покращення умов праці найманих працівників, оскільки працівник, який відчуває дискомфорт на робочому місці, намагатиметься змінити роботу» [49].

З метою поліпшення соціально-трудових відносин на підприємствах, установах, організаціях та усунення різного роду конфліктів, що пов'язані з укладенням, зміною чи виконанням колективного договору за доцільне є:

- посилення уваги сторін до процедури розробки проекту змістовної частини колективного договору, чіткого їх формулювання, конкретизації зобов'язань, які беруть на себе суб'єкти колективно-договірного регулювання, усунення формального підходу та відповідальне ставлення;

- забезпечення і реалізація у колективному договорі, за допомогою домовленостей сторін соціального партнерства, при укладенні угод на

національному, галузевому, регіональному рівнях соціальних гарантій для найманих працівників;

– посилення контрольних функцій з боку профспілок за виконанням зобов'язань за колективним договором та активне застосування визначеного законодавством механізму захисту трудових прав і інтересів працівників через колективні трудові спори [100, с.35-36].

В сучасних умовах, необхідно приділяти велику увагу договірному регулюванню, оскільки трудове право стає все більше гнучким відповідно, потрібен пошук нових правових засобів захисту прав найманих працівників, що можуть бути прийняті на договірному рівні саме у колективних договорах які є локальними актами підприємства, установи, організації. У сучасних умовах господарювання потрібно забезпечувати і покращувати соціально-трудова гарантії, які пов'язані з колективно-договірним процесом [229, с.152].

Говорячи про напрямки ефективності колективно-договірного регулювання необхідно:

- приділяти особливу увагу збереженню та створенню профспілкових організацій на підприємствах, установах та організаціях при зміні форми власності та підпорядкування, вести активну роботу щодо створення первинних профспілкових організацій, у тому числі у сфері середнього та малого бізнесу;

- сприяти проведенню колективних переговорів на підприємствах, в організаціях, де створено первинні профспілкові організації, але не укладено колективні договори;

- проводити консультації з роботодавцями з метою розробки спільних заходів щодо визначення показників, які впливають на якість та рівень життя працівників; запобігання застосуванню скороченого робочого часу та вивільненню працівників, а також пом'якшення наслідків таких дій;

- забезпечувати відповідність положень колективних договорів нормам Генеральної, галузевих, територіальної угод, недопущення зниження раніше встановлених соціальних пільг та гарантій;

- надавати підтримку первинним профспілковим організаціям у процесі

переговорів;

- покращувати поінформованість працівників щодо ведення колективно-договірного процесу;

- продовжувати проведення семінарів для навчання голів профкомів і профспілкового активу організацій, які готуються до переговорів та укладенню колективних договорів.

Отже, оцінка легально закріпленої моделі колективно-договірного регулювання відносин у сфері праці дозволяє нам окреслити низку додаткових шляхів, реалізація яких, на нашу думку, дозволить підвищити ефективність колективно-договірного регулювання.

Для підвищення ефективності колективно-договірного регулювання необхідно:

- здійснити системний аналіз соціально-трудова відносин, як об'єкта колективно-договірного регулювання з метою визначення змісту цих відносин тим кількісним показником, що визначають умови праці працівників, надані їм трудові права, пільги, соціальні гарантії та виявляють їх взаємозв'язок з функціями колективного договору, з рівнем трудових прав, соціальних гарантій, який надається працівникам у результаті його укладання. Це дасть змогу визначати реальний стан колективно-договірного регулювання соціально-трудова відносин на практиці;

- посилити роль колективно-договірного регулювання, шляхом збереження наявного співвідношення державного та договірної регулювання. Посилення колективно-договірної регулювання необов'язково веде до ослаблення державного. Окрім того, функції договірної регулювання тісно пов'язані з державним регулюванням. Мета та завдання трудового права та пріоритети соціально-економічного розвитку на сучасному етапі вимагають перетворення колективно-договірної регулювання у ефективний інструмент, здатний адаптувати загальні норми трудового права до умов конкретного підприємства, установи, організації, для чого потрібно посилити та підвищити реальну автономію сторін трудових відносин у формуванні локального правопорядку. Акцент на розширенні автономії суб'єктів трудового права в регулюванні відносин у сфері праці необхідно

здійснювати шляхом більш чіткого встановлення цільового призначення локальної нормотворчості (локальних нормативних актів).

Диференціація колективно-договірного регулювання повинна враховувати існування об'єктивної, заснованої на суспільному розподілі праці, специфіки галузей виробництва, територіального розташування підприємств та інших особливостей, що зумовлюють диференційований підхід до правового регулювання умов праці, її оплати.

Практична реалізація колективно-договірного регулювання багато в чому залежна від того, наскільки відповідне регулювання прописано у правовому полі загальними нормами трудового права. На даний час перевага державного регулювання багато в чому нівелює саму суть колективно-договірного регулювання відносин у сфері праці, що не дозволяє останньому повністю реалізувати свій регулятивний потенціал на практиці;

- стимулювання ефективного локального регулювання. Зацікавленість роботодавців у колективних договорах та у локальних нормативних актах, що підвищують рівень їх зобов'язань, залишається низькою. Вважаємо єдиним ефективним «зустрічне надання» переваг з боку держави у вигляді податкового стимулювання, тобто зменшення податкового навантаження на підприємства, установи, ФОП.

Ключовими напрямками податкової реформи в Україні повинно бути: зменшення загального рівня оподаткування; збільшення рівня оподаткування споживання за рахунок збільшення надходжень від ПДВ та акцизного податку; зменшення частки соціальних внесків в структурі податкового навантаження для зниження загального рівня оподаткування праці; збереження загального рівня оподаткування капіталу при створенні пільгових умов для інвестиційно-інноваційного розвитку [227];

- перетворення колективного договору з правового акта, що дублює положення законодавства у реальний інструмент правового регулювання. Завдання це частково вирішується формуванням системи стимулювання ефективного колективно-договірного регулювання. Ефективність колективного договору можна розуміти як максимальне використання можливостей та засобів підприємства,

установи, організації для підвищення рівня трудових та соціальних гарантій, що надаються працівникам у порівнянні з чинним законодавством. Ефективність колективного договору тісно пов'язана з ефективною працею, оскільки лише змістовний колективний договір може стати правовою основою застосування ефективної праці на конкретному підприємстві. Колективний договір в плані його реалізації повинен мати не тільки вказівку на конкретних виконавців зобов'язань, а й на конкретну відповідальність за невиконання взятих ними зобов'язань;

- дотримання прав працівників, що вимагає розвиток правової культури, справедливості, визнання формальної рівності людей, відкритої комунікації з іншими підприємствами, інститутами громадянського суспільства та державою. Відповідно, як заходи формування такої правової культури, необхідно розглядати інтеграцію локальних правових норм, ділових звичаїв та корпоративних правил поведінки, «виведення їх з тіні» через посилення автономії локальної нормотворчості кожного підприємства здійснювати локальну нормотворчість, за умови дотримання норм централізованого законодавства. З практичної точки зору, на підприємствах, установах, організаціях на яких зберігається стабільний стан соціально-трудових відносин сторони колективно-договірного процесу відповідальні, толерантні та уважні у здійсненні процесу розробки і укладання колективного договору. Якщо навіть і виникають розбіжності, вони реалізуються за столом переговорів, у процесі пошуку розумного компромісу - цивілізованим шляхом. Відповідно, потрібне відповідальне і уважне ставлення до розробки проекту змістовної частини колективних договорів, так як кожне максимально конкретизоване і чітко сформульоване положення колективного договору є важливим елементом системи захисту прав найманих працівників [100, с.34];

- реалізація колективно-договірного регулювання праці з використанням систем штучного інтелекту. Одним із завдань використання штучного інтелекту є побудова комп'ютерної інтелектуальної системи, яка б рівнем ефективності прийняття рішень неформалізованих завдань, була порівнянна з людським мисленням або перевершувала його. Вказане значно розширило б можливості юристів, зокрема, при укладанні колективних договорів автоматизуючи цей процес,

прискорюючи та удосконалюючи його. В системі розробляється інтелектуальний інтерфейс, який полегшить спілкування та взаєморозуміння користувача з комп'ютерною системою. В результаті такого спілкування і задаючи необхідні початкові умови і параметри, юрист в результаті роботи програмного забезпечення, отримає варіанти колективних договорів, та детальні рекомендації щодо укладання договору, враховуючи актуальну нормативну базу. Інформаційно-аналітична система на основі елементів штучного інтелекту надає низку переваг при укладанні колективних договорів. Зокрема вона: полегшить та пришвидшить процес укладання договорів; врахує всі зміни в законодавстві, шляхом on-line моніторингу законодавчої бази; зменшить рутину роботу в написанні договорів.

Можливості штучного інтелекту при укладенні колективних договорів на підприємствах, установах, організаціях можуть досягти рівня, коли він здатний приймати реалістичні зобов'язання, що бере на себе підприємство, установа, організація, реалістичність яких складно навіть інколи перевірити самим сторонам та особам, що беруть на себе певні зобов'язання за колективним договором. Штучний інтелект зможе також якісно відкидати ті зобов'язання, які носять суто інформаційний характер, або дублюють чинне трудове законодавство. Штучний інтелект з-поміж усіх сучасних інновацій має найбільший потенціал змінити життя підприємства: зробити його і продуктивнішим і ефективнішим в процесі колективно-договірної роботи [32].

Із запровадженням нових технологій зростає роль колективно-договірного регулювання у регулюванні соціально-трудова відносин, вирішенні проблем зайнятості та протидії безробіття, професійної освіти та навчання кадрів, випуску конкурентоспроможної продукції. Сьогодні, в епоху постіндустріального суспільства висуваються «передові технології, які здатні забезпечити економію матеріальних, тимчасових і трудових ресурсів. Саме з цією метою всі сфери сучасного виробництва переходять на автоматичний режим. Завдяки різноманітним програмам, базам даних, Інтернету логістика сприяє економії величезних грошових коштів для підприємств, і відповідно в значній мірі збільшує прибуток» [206, с.174]. Застосування сучасних засобів інформаційної технології у вигляді автоматизованого

експерта з колективно-договірного регулювання дозволить втілити аналіз змісту договірних актів та оцінити їх ефективність. Це дозволить скоротити час участі спеціаліста (експерта) у процесі аналізу змісту документів та оперативно готувати висновки щодо ефективності як окремих колективних договорів, так і ефективності колективно-договірного регулювання в цілому як у регіоні так і галузі. Вказане дозволить визначати ефективність нормативних положень колективного договору і відбирати ті з них, які є найбільш за змістом потенційно ефективні. Тому одним із напрямків вирішення проблеми підвищення ефективності колективно-договірного регулювання є використання сучасних інформаційних технологій, що дозволить проводити аналіз колективних договорів щодо змістовної їх частини, накопичувати та аналізувати досвід колективно-договірного регулювання з урахуванням галузевих, регіональних особливостей; установлення механізму відповідальності сторін колективно-договірних відносин за невиконання або неналежне виконання з їхньої вини зобов'язань за колективним договором. Закон «Про колективні договори і угоди» хоч і передбачає відповідальність сторін колективно-договірного регулювання та їх представників за невиконання зобов'язань прийнятих сторонами, проте механізму притягнення до такої відповідальності не передбачено на законодавчому рівні. У випадку невиконання зобов'язань за колективним договором сторони переносять ці зобов'язання на наступний календарний рік, тому ніякої відповідальності не настає. Вказане говорить про те, що для більшості роботодавців колективний договір не набув вагомого значення та не став головним регулятором соціально-трудоких відносин із працівниками, не став «міні-законом» для підприємства, установи, організації. Тому важливо дотримуватися всіх положень колективного договору, що були прийняті на підприємствах, установах, організаціях, на основі принципів соціального партнерства та контролювати їх виконання реалізуючи їх на практиці. В сучасних умовах господарювання національною проблемою, яка має масштабний характер, є вирішення проблеми належної праці та її оплати, як необхідних атрибутів концепції гідної праці, тому роботодавці, держава повинні сконцентрувати зусилля на вказаній проблемі.

Отже, напрямками вирішення проблеми підвищення ефективності колективно-

договірному регулюванню є: здійснення системного аналізу соціально-трудова відносин, як об'єкта колективно-договірному регулюванню; посилення ролі колективно-договірному регулюванню, шляхом збереження наявного співвідношення державного та договірному регулюванню; стимулювання ефективного локального регулюванню; перетворення колективного договору з правового акту, що дублює положення законодавства у реальний інструмент правового регулюванню; розвиток правової культури, справедливості, визнання формальної рівності людей, відкритої комунікації з іншими підприємствами, інститутами громадянського суспільства та державою; реалізація колективно-договірному регулюванню праці з використанням систем штучного інтелекту; встановлення механізму відповідальності сторін колективно-договірному регулюванню їх представників за невиконання, або неналежне виконання з їхньої вини, зобов'язань за колективним договором.

Висновки до розділу 3

Сучасна модель колективно-договірному регулюванню відносин у сфері праці, що закріплена у трудовому праві є перехідною. Це накладає відповідний відбиток і зумовлює низку внутрішніх протиріч, які істотно знижують ефективність колективно-договірному регулюванню зокрема і, правового регулюванню трудових відносин загалом. Ефективність моделі колективно-договірному регулюванню багато в чому визначається ефективністю інших інститутів трудового права. Підвищення ефективності колективно-договірному регулюванню вимагає реалізації низки заходів, що включають його посилення за наявного збереження співвідношення (поєднання) державного і договірному регулюванню; стимулювання ефективного колективно-договірному регулюванню та перетворення колективного договору на реальний інструмент правового регулюванню, розвиток правової його культури.

Правова та соціальна основа, що створена для реалізації колективно-договірному регулюванню соціально-трудова відносин є лише передумовою та необхідною умовою посилення ролі такого регулюванню. Значення колективно-договірному регулюванню, в основі якого закладено колективний договір,

визначається його змістом і тим, якою мірою у ньому задоволені інтереси сторін, відрегульовані спірні питання, підвищений рівень трудових гарантій працівникам. Саме від цього залежить ступінь довіри працівників і роботодавців до договірного регулювання соціально-трудових відносин загалом.

Врахування галузевої та територіальної особливостей підприємств, установ, організацій є одним із напрямків удосконалення колективно-договірного регулювання. Ефективність правового і колективно-договірного регулювання можна розглядати з двох позицій: об'єктивного, що закладений законодавцем і суб'єктивного, що закладений роботодавцем з однієї сторони і профспілкою, від імені працівників. Ефективність колективно-договірного регулювання у об'єктивному сенсі залежить від рівня гарантованості та забезпечення тієї мети і завдань, що стояли перед законодавцем при формуванні моделі правового регулювання суспільних відносин у сфері найманої праці (забезпечення реалізації завдань, гідного рівня соціальних прав, ефективної системи організації праці, системи формування бази оподаткування). Ефективність колективно-договірного регулювання у суб'єктивному сенсі залежить від реалізації тих завдань, що стояли перед суб'єктами колективно-договірного регулювання і рівня задоволення їх інтересів (належної організації виробництва, організації праці, оплати, умов праці, охорони).

Оскільки існує протиріччя праці і капіталу і, на основі цього, врівноваження балансу інтересів сторін трудових відносин, ефективність колективно-договірного регулювання необхідно розглядати у взаємозв'язку – об'єктивного і суб'єктивного, що об'єднує інтереси працівника, роботодавця та держави. Як результат об'єктивного і суб'єктивного - ефективність колективно-договірного регулювання буде визначатися тим, наскільки вирішені завдання його механізму та наскільки оптимальним був обраний шлях і засоби вирішення запланованих ним завдань.

Фактори ефективності колективно-договірного регулювання це умови і критерії що визначають характер засобів і здійснюють вплив на завдання, мету та результати колективно-договірного регулювання. Ефективність колективно-договірного регулювання визначається рівнем його функціональності: наскільки вирішені завдання локального правового регулювання та наскільки оптимальним є

обраний шлях вирішення зазначених завдань. Необхідно розрізняти ефективність закріпленої у законодавстві моделі колективно-договірного регулювання в цілому та ефективність реалізованої у практичній діяльності системи колективно-договірного регулювання у конкретного роботодавця. На ефективність законодавчої моделі колективно-договірного регулювання впливають об'єктивні чинники. На ефективність колективно-договірного регулювання конкретного підприємства, установи, організації впливають як об'єктивні так і суб'єктивні чинники. Суб'єктивні чинники – осмислення значення колективного договору з точки зору працівника, професійної спілки, роботодавця.

Умови ефективності колективно-договірного регулювання відносин у сфері праці це фактори, що мають загальну спрямованість, наявність чи відсутність яких визначає здатність колективного договору виконувати свої завдання і функції.

Критерії ефективності колективно-договірного регулювання – це ті вимоги, виміри, що визначають, наскільки колективно-договірне регулювання вирішує завдання, що стоять перед ним. Оцінку ефективності колективно-договірного регулювання доцільно застосовувати через співвідношення поставленої мети та досягнутого результату колективно-договірного регулювання.

Напрямами вирішення проблеми підвищення ефективності колективно-договірного регулювання є: здійснення системного аналізу соціально-трудова відносин, як об'єкта колективно-договірного регулювання; посилення ролі колективно-договірного регулювання, шляхом збереження наявного співвідношення державного та договірної регулювання; стимулювання ефективного локального регулювання; перетворення колективного договору з правового акту, що дублює положення законодавства у реальний інструмент правового регулювання; розвиток правової культури, справедливості, визнання формальної рівності людей, відкритої комунікації з іншими підприємствами, інститутами громадянського суспільства та державою; реалізація колективно-договірного регулювання праці з використанням систем штучного інтелекту; встановлення механізму відповідальності сторін колективно-договірного регулювання їх представників за невиконання, або неналежне виконання з їхньої вини, зобов'язань за колективним договором.

ВИСНОВКИ

У результаті дисертаційного дослідження представлено теоретичне узагальнення й нове вирішення наукової проблеми, що виявляється у розкритті колективного договору як гарантії забезпечення трудових прав працівників. За результатами дисертаційного дослідження сформульовано такі основні висновки:

1. Трудові права є системою цінностей, що є похідними від найвищого блага людини – праці, та яка обумовлює виділення їх окремих особливостей. Реалізація трудових прав ґрунтується на забезпеченні юридичних гарантій з боку держави та інших суб'єктів господарювання, які повинні забезпечити їх належне функціонування; трудові права є похідними від основного соціального права – права на працю та реалізуються разом з реалізацією останнього; право на працю та його реалізація – обумовлює специфіку трудових прав, зміст яких обумовлюється обраною правовою формою його реалізації.

2. Трудові права людини є природно закономірними і за своєю суттю виступають природною властивістю людини та є невід'ємними від самої людини. Трудові права є фундаментальними в системі прав людини, оскільки впливають на забезпечення і реалізацію всіх інших прав і, тим самим, забезпечують право на гідне її життя. Трудові права людини є невід'ємними, взаємозалежними і взаємопов'язаними соціальними правами. Здійснення одного у системі соціальних трудових прав залежить від здійснення багатьох інших прав, і немає жодного права, яке було б важливіше за інші права.

3. Суть гарантій полягає в тому, що за допомогою них можуть бути реалізовані трудові права працівників і роботодавця. Однією із головних ознак гарантій трудових прав є їх забезпечувальний характер, що проявляється на різних рівнях і стадіях правового регулювання – від державного до договірної. Гарантії трудових прав носять системний, конкретний характер і дозволяють відповісти на питання: які саме засоби, або яким способом та за дотримання яких умов сторони трудових відносин можуть, реалізуючи свої повноваження, отримати відповідний обсяг благ.

Гарантії трудових прав встановлюються в законодавстві, угодах, колективному договорі, інших локальних правових актах підприємства, установи, організації, трудовому договорі; гарантії безпосередньо забезпечують трудові права, здійснення як немайнових так і майнових прав працівників у сфері праці.

4. Аналіз законодавчої бази колективно-договірного регулювання, в основі якого закладений колективний договір показав, що в Україні хоч і законодавчо закріплена модель колективно-договірного регулювання, яка будується на поєднанні і взаємодії міжнародних і національних засад, проте, ще не побудовані реальні його механізми, котрі здатні забезпечити стабільний та ефективний характер соціально-трудових відносин та соціальний прогрес у цілому. Створення ефективного правового механізму в регулюванні соціально-трудових відносин передбачає реалізацію таких положень:

- покращення договірних норм порівняно з тими, що прийняті на державному рівні;
- правовий механізм колективно-договірного регулювання має включати в себе засоби регулятивного, охоронного та захисного регулювання (впливу), що є взаємопов'язаними і повинні реалізувати один одного.

Регулятивний засіб механізму колективно-договірного регулювання повинен слугувати забезпеченню реалізації гарантій прав працівників у сфері трудових, соціально-економічних, виробничих відносин на підприємстві, установі, організації. Охоронний засіб механізму колективно-договірного регулювання повинен слугувати забезпеченню превентивних заходів у процесі трудової діяльності та відновлення порушених трудових прав та інтересів працівників і роботодавців шляхом звернення їх до інстанцій по розгляду трудових спорів. Захисний засіб механізму колективно-договірного регулювання повинен слугувати забезпеченню збереження життя і здоров'я працівників і роботодавців у процесі виробничої і трудової діяльності та досягнення належного їх професійного розвитку.

5. Поступове реформування соціально-трудових відносин, відповідно до завдань побудови сучасної економіки, повинно стати генеральною метою колективного договору. Проте реформування економіки повинно бути продуманим

та передбачати розвиток сільського господарства, галузей економіки, конкурентоспроможної системи професійної освіти з урахуванням особливостей територіального розподілу населення країни та не повинно призвести до застійного безробіття.

6. Колективні договори характеризуються надзвичайною гнучкістю, аналогічною до відсутності правового регулювання. Система колективно-договірного регулювання дозволяє заповнити не тільки нормативні прогалини, а й піддати первинній нормативній регламентації коло соціально-економічних, виробничих, трудових відносин, умов праці які є залежними від специфіки не тільки галузі, а й окремо взятого підприємства та забезпечити більш гнучке регулювання умов праці та виробництва, ніж це передбачено законодавством відповідної держави.

7. Сучасна модель колективно-договірного регулювання відносин у сфері праці, що закріплена у трудовому праві є перехідною. Це накладає відповідний відбиток і зумовлює низку внутрішніх протиріч, які істотно знижують ефективність колективно-договірного регулювання зокрема і, правового регулювання трудових відносин загалом. Ефективність моделі колективно-договірного регулювання багато в чому визначається ефективністю інших інститутів трудового права. Підвищення ефективності колективно-договірного регулювання вимагає реалізації низки заходів, що включають його посилення за наявного збереження співвідношення (поєднання) державного і договірного регулювання; стимулювання ефективного колективно-договірного регулювання та перетворення колективного договору на реальний інструмент правового регулювання, розвиток правової його культури.

8. Ефективність колективно-договірного регулювання у об'єктивному сенсі залежить від рівня гарантованості та забезпечення тієї мети і завдань, що стояли перед законодавцем при формуванні моделі правового регулювання суспільних відносин у сфері найманої праці (забезпечення реалізації завдань, гідного рівня соціальних прав, ефективної системи організації праці, системи формування бази оподаткування). Ефективність колективно-договірного регулювання у суб'єктивному сенсі залежить від реалізації тих завдань, що стояли перед

суб'єктами колективно-договірного регулювання і рівня задоволення їх інтересів (належної організації виробництва, організації, оплати, умов, охорони праці).

9. Напрямами вирішення проблеми підвищення ефективності колективно-договірного регулювання є: здійснення системного аналізу соціально-трудоких відносин, як об'єкта колективно-договірного регулювання; посилення ролі колективно-договірного регулювання, шляхом збереження наявного співвідношення державного та договірного регулювання; стимулювання ефективного локального регулювання; перетворення колективного договору з правового акту, що дублює положення законодавства у реальний інструмент правового регулювання; розвиток правової культури, справедливості, визнання формальної рівності людей, відкритої комунікації з іншими підприємствами, інститутами громадянського суспільства та державою; реалізація колективно-договірного регулювання праці з використанням систем штучного інтелекту; встановлення відповідальності сторін, їх представників за невиконання, з їхньої вини, колективно-договірних зобов'язань, нормативних положень колективного договору.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Austrian trade unions, social partnership and the crisis, in Lehndorff S, Dribbusch H. and Schulten T. (eds.) Rough waters: European trade unions in a time of crises, Brussels, ETUI, 185–208. URL: <http://www.uva-aias.net/en/ictwss>
2. Barry Foster, Erling Rasmussen#, Ian Laird, John Murrie. Employer Attitudes toward Collective Bargaining: Surveys of employers' role and attitudes in New Zealand. http://www.ilera-directory.org/15thworldcongress/files/papers/Track_4/Thur_W5_FOSTER.pdf.
3. Brádler J., Brádlerová L., Filip S., Hejduková J., Klimeš S. and Šubrt B. (2010) Analýza kolektivního vyjednávání, Prague, Svaz průmyslu a dopravy ČR. URL: <https://www.socialnidialog.cz/images/>
4. Catherine Vincent. France: the rush towards prioritising the enterprise level. C217-238. URL: <https://www.etui.org/sites/default/files/Collective%20Bargaining%20Vol%20I%20final%20web%20version.pdf>;
5. Ten things to know about labour and employment law in France. <https://www.nortonrosefulbright.com/-/media/files/nrf/nrfweb/imported/ten-things-to-know-about-labour-and-employment-law-in-france.pdf?revision=717943b4-c43f-415b-a7d4-f9a8f1996926&revision=5247944722097387904>
6. Code of good faith in collective bargaining. <https://www.employment.govt.nz/starting-employment/unions-and-bargaining/collective-agreements/collective-bargaining/good-faith/code-of-good-faith-in-collective-bargaining/>.
7. Collective Agreement between Technology Industries of Finland and Industrial Union 4.1.2020-30.11.2021. URL: https://teknologiateollisuus.fi/sites/default/files/inline-files/www_Collective%20agreement%20-%20employees%202020-2021_0.pdf
8. Collective agreement for salaried employees in technology industries 14 February 2020 – 30 November 2021. URL: https://teknologiateollisuus.fi/sites/default/files/inline-files/Pro%20CA%202020-2021%20-%20PL_.pdf

9. Collective bargaining Agreement for Senior Salaried Employees in the Consulting Sector 20.2.2020-30.11.2020. URL: https://teknologiateollisuus.fi/sites/default/files/inline-files/Teknologia%20TES_engl_web_VEDOS_20062020_SKOL_0.pdf
10. Collective bargaining in europe. Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos. Pages. 17-457. URL: https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec_trabajo/ccncc/B_Actuaciones/Estudios/CollectiveBargainingInEurope.pdf
11. Development Working Paper No. 11. International Training Centre of the ILO, Turin, Italy. URL: https://www.itcilo.org/sites/default/files/inline-files/WP%2011_TJ%20Zvobgo.pdf
12. Dev-İş (2016) Dev-İş XII. Olağan Genel Kurulu [XII. Ordinary general meeting activity report].
13. Epp Kallaste. Estonia: simultaneous institutionalisation and waning of collective bargaining. C.173-194.
14. Fulton L. (2015) Worker representation in Europe. Labour Research Department and ETUI. Produced with the assistance of the SEEurope Network, online publication available at URL: <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations>.
15. Fulton L. (2021) National Industrial Relations, an update (2019-2021). Labour Research Department and ETUI (online publication). URL: [/www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations](http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations).
16. Germany: Act on Collective Agreement Unity is compatible with the constitution. June 10, 2020. URL: <https://www.etui.org/covid-social-impact/germany/germany-act-on-collective-agreement-unity-is-compatible-with-the-constitution>
17. Gregoris Ioannou and Sertac Sonan. Cyprus: a divided island – diverging collective bargaining patterns, weakened yet still standing. C 109-129.

18. Helen Fairfoul , Laurence Hopkins , and Geoff White. Collective Bargaining In United Kingdom Higher Education. P.1-7 URL: <https://thekeep.eiu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1019&context=jcba>.
19. Hovedforhandlingsområder og -forhandlere i den private sektor 2017, FAOS, 1 December 2016. URL: https://faos.ku.dk/temasider/ok-forhandlinger/2017/fakta/Hovedforhandlingsomr_der_2017.pdf
20. Ibsen F., Rasmussen S. and Holm J.R. (2016). The effect of collective bargaining on wages. URL: http://vbn.aau.dk/files/246689257/IbsenRasmussenHolm_EAEPE2016.pdf
21. Jens Lind. Denmark: the sacred cow of collective bargaining is still alive. C151-171. URL: <https://www.etui.org/sites/default/files/Collective%20Bargaining%20Vol%20I%20final%20web%20version.pdf>
22. Kadi Pärnits. On Questions Surrounding Collective Agreements in Estonia. URL: https://www.juridicainternational.eu/article_full.php?uri=1998_III_124_on-questions-surrounding-collective-agreements-in-estonia.
23. Kaldmäe L. (2017) Kollektiivsed töösuhted [Collective labour relations], in Eesti Sotsiaalministeerium (ed.) Eesti tööelu-uuring 2015 [Estonian Work-Life Survey 2015], 64-85. URL: https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium_kontaktid/Uuringu_ja_analuusid/eesti_toelu_uuring_2015.pdf
24. Kurt Vandaele. Belgium: stability on the surface, mounting tensions beneath. C53-75. URL: <https://www.etui.org/sites/default/files/Collective%20Bargaining%20Vol%20I%20final%20web%20version.pdf>
25. Labour Policy, Vol.5(9). URL: <https://link.springer.com/article/10.1186/s40173-016-0061-1>
26. Maarten Keune. Collective bargaining and working time in Europe: an overview S.9-29 URL:https://etui.org/sites/default/files/CB_WorkTime_Chap1.pdf
27. Martin Myant. Czechia: bargaining supplements legal protection. C.131-149. URL:

<https://www.etui.org/sites/default/files/Collective%20Bargaining%20Vol%20I%20final%20web%20version.pdf>;

28. Michael Farrell. Collective Bargaining in Canada. URL: <https://thekeep.eiu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1168&context=jcba> April 2008.

29. Ministère du travail (2017) Bilans et rapports. La négociation collective en 2016, Paris, Ministère du Travail. URL: https://www.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/bnc_2016_bilan_interactif.pdf

30. Müller T., Vandaele K. et Waddington J. (2019) : Collective bargaining in Europe: towards an endgame, Volume I-IV, Bruxelles, ETUI. URL: <https://www.etui.org/publications/books/collective-bargaining-in-europe-towards-an-endgame-volume-i-ii-iii-and-iv>

31. Number of workers included in collective bargaining agreements on the increase in Finland. URL: <https://www.sttk.fi/en/2016/04/01/number-of-workers-included-in-collective-bargaining-agreements-the-increase-in-finland/>

32. Olga Khrabatyn, Vasyl Sheketa, Volodymyr Pikh, Roman Vovk, Mykola Pasyeka, Yulia Romanyshyn Structuring Problem Cases Based on Constraints in the Drilling Control Infocommunications Routines / 2020 IEEE International Conference on Problems of Infocommunications. Science and Technology (PIC S&T'2020) / October 6-9, 2020 / Kharkiv, Ukraine.

33. Paul Jonker-Hoff rén. Finland: goodbye centralised bargaining? The emergence of a new industrial bargaining regime. C.197-216. URL: <https://www.etui.org/sites/default/files/Collective%20Bargaining%20Vol%20I%20final%20web%20version.pdf>

34. Schulten T., Alsos K., Burgess P., Pedersen K. 2012. Pay and other social clauses in European public procurement: An overview on regulation and practices with a focus on Denmark, Germany, Norway, Switzerland and the United Kingdom (Dusseldorf, WSI and Hans Buckler Stiftung)

35. Supreme Court decision on collective bargaining: When can an employer make a direct offer to employees? URL: <https://www.shlegal.com/insights/supreme-court->

decision-on-collective-bargaining-when-can-an-employer-make-a-direct-offer-to-employees

36. The EU and the Swedish collective agreement model. S.4-14. URL: https://www.fackligt.eu/wp-content/uploads/2015/02/The-EU-and-the-Swedish-collective-agreement-model_webb.pdf

37. The role of social partners in the design and implementation of policies and reforms. July 2016. 85c. URL: <file:///C:/Users/User/Downloads/SocialDialogueSynthesis-Final.pdf>

38. Torsten Müller. Les systemes de negociation collective en Europe quelques faits stylises. URL: <file:///C:/Users/User/Downloads/M%C3%BCller%202021%20CB-Systems-in-Europe-FR.pdf>.

39. Vassil Kirov. Bulgaria: collective bargaining eroding, but still existing C. 77-92. URL: https://www.etui.org/sites/default/files/ez_import/CB1-Chapitre+4.pdf

40. Vera Glassner and Julia Hofmann. Austria: from gradual change to an unknown future. C.33-51 URL: <https://www.etui.org/sites/default/files/Collective%20Bargaining%20Vol%20I%20final%20web%20version.pdf>

41. Visser J. (2016) What happened to collective bargaining during the great recession?, IZA Journal of.

42. Warum Kollektivverträge? URL: http://www.kollektivvertrag.at/cms/KV/KV_3.2/der-kollektivvertrag/warum-kollektivvertraege

43. Zvobgo, T.J. 2019. Collective bargaining and collective agreements in Africa. Turin School of Development Working Paper No. 11. International Training Centre of the ILO, Turin, Italy. URL: https://www.itcilo.org/sites/default/files/inline-files/WP%2011_TJ%20Zvobgo.pdf

44. Андріанова В. В. Механізм функціонування системи соціально-трудоу відносин і шляхи їх удосконалення. С. 26-29. URL: <http://dspace.nbu.gov.ua/bitstream/handle/123456789/6737/04-Andrianova.pdf?sequence=1>

45. Андріїв В. М. Система трудових прав працівників та механізм їх забезпечення: автореф. дис. ... докт. юрид. наук : трудове право; право соціального захисту: Нац. ун.-т «Одеська юридична академія». Одеса, 2012. 40с. URL: <http://dspace.onua.edu.ua/bitstream/handle/11300/1716/%D0%90%D0%BD%D0%B4%D1%80%D1%96%D1%97%D0%B2%20%D0%92.%20%D0%9C..pdf?sequence=1&isAllowed=y>

46. Білоцерківська О. В. Окремі проблемні питання колективно-договірного регулювання та пропозиції щодо їх вирішення. Матеріали науково-практичної конференції: «Вдосконалення системи колективно-договірного регулювання як необхідна умова стабільності соціально-трудових відносин та подальшого розвитку соціального діалогу в Україні» С. 21-26. URL: http://repository.kpi.kharkov.ua/bitstream/KhPI-Press/39030/1/Conference_NTU_KhPI_2018_Vdoskonalennia_systemy.pdf

47. Близнюк В. В. Ринок праці України: процеси державного регулювання та розвитку: дис... докт. екон. наук: 08. 00. 03. - економіка та управління національним господарством: Державна установа «Інститут економіки та прогнозування НАНУ» Київ. 2020. 568с.

48. Богданова О. И. Труд как нравственная ценность. URL: <http://www.vspc34.ru/>

49. Бульбаха Л. І., Васюта В. Б. Мотивація праці персоналу на підприємстві в нових умовах господарювання. Ефективна економіка № 6, 2016. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=5041>

50. Бурак В. Я. До поняття правового захисту трудових прав працівників. Вісник ЛНУ ім. І. Франка. 2009. Вип. 48. С. 177-182.

51. Буткевич В. Європейська конвенція з прав людини і основних свобод: генеза намірів і права. Право України. 2010. С.60-88.

52. Вавженчук С. Я. Охорона та захист трудових прав працівників : підручник. Х. : Право, 2016. 560 с.

53. Вавженчук С. Я. Проблеми захисту і охорони конституційних трудових прав працівників в умовах ринкової економіки: автореф. дис. ... докт. юрид. наук:

трудове право; право соціального забезпечення: Київський нац. ун-т імені Тараса Шевченка. Київ, 2014. 40с.

54. Вавженчук С. Я. Сутність поняття «конституційні трудові права». Форум права. 2009. №3. С. 89–93.

55. Ваганова І. М. Поняття форми захисту та різновиди заходів захисту трудових прав працівників. Форум права. 2009. №3. С. 94–99. URL: <http://www.nbuiv.gov.ua/e-journals/FP/2009-3/09vimtpp.pdf>

56. Венедиктов С. В. Правове регулювання трудових відносин: вітчизняний та зарубіжний досвід. Київ : Алерта, 2012. 368с.

57. Вестник МОТ, выпуск 2: COVID-19 и сфера труда. Обновленные оценки и анализ // Официальный сайт МОТ. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/briefingnote/wcms_742254.pdf (дата звернення 25.10.2020).

58. Гармонізація трудового законодавства України із законодавством Європейського Союзу: монографія / Н. М. Хуторян. Ю. В. Баранюк, С. В. Дріжчана, Л. П. Гаращенко. І. П. Лаврінчук, О.В. Макогон, М. П. Стадник, Г. І. Чанишева; Відп. ред. Н. М. Хуторян. К.: «Юридична думка», 2008. 304с.

59. Гетьманцева Н. Д. Колективний договір як інструмент соціального управління. Соціально-економічні та правові підстави вдосконалення трудового законодавства на сучасному етапі : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Хмельницький, 21 жовтня 2016 року). Хмельницький : Хмельницький університет управління та права, 2016. С.101-106.

60. Гетьманцева Н. Д. Особливості правового регулювання трудових відносин: монографія. Чернівці : Технодрук, 2015. 592 с.

61. Гетьманцева Н. Д. Соціальне партнерство як спосіб інтеграції інтересів суб'єктів соціально-трудових відносин. Підприємництво, господарство і право. 2016. № 3 (241). С.82-86.

62. Гетьманцева Н., Митрицька Г. Забезпечення рівності прав і можливостей у разі реалізації людиною її здатності до праці. Підприємство, господарство і право. № 5. 2021. С.49-56

63. Гетьманцева Н.Д. Тенденції розвитку колективно–договірного регулювання в сучасних умовах господарювання. Тенденції розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення тези допов. учасн. Всеукр. наук.–практ. конф. (м. Київ, 20 квітня 2018 р.) / за ред. проф. М. І. Іншина, відпов. ред. к.ю.н. І. С. Сахарук. Київ: 2018. С.50-53

64. Гетьманцева Н. Д. Вплив оціночних понять на договірне регулювання трудових відносин. Підприємництво, господарство і право. 2017. №5 (255). С.72–75

65. Гетьманцева Н. Д. Державне та договірне регулювання умов праці та підвищення соціальних гарантій для працівників. Науковий вісник Чернівецького університету: Збірник наук. праць. Вип. 525: Правознавство. Чернівці: Рута, 2010. С. 43-46

66. Гетьманцева Н.Д. Колективний договір в світлі проекту Трудового кодексу України. Науковий вісник Чернівецького університету: Збірник наук. праць. Вип. 550: Правознавство. Чернівці: Рута, 2010. С 65-69.

67. Гетьманцева Н. Д. Правове регулювання трудових відносин в сучасних умовах господарювання. Дис.... докт. юрид. наук: 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення: Київський нац. ун-т ім. Тараса Шевченка, Київ, 2016. 481с.

68. Голосніченко Д. І., Довжик А. М. Оплата праці: проблеми та шляхи вирішення Вісник НТУУ «КПІ». Політологія. Соціологія. Право. Випуск 3/4 (23/24) 2014. С. 185-189.

69. Гончарова Г. С. Гідна праця: сучасний стан та перспективи. Актуальні проблеми регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення: тези доп. III Міжнар. наук.-практ. конф., 7–8 жовт. 2011 р. / Нац. ун-т «Юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого». Х. 2011. С. 154–157.

70. Гордієнко О. Локальна конкретизація права в Україні. Підприємництво, господарство і право. № 6. 2020. С.195-201.

71. Гостюк О. Концепція гідної праці як елемент правової політики держави. Підприємництво, господарство і право. № 6. 2016. С.90-93.

72. Грищук О. В. Конституційні цінності: філософські та судові аспекти : монографія. Вид. 2-ге доопрац. і допов. Київ : Ваіте, 2020. 529 с.
73. Гусарєв С. Теоретичні проблеми методики визначення ефективності юридичної діяльності. Підприємництво, господарство і право. 2005. № 11. С. 60-63.
74. Давос-2021: Що може запропонувати Україна? URL: <https://www.slovoidilo.ua/2021/01/26/kolonka/aleksandr-radchuk/ekonomika/davos-2021-mozhe-zaproponuvaty-ukrayina>)
75. Дані щодо кількості зареєстрованих безробітних та надання їм послуг, а також кількості зареєстрованих вакансій. URL: <https://www.dcz.gov.ua/publikaciya/1-dani-shchodo-kilkosti-zareyestrovanyh-bezrobitnyh-ta-nadannya-yim-poslug-takozh>
76. Державна служба статистики України. За ред. Вернер І. Є. 2020. 464с. URL: http://ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2020/zb/11/zb_yearbook_2019.pdf
77. Державна служба статистики України. За ред. Вернер І. Є. 2021.449с. URL: http://ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2020/zb/11/zb_yearbook_2019.pdf
78. Дмитрук А. В. Свобода творчості: поняття, ознаки, сутнісні виміри. Актуальні проблеми держави і права. 2020. С.30-37. URL: <http://www.apdp.in.ua/v88/5.pdf>
79. Доклад «Социальный диалог» (2013) - URL: http://www.ilo.org/ilc/ILOSessions/102/reports/reportssubmitted/WCMS_210128/lang—en/index.htm pdf.
80. Дослідження проблем оплати праці: порівняльний аналіз (Україна та країни ЄС): монографія / А. М. Колот, Г. Т. Кулікова; за заг. ред. А. М. Колота, Г. Т. Кулікова. К.: КНЕУ, 2008. 274 с.
81. Европейский Суд по правам человека. Дело «Демир и Байкара». от Страсбург (Жалоба № 34503/97). Постановление 12 ноября 2008г. URL: <https://www.refworld.org.ru/pdfid/555ee35c4.pdf>
82. Європейська Соціальна Хартія. Збірка договорів Ради Європи. Київ: Парламент, 2000. С. 65–86.
83. Жернаков В. В. Право на гідну працю: питання формування і забезпечення. Розвиток трудового права і права соціального забезпечення: теорія і

практика: тези доп. та наук. повідомл. учасників VIII Міжнар. наук.-практ. конф. 05.10.2018. Харків / за ред. О. М. Ярошенка. Харків, 2018. С. 95–99.;

84. Жернаков В. В. Проблеми забезпечення соціально-трудоових прав у процесі розвитку законодавства України. Право та інновації. № 2 (18) 2017. С.9-14.

85. Жернаков В. В. Реалізація соціально-економічних прав людини у законодавстві про працю України. Кодифікація трудового законодавства України: стан та перспективи : матеріали наук.-практ. конф. (м. Запоріжжя, 25–26 черв. 2004 р.) / за заг. ред. В. С. Венедиктова. Х. : Вид-во НУВС, 2004. С. 51-53.

86. Завальнюк В. В. Ефективність права: антропологічний та євроінтеграційний аналіз. Lex Portus: юрид. наук. журн. / редкол. : С. В. Ківалов (голов. ред. ради), Б. А. Кормич (голов. ред.), І. В. Сафін (заст. голов. ред.), Т. В. Аверочкіна (наук. ред., відп. секр.) [та ін.] ; НУ «ОЮА», ГО «МА Святий Миколай». Херсон : ФОП Грінь Д. С., 2017. № 1. С. 39-49.

87. Загальна декларація прав людини: Міжнародний документ від 10.12.1948 р. Офіційний вісник України. 2008. № 93. Ст. 3103. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_015 (дата звернення 03.10.2022)

88. Загальна теорія права : підручник / О. В. Петришин, В. В. Лемак, С. І. Максимов та ін.; Національний юридичний університет ім. Ярослава Мудрого. Харків: Право, 2020. 568 с.

89. Загальна теорія права: підручник / за заг. ред. М. І. Козюбри. Київ, 2015. 392 с.

90. Занфірова Т. А. Філософсько-правові аспекти проблематики локальних нормативних актів трудового права. Часопис Київського університету права. 2010. № 3. С. 129–133.

91. Иванов С. А., Лившиц Р.З. Личность в советском трудовом праве. М., 1982. 232 с.

92. Інтернет видання «Главком»: URL: <https://glavcom.ua/economics/finances/doplati-do-pensiy-vvedut-uzhe-v-comu-roci-komu-i-skilkibudut-platiti-728408.html>.

93. Іншин М. І. Щодо правового захисту трудових прав працівників. Вісник Луганської академії внутрішніх справ МВС. 2004. № 2 . С. 191-196.
94. Калачова І. Г. Концептуальні та методологічні аспекти вимірювання гідної праці. URL: http://dspace.nbuu.gov.ua/bitstream/handle/123456789/2934/St_34_32.pdf
95. Карпачова Н. Генезис прав людини. <https://ombudsman.gov.ua/ua/page/secretariat/history/genesis/>
96. Качан Є. П., Прохоровська С. А. Вплив колективно-договірного регулювання на ефективне використання трудового потенціалу. 2010. С. 330-337. URL: <https://ir.kneu.edu.ua/bitstream/handle/2010/2950/Kachan.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
97. Киселев И. Я. Сравнительное и международное трудовое право. [Учебник для вузов] М: Дело., 1999. 999с.
98. Киселев И. Я. Зарубежное трудовое право: [Учебник для вузов]. М.: НОРМА-ИНФРА-М, 1998 263с.
99. Кицак Т. Г., Коваленко І. Ф. Колективно-договірне регулювання оплати праці: проблеми та напрями удосконалення С.162-170. URL: <http://ir.kneu.edu.ua/bitstream/handle/2010/24766/Kitsak162.pdf;jsessionid=886EBD1E337293DEEA7D27274B12EDE3?sequence=1>
100. Клочко Г. С. Колективний договір як необхідна умова забезпечення конструктивного соціального діалогу на підприємстві. Матеріали науково-практичної конференції: «Вдосконалення системи колективно-договірного регулювання як необхідна умова стабільності соціально-трудова відносин та подальшого розвитку соціального діалогу в Україні» С. 33-36.
101. Ковач А. В. Право людини на підприємництво. Часопис Київського університету права. 2012/2. С. 212-215.
102. Кодекс законів про працю України. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/KD0001>
103. Козак З. Я. Окремі питання централізованого та локального правового регулювання охорони праці. Актуальні питання реформування правової системи

України : збірник наукових статей за матеріалами V міжнародної науково-практичної конференції. Луцьк, 2008. С. 356–358.

104. Козюбра М. Природа соціальних прав людини та особливості механізмів їх реалізації. Вісник Конституційного Суду України. 2005. № 5. С.57-61.

105. Колективний договір АТ «Городище – Пустоваївський цукровий завод на 2022-2026р.р Схвалено на загальних зборах трудового колективу 12.01.2022р. Протокол №1 від 12.01.2022р. URL: https://rada.info/upload/users_files/04359732/7cf965903be539b01830fbcaaa410f9d.pdf:

106. Колективний договір між адміністрацією Рівненського обласного управління лісового та мисливського господарства і профспілковим комітетом апарату облуправління на 2022-2026 р. Схвалено на загальних зборах трудового колективу облуправління 22 лютого 2022р. Протокол №1. URL: <https://economy.rv.ua/wp-content/uploads/2022/08/lisove-gospodarstvo.pdf>

107. Колективний договір між адміністрацією та трудовим колективом Центру надання соціальних послуг Володарської селищної ради на 2021-2025р.р. Схвалено на загальних зборах трудового колективу Центру надання соціальних послуг Володарської селищної ради 28 травня 2021 р. URL: https://rada.info/upload/users_files/04359732/6ec5cd4515e309cc7dc0baae365e029a.pdf.

108. Колективний договір між роботодавцем та виборним органом первинної профспілкової організації працівників Служби судової охорони Закарпаття на 2021-2024рр. Схвалений загальними зборами трудового колективу територіального управління Служби судової охорони у Закарпатській області Протокол №1 від 14.08.21 р. м. Ужгород 2021р.

109. Колективний договір установи «Агенція регіонального розвитку Одеської області» Схвалено на зборах трудового колективу 28.11.2022. №12. URL: https://omr.gov.ua/images/File/DODATKI_2022/SOC_zahist/Kol_dogovora/12-2022/10-ag-rozv-od-obl.pdf

110. Колективний договір державного підприємства «Виробниче об'єднання «Карпати» на 2022-2025р.р. Схвалено загальними зборами (Конференцією) трудового

колективу ДП «ВО Карпати» Протокол № 1/22 від 10.01.2022 р. URL: <https://drive.google.com/drive/folders/16HQo2PCxe9G9mltTyresPFAnaD46s905>.

111. Колективний договір між адміністрацією та трудовим колективом Державного навчального закладу Київський центр професійно-технічної освіти на 2021-2026 роки. Схвалено на загальних зборах трудового колективу ДНЗ Київський центр ПТО. Протокол №1 від 09. 02.2021р. URL: https://svyat.kyivcity.gov.ua/files/2021/2/18/KD_KCPTO_2021_2026.pdf

112. Колективний договір між адміністрацією та трудовим колективом державного підприємства «Україна туристична». Затверджено загальними зборами трудового колективу «Україна туристична» 31 грудня 2021р. URL: <https://shev.kyivcity.gov.ua/files/2022/2/1/1.pdf>

113. Колективний договір між адміністрацією та трудовим колективом Київського комунального об'єднання зеленого будівництва та експлуатації зелених насаджень міста Київзеленбуд» на 2022-2024 р.р. Схвалено конференцією трудового колективу 25 січня 2022р. URL: <https://shev.kyivcity.gov.ua/files/2022/2/1/6.pdf>

114. Колективний договір між адміністрацією та трудовим колективом Красноградської районної державної лікарні ветеринарної медицини на 2022-2026 р.р. Ухвалено загальними зборами Красноградської районної державної лікарні ветеринарної медицини. Протокол №1 від 5 липня 2022р. URL: <http://krasnohrad-rada.gov.ua/wp-content/uploads/2022/12/1186%D0%B8%D0%BD%D0%B8.pdf>

115. Колективний договір між адміністрацією та трудовим колективом ПП «Смарагд» на 2022-2026р.р. URL: https://rada.info/upload/users_files/04359732/5855c107fcdae745eaff56a78a63cffa.pdf.

116. Колективний договір між адміністрацією та трудовим колективом товариства з обмеженою відповідальністю «Укрнафтозапчастина» на 2022-2024р. Прийнятий на загальних зборах трудового колективу Протокол №4 від 1 вересня 2021р. URL: <https://dszn.smr.gov.ua/wp-content/uploads/2021/10/TOV-Ukrnaftozapchastina-.pdf>

117. Колективний договір між адміністрацією та трудовим колективом Великомолодківської загальноосвітньої школи 1-3 ступенів Новоград_Волинської

міської територіальної громади на 2021-2026 р. Схвалено на загальних зборах трудового колективу від 18 лютого 2021 р. Протокол №1.

118. Колективний договір між адміністрацією та трудовим колективом публічної бібліотеки імені Лесі Українки для дорослих м. Києва. Схвалено загальними зборами трудового колективу 10 січня 2022р. протокол №2. URL: <https://shev.kyivcity.gov.ua/files/2022/2/1/9.pdf>

119. Колективний договір між роботодавцем і представником трудового колективу товариства з обмеженою відповідальністю «АБК СЕРВІС» на 2021-2024 р. Колективний договір схвалений зборами трудового колективу ТОВ «АБК СЕРВІС» 31 серпня 2021р. URL: https://svyat.kyivcity.gov.ua/files/2021/11/10/KD_TVAVBKSERVIS.PDF

120. Колективний договір між роботодавцем та трудовим колективом державного підприємства «Дослідне господарство «ГОНТАРІВКА» інституту тваринництва національної академії аграрних наук» на 2021-2025 рр. Схвалений на зборах трудового колективу «12 серпня 2021 р. протокол №1». URL: tsaltiv.gov.ua/storage/documents/attachments/84c5b0041c55ce22eab2f82f8751a621.pdf;

121. Колективний договір Управління охорони здоров'я Івано-Франківської міської ради на 2022-2027р.р. Схвалений на загальних зборах трудового колективу 08.02.2022р. URL: <https://drive.google.com/drive/folders/16HQo2PCxe9G9mltTyresPFAnaD46s905>

122. Колективний договір Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича на 2022-2025р.р. Схвалено конференцію трудового колективу 21 грудня 2021р. URL: <https://drive.google.com/file/d/1Yc7snvzBdvcoPDi1oJDBz2LYbwWLS65z/view>

123. Колективний договір як засіб забезпечення трудових прав працівників. URL: http://zrda.gov.ua/news/3960-kolektivnii_dogovir_iak_zasib_zabezpechennia_trudovikh_prav_pratsivnikiv.html

124. Колективні договори як запорука захисту прав та інтересів працівників і роботодавців, шлях розвитку соціального партнерства. 15.04.2021. URL:

<https://dszn.smr.gov.ua/kolektivni-dogovori-yak-zaporuka-zahistu-prav-ta-interesiv-pratsivnikiv-ta-robotodavtsiv-shlyah-rozvitku-sotsialnogo-partnerstva/>

125. Колективно-договірне регулювання соціально-трудових відносин у вищих навчальних закладах III–IV рівнів акредитації: Монографія/ / О. М. Ярошенко, Г. С. Гончарова, С. О. Сільченко та ін.; за ред. проф. О. М. Ярошенка. Х.: Право, 2009. 240 с.

126. Колективний договір Державне підприємство «Національний Одеський філармонійний оркестр». Затверджено: Протокол загальних зборів трудового колективу ДП «Національний одеський філармонійний оркестр» від 23.02.2022 №1. URL: https://omr.gov.ua/images/File/DODATKI_2022/SOC_zahist/Kol_dogovora/06-2022/13-filarm-orkestr.pdf

127. Колективний договір між адміністрацією та трудовим колективом ТОВ «Рівень ЛТД» на 2022-2025р.р. Затверджено на загальних зборах трудового колективу ТОВ «Рівень ЛТД» від 13.02.2022р. Протокол №2. URL: <https://economy.rv.ua/wp-content/uploads/2022/04/riven-1.pdf>

128. Колеснік Т. Адаптація європейського законодавства до законодавства України у сфері забезпечення дисципліни праці. Підприємництво, господарство і право. № 8. 2018. С. 78-82.

129. Колективний договір ліцею №23 імені Романа Гурика Івано-Франківської міської ради на 2022-2027р.р. Схвалений на загальних зборах трудового колективу ліцею №23 імені Романа Гурика 12 січня 2022р. пр.01/ 22. URL: <file:///C:/Users/Getmancev/Downloads/10.pdf>

130. Колот А. М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку : монографія. К. : КНЕУ, 2010. 251с.

131. Концепція загальнодержавної цільової соціальної програми збереження і розвитку трудового потенціалу України на період до 2017 р. : схвалена розпорядженням Кабінету Міністрів України від 22 липня 2009 р. № 851-р: URL: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/8512009-%D1%80>

132. Косолапова М., Бережний Д. Колективний договір – важлива форма соціального партнерства. Юрист України. 2003. № 2. С. 59-60.

133. Костюченко О. Є. Гармонізація трудового права України із законодавством ЄС у контексті забезпечення інтересів працівників. Науковий вісник Херсонського державного університету. Вип.6. №1. 2017. С. 130-134.

134. Кохан Н. В. Гарантії трудових прав працівників та шляхи їх удосконалення: автореф. дис. ... канд. юрид. наук : трудове право; право соціального захисту: Нац. ун.-т «Одеська юридична академія». Одеса, 2008. 20 с.

135. Куда идет реформа профсоюзов и трудового законодательства в Китае? UR: http://columnru.global-labour-university.org/2013/04/blog-post_5231.html.

136. Куса Л. Міжнародні стандарти справедливого правосуддя та їх імплементація в українське законодавство. URL: https://uz.ligazakon.ua/ua/magazine_article/EA014837

137. Кучеренко С. М., Кучеренко Н. С. Колективний договір як один із основних факторів мотивації персоналу до ефективної професійної діяльності. Матеріали науково-практичної конференції: «Вдосконалення системи колективно-договірного регулювання як необхідна умова стабільності соціально-трудова відносин та подальшого розвитку соціального діалогу в Україні». С. 37-40.

138. Лагутіна І. В. Форми захисту трудових прав працівників: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: трудове право; право соціального забезпечення: Нац. ун-т «Одеська юридична академія» Одеса, 2007. 20с.

139. Лазор І. В. Шляхи вдосконалення правового регулювання колективного договору. Тенденції розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення : зб. наук. праць : матеріали I міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 25-26 квіт. 2013 р.) / за ред. проф. М. І. Іншина, проф. Н. М. Хуторян, доц. В. І. Щербини. К. : Ніка-Центр, 2013. С. 252–258.

140. Лазор Л. И. Вплив сучасних умов на розгляд окремих проблем кодифікації нового Трудового кодексу. Кодифікація трудового законодавства України: стан та перспективи : матеріали наук.-практ. конф. (м. Запоріжжя, 25-26 червня 2004 р.) / за заг. ред. проф. В. С. Венедиктова. Х., 2004. С. 24-26.

141. Лопушняк Г. С. Державна соціальна політика як передумова економічного розвитку України : монографія. Львів : ЛРІДУ НАДУ, 2011. 372 с.

142. Лосиця І. О. Колективний договір в умовах переходу до ринкової економіки : автореф. дис... канд. юрид. наук: трудове право; право соціального забезпечення: Нац. ун-т «Юридична академія України ім. Ярослава Мудрого». Харків, 1997. 18 с.
143. Матюх С. А. Особливості колективно-договірного регулювання заробітної плати в країнах ЄС. Вісник Хмельницького нац. ун-ту. 2004. № 6. С. 222–227.
144. Мельник К. Ю. Проблеми юридичних гарантій трудових прав працівників при укладенні, зміні та розірванні трудового договору: монографія. Харків, 2016. 240 с.
145. Мельник К. Ю. Трудове право України : підручник. Харків : Діса плюс, 2014. 480 с.
146. Мельник О. М. Правове регулювання та шляхи підвищення його ефективності : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01 - теорія та історія держави і права: історія політичних і правових вчень: Інститут держави і права ім. В. М. Корецького Національної академії наук України. Київ., 2004. 208 с.
147. Мельничук Л. С. Основні проблеми зайнятості населення України. Випуск 177. Том 189. С.105-108 URL: <https://lib.chmnu.edu.ua/pdf/naukpraci/economy/2012/189-177-20.pdf>
148. Миллионы трудящихся живут в нищете. // Официальный сайт ООН. URL: <https://news.un.org/ru/story/2020/01/1370941> (дата звернення 25.10.2020).
149. Міжнародний пакт ООН про економічні, соціальні та культурні права від 16 грудня 1966 р. URL: <http://www.rada.gov.ua>.
150. Молюга Л. Ю. Проблеми адаптації європейського законодавства у сфері управління охороною праці до законодавств України. Проблеми кодифікації трудового законодавства України: матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Київ, 26 квітня 2017 р.). Київ, 2017. С. 129-132.
151. Москаленко В. Ф. Нормативно-правова база – основа діяльності медичних установ і закладів. Законодавство України про охорону здоров'я. Київ : Юрінком Інтер, 2000. С. 96 -100.

152. Мушак Н. Б. Концептуальні підходи до класифікації прав людини в умовах глобалізаційних процесів. Часопис Київського університету права. 2011. №2. С. 298-301.
153. Наконечна А. Ефективність впливу правового регулювання на задоволення людських потреб та інтересів. Підприємництво, господарство і право. №10. 2020. С.227-231.
154. Никитинский В.И. Эффективность норм трудового права. М.: Юридическая литература, 1971. С. 247 с.
155. О социальной справедливости в целях справедливой глобализации: Декларации МОТ принята Международной конференцией труда на ее 97-й сессии, Женева, 10 июня 2008 г. URL: https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/pdf/fair_globalization.pdf
156. Оплата праці: державні гарантії та обов'язки роботодавця. URL: <https://www.kadrovik01.com.ua/news/5433-oplata-prats-derjavn-garant-ta-obovyazki-robotodavtsya>
157. Оцінка соціально-економічного впливу COVID-19 на Україну план заходів щодо реагування на кризу та після кризового відновлення. 173 с. URL: https://ukraine.un.org/sites/default/files/2021-06/SEIA_UKR.pdf
158. Перепелюк А. М. Механізм застосування права: структура та критерії ефективності (загальнотеоретичний аспект): автореф. дис.. канд. юрид наук: теорія держави і права; історія політичних і правових учень: Інститут держави і права ім. В. М. Корецького Національної академії наук України. Київ. 2016. 20 с.
159. Пінчук А. П. Особливості колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин в умовах фінансово-економічної кризи. URL: <https://www.nspp.gov.ua/home/struktura-nspp-8/struktura-nspp-12/570-osoblivosti-kolektivno-dogovirnogo-regulyuvannya-sotsialno-trudovikh-vidnosin-v-umovakh-finansovo-ekonomichnoji-krizi>
160. Постанова виконкому Об'єднання профспілок Харківської області від 14.12.2021 № В-17-1 «Про підсумки колективно-договірної кампанії 2021 року та

завдання на 2022 рік в умовах наступу на права профспілок» URL: <http://opkho.com.ua/kolektivni-dogovori/>

161. Правове регулювання справедливої оплати праці у світлі концепції гідної праці. / Л. П. Амелічева, М.В. Мельников. Правничий часопис Донецького університету. № 1-2. С. 3-10. URL: <http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pchdu>;

162. Правові засади та існуючі практики колективних переговорів в Україні. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/publication/wcms_205656.pdf

163. Праця України у 2020 р. Статистичний збірник. Київ ТОВ «Август Трейд» 2021. С.195-206. URL: https://ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2021/zb/08/zb_Pracia2020.pdf

164. Прилипко С, Ярошенко О. Право на працю в системі прав людини. Право України. 2014. № 6 С.102-110.

165. Прилипко С. М. Трудове право України: Підручник [-3-тє вид.,перероб і доп.] / С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко. Харків: ФІНН, 2010. 752с.

166. Про види, розміри і порядок надання компенсації громадянам у зв'язку з роботою, яка передбачає доступ до державної таємниці: Постанова Кабінету Міністрів України від 15 червня 1994 р. № 414. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/414-94-%D0%BF>

167. Про громадянські та політичні права: Міжнародний пакт від 16 грудня 1966 року. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_043 (дата звернення 23.07.2022)

168. Про економічні, соціальні та культурні права: Міжнародний пакт від 16.12.1966 р. URL: http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/995_042 (дата звернення 12.05.2021);

169. Про зайнятість населення: Закон України від 5 липня 2012 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text>

170. Про запровадження процедури встановлення мінімальної заробітної плати: Конвенція МОП № 26 від 16 червня 1928 р. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993>

171. Про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів: Конвенція № 98 від 14.09.1956 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_004#Text

172. Про затвердження Програми діяльності Кабінету Міністрів України: Постанова Кабінету Міністрів України 12 червня 2020 р. № 471 URL: <file:///C:/Users/User/Downloads/5ee39a8311f68625529299.pdf>

173. Про захист заробітної плати : Конвенція МОП № 95 від 1 липня 1949 р. URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_146#Text

174. Про захист прав людини і основоположних свобод: Конвенція Ради Європи від 04.11.1950 р. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_004 (дата звернення 13.11.21;

175. Про колективні договори і угоди: Закон від 1 липня 1993 р. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/3356-12>.

176. Про ліквідацію всіх форм расової дискримінації: Конвенція МОП від 14.03.89 . URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_105

177. Про Національну стратегію у сфері прав людини: Указ Президента України від 24 березня 2021 р № 119/2021. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/119/2021>

178. Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери : Постанова КМ України від 30 серпня 2002 р. № 1298. URL : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1298-2002-%D0%BF>.

179. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/go/108/95-вр> (дата звернення 19.12.2022)

180. Про Порядок проведення атестації робочих місць за умовами праці затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 1 серпня 1992р. №442. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/442-92-%D0%BF#Text>

181. Про правовий статус іноземців та осіб без громадянства» від 22 вересня 2011 року № 3773-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3773-17#Text>.

182. Про примусову чи обов'язкову працю: Конвенція від 10.08.1956 р. № 29 URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_136#Text
183. Про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2019-2021 р: Генеральна угода від 14.05. 2021р.URL: <https://ips.ligazakon.net/document/MUS31981>
184. Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23.12. 2010 р. № 2862-VI. URL: zakon.rada.gov.ua/go/2862-17 (дата звернення 24.08.22)
185. Про стан дотримання конституційних гарантій трудових прав громадян: Рекомендації парламентських слухань схвалені постановою Верховної Ради України від 15січня 2009 р. №892-VI URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/892-VI#Text>
186. Про трудове правовідношення: Рекомендація МОП №198 від 31.05.2006.URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_529#Text
187. Про фізичну культуру і спорт: Закон України від 24.12.1993 № 3808-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3808-12> (дата звернення: 10.03.2022).
188. Проблеми правового регулювання договірних відносин суб'єктів господарювання: монографія / Адам В.М.та ін.; за заг. ред. М. С. Долинської. Львів: ТОВ «Галицька видавнича спілка», 2019. 247 с.
189. Проблеми та стан дотримання захисту прав людини в Україні: матеріали III Всеукраїнської науково-теоретичної конференції «Проблеми та стан дотримання захисту прав людини в Україні», 29 листопада 2012 р.[Текст] К: Нац. акад. внутр. справ. 2012. 258с.
190. Проект Закону про нормативно-правові акти №7409 від 01.12.2010 URL: [w1. c1. Rada. Gov. ua /pls /zweb 2 /webproc 4_ 1?pf 3511=39123](https://zakon.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=39123)
191. Прокопенко В. І. Трудове право України : підручник. Х.: «Консум», 1998. 480 с.
192. Процевський О. І. Методологічні засади трудового права: монографія. Х.: ХНАДУ, 2014. 260 с.
193. Рабінович П. Ефективність юридичних гарантій законності. Вісник Академії правових наук України. 2010. № 1. С. 7-28.

194. Рабінович П. Ефективність юридичних норм: загальнотеоретично-поняттєвий інструментарій дослідження. Вісник Академії правових наук України. 2008. № 1(52). С. 13-21.

195. Рибалка Н., Балабан С. Концептуальні засади визначення ефективності адміністративно-правового регулювання: міждисциплінарний підхід. Науковий часопис Національної академії прокуратури України. 2014. № 1. С. 147-159

196. Рибницький Г. В. Колективний договір в умовах ринкової економіки: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: трудове право; право соціального забезпечення: Нац. ун-т «Юридична академія України ім. Ярослава Мудрого». Харків, 2005. 19 с.

197. Рішення від 12.08.2019 р. Справа № 490/8896/18 URL: <https://zakononline.com.ua/court-decisions/show/83837115>

198. *Рішення Конституційного суду у справі за конституційними поданнями Верховного Суду України та 50 народних депутатів України щодо відповідності Конституції України (конституційності) положень абзаців третього, четвертого пункту 13 розділу XV «Прикінцеві положення» Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» та офіційного тлумачення положення частини третьої статті 11 Закону України «Про статус суддів» (справа про рівень пенсії і щомісячного довічного грошового утримання) від 11 жовтня 2005 року № 8-рп/2005.*

199. *Рішення Конституційного Суду України (Другий сенат) у справі за конституційною скаргою Жабо Тетяни Максимівни щодо відповідності Конституції України (конституційності) положень частини третьої статті 40 Кодексу законів про працю України від 4 вересня 2019 року № 6-р(П)/2019.*

200. Рішення Конституційного Суду України від 15 жовтня 2013 року № 8-рп/2013 у справі за конституційним зверненням громадянки Присяжнюк Людмили Михайлівни щодо офіційного тлумачення положень частини другої статті 233 Кодексу законів про працю України, статей 1, 12 Закону України «Про оплату праці» Справа №1-13/2013 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v008p710-13#Text>.

201. Рішення Конституційного суду України у справі за конституційним поданням 47 народних депутатів України щодо відповідності Конституції України (конституційності) положень частин першої, другої статті 2 Закону України «Про розмір внесків на деякі види загальнообов'язкового державного соціального страхування» (справа про надання допомоги по тимчасовій непрацездатності) від 17 березня 2005 року № 1-рп/2005.

202. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним поданням 52 народних депутатів України щодо відповідності Конституції України (конституційності) Закону України «Про особливості звільнення з посад осіб, які суміщають депутатський мандат з іншими видами діяльності» таконституційним поданням 89 народних депутатів України про офіційне тлумачення положень пункту 2 частини другої статті 90 Конституції України, статті 5 Закону України «Про особливості звільнення з посад осіб, які суміщають депутатський мандат з іншими видами діяльності» (справа про звільнення народних депутатів України з інших посад у разі суміщення) від 29 січня 2008 року, судова справа № 2-рп/2008 URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/v002p710-08> (дата звернення 15.10.2022).

203. Рудакова С. Г. Гідна праця як фактор розбудови соціально-орієнтованої економіки в Україні. Український соціум. 2012. № 2. (41). С.121-134;

204. Савчин М. Чотири вершники трансформацій: ефективність правового регулювання та економічні інституції. Право України. № 4. 2019. С. 89-134.

205. Сайт «Офіс Ради Європи в Україні» URL: <https://www.coe.int/uk/web/kyiv/-/presentation-of-the-needs-assessment-report-with-respect-to-policy-and-legal-framework-revision-in-the-area-of-rights-of-people-with-disabilities-in-u>.

206. Салікова І. С Використання інформаційних технологій і систем у логістичних системах для підвищення ефективності роботи підприємств. Сучасні інформаційні технології та системи в управлінні [Електронний ресурс] : зб. матеріалів I Всеукр. наук.-практ. конф. молодих вчених, аспірантів і студентів; 6–7 квітня 2017 р. Київ: КНЕУ, 2017. С. 174-176 URL:

https://kneu.edu.ua/userfiles/Faculty_of_Information_Systems_and_Technology/kaf%20is e/tezi/17-5315_1_ZbD196rnik_tez_kafedra_D086SE.pdf

207. Сахарук І. С. Розробка Національної стратегії гідної праці як ключовий вектор реформування трудового законодавства України. Правове забезпечення соціальної безпеки в умовах євроінтеграційних процесів: тези допов. учасн. II Всеукр. наук.-практ. конф. 26.10.2018 р., Київ / за ред. проф. М. І. Іншина, відп. ред. канд. юрид. наук І. С. Сахарук. Київ, 2018. С. 159–163.

208. Серняк І. І. Становлення та розвиток колективно-договірного регулювання в системі соціального партнерства України. Науково інформаційний вісник Івано-Франківського університету права імені Короля Данила Галицького. №7. 2013. С.361-370.

209. Силиаден против Франции. (**Siliadin v. France**) **жалоба № 73316/01 26 июля 2005 года.** URL: https://ozlib.com/993669/pravo/siliaden_protiv_frantsii

210. Сімутіна Я. В. Колективно-договірне регулювання в умовах реформування законодавства про працю. Держава і право. Випуск 50. С.344-351.

211. Сімутіна Я. В. Механізм правового регулювання трудових відносин: теоретичні аспекти ефективності. Альманах права. 2015. Вип. 6. С.509-515.

212. Скакун О. Ф. Теорія держави і права: [Підручник пер. рос.] Харків: Консум, 2001. 656 с.

213. Словник іншомовних слів. URL: <https://www.jnsm.com.ua/cgi-bin/u/book/sis.pl?Qry=%CA%F0%E8%F2%E5%F0%B3%E9>

214. Словник української мови: в 11 томах. Том 10. 1979. Академічний тлумачний словник. (1970-1980). URL: <http://sum.in.ua/s/umova>

215. Словник української мови: в 11 томах. Том 4. 1973. Академічний тлумачний словник. (1970-1980). URL: <http://sum.in.ua/s/umova>

216. Соціальна політика у сфері оплати праці: проблеми та шляхи забезпечення її гідного рівня (на прикладі промисловості).. Управління економікою: теорія та практика: Зб. наук. пр. К.: ІЕП НАНУ, 2016. С. 3–24.

217. Соціальне партнерство у сфері трудових відносин. URL: <https://nspp.gov.ua/home/struktura-nspp-8/struktura-nspp-11/562-sotsialne-partnerstvo-u-sferi-trudovikh-vidnosin>
218. Стахура Б. І. Роль органів державної влади у забезпеченні прав людини і громадянина в демократичному суспільстві: теоретико-правовий вимір: дис...канд.. юрид. наук: 12.00.01 - теорія та історія держави і права; історія політичних і правових учень. Львівський нац. ун-т. імені Івана Франка. Львів. 2016. 180 с.
219. Сухицька Н. В. Правове регулювання: проблеми ефективності. Держава і право. 2012. Випуск 57. С.41-47.
220. Сущенко В. М. Проблеми реалізації та захисту прав і свобод людини та громадянина в Україні (в контексті верховенства права). Наукові записки НаУКМА. 2012. Т. 129 : Юридичні науки. С.28-31.
221. Тарахонич Т. І. Ефективність правового регулювання (питання теорії). Часопис Київського університету права. 2010. № 2. С. 11-13.
222. Тарифный (коллективный) договор по германскому праву: Тарифное право: Перевод с немецкого / Гюк А., Стопани А., Рабинович-Захарин С.М., 1924. 243 с.
223. Третьяков Є. А. Значення трудових прав у системі основних прав людини і громадянина. Право та інновації № 4. (16) 2016. С.145-149.
224. **Трудове право України** [текст] підручник / за загальною редакцією М. І. Іншина, В. Л. Костюка, В. П. Мельника. Вид. 2-ге, перероб, і доп. Київ: Центр учбової літератури, 2016.472с.
225. Трудове право: підручник [для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл.] / В. В. Жернаков, С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко та ін; за ред В. В Жернакова, Х.: Право. 2013. 496с.
226. Трунова Г.А. Правове регулювання соціального партнерства в Україні: монографія . Чернівці: Рута, 2009. 199 с.
227. Хомутенко В. П., Богатирьова Є. М. Стратегічні орієнтири проведення податкової реформи в Україні в умовах Європейської інтеграції. URL: http://www.economy.nauka.com.ua/pdf/10_2015/82.pdf

228. Храбатин О. В. Зміст колективного договору з позицій сучасних умов господарювання. Напрями розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення: матеріали VI Всеукраїнсь-кої науково-практичної конференції, присвяченої 25-річчю кафедри трудового та господарського права Харківського національного університету внутрішніх справ (м. Харків, 3 листопада 2017 р.) ; за заг. ред. К. Ю. Мельника. Х.: Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2017. С. 364-366

229. Храбатин О. Ефективність колективного договору як показник реалізації колективно-договірного регулювання. Підприємство, господарство і право. №3. 2021. С.151-155.

230. Храбатин О.В. Зміст колективного договору з позицій сучасних умов господарювання. Напрями розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення: матеріали VI Всеукраїнсь-кої науково-практичної конференції, присвяченої 25-річчю кафедри трудового та господарського права Харківського національного університету внутрішніх справ (м. Харків, 3 листопада 2017 р.) ; за заг. ред. К. Ю. Мельника. Х.: Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2017. С.364-366.

231. Хромей В. В. Конституційне право людини на працю та гарантії його реалізації. Автореф. дис. ... канд. юрид. наук: конституційне право; муніципальне право: Ужгородський нац. ун-т. Ужгород, 2016. 20 с.;

232. Хуторян Н. М. Напрями розвитку науки трудового права / Правова держава. Випуск 25 До 65-річчя Інституту держави і права ім. В. М. Корецького НАН України.1949-2014 / ред. кол.Ю. С. Шемшученко та ін.. К.: Юридична думка. 2014. С. 128-132.

233. Чанишева Г. І. Права людини у сфері праці та соціального забезпечення. Наукові праці НУОЮА. 2010. URL: [http:// naukovipraci.nuoua.od.ua/arhiv/tom9/16.pdf](http://naukovipraci.nuoua.od.ua/arhiv/tom9/16.pdf) (дата звернення 17.09.2020)

234. Чанишева Г. І. Колективні відносини у сфері праці: теоретико-правовий аспект: Монографія. Одеса: Юридична література, 2001. 328с.

235. Чанишева Г. І. Декларація МОП про соціальну справедливість у цілях справедливої глобалізації : зміст та значення. Актуальні проблеми держави і права. 2010. С.7-11 URL: <http://www.apdp.in.ua/v52/02.pdf>.

236. Черноус С. М. Право на відпочинок у системі прав. Право та інновації. № 4 (16). 2016. С. 134-138.
237. Чинники, складові і результати запровадження і реалізації антикризової політики в окремих країнах світу та Україні. Прогноз соціально-економічного розвитку України у 2021р. / Наук. ред. В. Юрчишин. Київ: Заповіт, 2021, 200с.
238. Черноус О. В. Проблеми правового регулювання трудових відносин зі спортсменами 2019. С.57-59. URL: http://dspace.univd.edu.ua/xmlui/bitstream/handle/123456789/8592/Problemy%20pravovoho%20rehulivannia_Chornous_O_V_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
239. Шаульська Л. В. Реалізація концепції гідної праці на основі забезпечення конкурентноспроможності активів людського капіталу. С.278-283. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/72007088.pdf>;
240. Шаульська Л.В. Стратегія розвитку трудового потенціалу України: монографія [Текст] НАН України. Ін-т економіки промисловості. Донецьк, 2005. 502 с.
241. Шкода Т. Н., Падалко Ю. О. Сутність людського потенціалу підприємства. [Текст] Проблеми підвищення ефективності інфраструктури: збірник наукових праць: Випуск 30. К.: НАУ, 2011. 260 с.
242. Шостак Л. В., Подолець А.Ю. Проблеми зайнятості в Україні в умовах кризи. Випуск 7. 2017. С.205-211. URL: http://www.market-infr.od.ua/journals/2017/7_2017_ukr/36.pdf
243. Щербина В. І. Трудове право України: [Підручник] / За ред. В.С. Венедіктова. К: Істина, 2008. 384с.
244. Щербина В. І., Соцький А. М. Трудове право України. Чернівці: Технодрук, 2021. 592с.
245. Щорічна доповідь уповноваженого Верховної Ради України з прав людини. Про стан додержання та захисту прав і свобод людини і громадянина в Україні. 2020р URL: [file:///C:/Users/User/Downloads/zvit_2020_rik_%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/User/Downloads/zvit_2020_rik_%20(1).pdf)

246. Юзько Т. М. Захист права на життя працівника в сфері праці: дис... канд. юрид.наук: 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення: Київський нац. ун-т імені Тараса Шевченка Київ, 2019. 230 с.

247. Якість та ефективність законотворення: актуальні проблеми. Інститут законодавства Верховної Ради України URL: http://www.kmu.gov.ua/control/uk/publish/officialcategory?cat_id=245633708

248. Ярошенко О. М. Правові наслідки необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу. С.146-149. URL: <https://ndipzir.org.ua/wp-content/uploads/2019/26.02.19/26.02.19-74-75.pdf>

249. Яцкевич І.І. Конституційно-правові основи юридичних гарантій реалізації права на працю в сучасних умовах. Публічне право. 3 (19). 2015. С. 388-395.

250. Яцкевич І.І. Нормативні гарантії реалізації права на працю при припиненні трудового договору. Наукові записки НаУКМА. Том 181. 2016. С. 128-133.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

*Статті у наукових фахових виданнях України
та наукових періодичних виданнях інших держав:*

1. Храбатин О. В. Колективний договір як акт забезпечення інтересів працівників підприємства, установи, організації. *Підприємництво, господарство і право*. 2016. № 11. С. 94–97.
2. Храбатин О. В. Соціальна політика держави і реалізація права на працю. *Visegrad journal on human rights*. 2017. № 2 (2). С. 166–170.
3. Храбатин О. В. Ефективність колективного договору як показник реалізації колективно-договірного регулювання. *Підприємництво, господарство і право*. 2021. № 3. С. 151–155.
4. Храбатин О. В. Гарантії права на працю та охорона здоров'я працівників. *Юридична Україна*. 2022. № 8. С. 36–42.
5. Храбатин О. В. Місце трудових прав у системі прав і свобод людини. *Юридична Україна*. 2022. № 9 (237). С. 55–62

Матеріали наукових конференцій:

6. Храбатин О. В. Юридична норма як засіб регулювання суспільних відносин. *Сфера дії трудового права та права соціального забезпечення*: матеріали V Всеукр. наук.-практ. конф. (Харків, 28 жовтня 2016 р.); за заг. ред. К. Ю. Мельника / МВС України, Харк. нац. ун-т внутр. справ. Харків: ХНУВС, 2016. С. 316–319.
7. Храбатин О. В. Колективно-договірне регулювання заробітної плати. *Молодіжний науковий юридичний форум*: матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. до дня науки (Київ, 18 травня 2017 р.) / Національний авіаційний університет. Тернопіль: Вектор, 2017. Том 2. С. 14–16.
8. Храбатин О. В. Ключова роль колективного договору в регулюванні трудових відносин. *Актуальні питання удосконалення законодавства про працю та соціальне забезпечення*: матеріали VII Міжнар. наук.-практ. конф. (Харків, 29 вересня 2017 р.); за заг. ред. В. В. Жернакова. Харків: Право, 2017. С. 344–348.
9. Храбатин О. В. Зміст колективного договору з позицій сучасних умов господарювання. *Напрями розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення*: матеріали VI Всеукр. наук.-практ. конф., присвяченої 25-річчю кафедри трудового та господарського права Харківського національного університету внутрішніх справ (Харків, 3 листопада 2017 р.); за заг. ред. К. Ю. Мельника. Харків: Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2017. С. 364–366.

10. Храбатин О. В. Сущность коллективного договора с позиций реформирования трудового законодательства Украины. *Становление и развитие трудового и социально-обеспечительного законодательства: история, современность, перспективы*: сб. научн. тр. по итогам IV Международной научно-практической конференции. Минск: Международный ун-т «МИТСО», 2017. С. 167–170.
11. Храбатин О. В. До питання сутності юридичних гарантій трудових прав працівників. *Тенденції розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення*: тези доповідей учасників міжнародної науково-практичної конференції (Київ, 20 квітня 2018 р.) / за ред. д.ю.н., проф. М. І. Іншина, к.ю.н. І. С. Сахарук. Київ, 2018. С. 168–171.
12. Храбатин О. В. Вплив соціальної політики держави на реалізацію права на працю. *Розвиток трудового права і права соціального забезпечення: теорія і практика*: матеріали VIII Міжнар. наук.-практ. конф. (Харків, 5 жовтня 2018 р.) / за ред. О. М. Ярошенка. Харків: ФОП Панов А.Н., 2018. С. 380–385.
13. Hetmantseva N. D., Khrabatyn O. V., Khrabatyn R. I. Creation of information and analytical system on the basis of elements of artificial intelligence for the implementation of collective contracts *Scientific development prospects: proceedings of XXX International scientific conference*. Morrisville: Lulu Press, 2018. С. 76–81.
14. Храбатин О. В. Правові проблеми застосування колективних договорів в Україні. *Юридичні гарантії забезпечення прав громадян на працю і соціальний захист*: матеріали X Міжнар. наук.-практ. конф. (Харків, 9 жовтня 2020 р.) / укл.: О. М. Ярошенко, Н. Г. Орлова, О. В. Соловійов; за ред. О. М. Ярошенка. Харків: Право, 2020. С. 234–236
15. Храбатин О. В. Трудові права працівників та роль держави в їх забезпеченні і реалізації. *Правові виклики сучасності: міжнародна міграція в умовах глобалізації*: матеріали I Міжнар. наук.-практ. онлайн конф. (Чернівці, 23 жовтня 2020 р.) / [редкол.: Н.Д. Гетьманцева (голова), О. В. Кіріяк (відпов. секр.) та ін.]. Чернівці: Чернівець. нац. ун-т ім. Ю. Федьковича, 2020. С. 197–198.
16. Храбатин О. В. Трудові права як соціокультурна та моральна цінність. *Правові виклики сучасності: захист прав людини в умовах пандемії*: матеріали II Міжнар. наук.-практ. онлайн конф. (Чернівці, 22 жовтня 2021 р.) / [редкол.: Н. Д. Гетьманцева (голова), О. В. Кіріяк (відпов. секр.) та ін.]. Чернівці: Чернівець. нац. ун-т ім. Ю. Федьковича, 2021. С. 249–251.
17. Храбатин О. В. Значення трудових прав у системі прав людини. *Правові виклики сучасності: законодавче реагування на геополітичні та історичні проблеми*: матеріали III Міжнар. наук.-практ. онлайн конф. (Чернівці, 6 грудня 2022 р.) / [редкол.: Н. Д. Гетьманцева (голова), О. В. Кіріяк (відпов. секр.) та ін.]. Чернівці: Чернівець. нац. ун-т ім. Ю. Федьковича, 2022. С. 266–268.

Додаток 2

Апробація результатів дисертації. Дисертацію обговорено на засіданні кафедри правознавства Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. Окремі результати дисертаційного дослідження було оприлюднено на міжнародних та всеукраїнських науково-практичних конференціях:

Сфера дії трудового права та права соціального забезпечення (м. Харків, 28 жовтня 2016); Напрями розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення (м. Харків, 3 листопада 2017 р.); Становление и развитие трудового и социально-обеспечительного законодательства: история, современность, перспективы (Минск, 2017 г.); Актуальні питання удосконалення законодавства про працю та соціальне забезпечення (м. Харків, 29 вересня 2017 р.); Молодіжний науковий юридичний форум (м. Київ, 18 травня 2017 р.); Creation of information and analytical system on the basis of elements of artificial intelligence for the implementation of collective contracts (Morrisville, 2018); Тенденції розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення (м. Київ, 20 квітня 2018 р.); Розвиток трудового права і права соціального забезпечення: теорія і практика (м. Харків, 5 жовтня 2018 р.); Правові виклики сучасності: міжнародна міграція в умовах глобалізації (м. Чернівці, 23 жовтня 2020 р.); Юридичні гарантії забезпечення прав громадян на працю і соціальний захист (м. Харків, 9 жовтня 2020 р.); Правові виклики сучасності: захист прав людини в умовах пандемії (м. Чернівці, 22 жовтня 2021 р.); Правові виклики сучасності: законодавче реагування на геополітичні та історичні проблеми (м. Чернівці, 6 грудня 2022 р.).