

**Храбатин О.В.**, аспірантка,  
Харківський національний університет  
внутрішніх справ, м. Харків  
Науковий керівник: Гетьманцева Н.Д., к.ю.н., доцент

## **КОЛЕКТИВНО-ДОГОВІРНЕ РЕГУЛЮВАННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ**

Працівник має право на оплату своєї праці відповідно до актів законодавства і колективного договору на підставі укладеного трудового договору (ст. 21 КЗпП України).

Конституція України закріплює положення про те, що кожен має право на достатній життєвий рівень для себе і своєї сім'ї, що включає достатнє харчування, одяг, житло (ст. 48). Закріплюючи дане положення законодавець, очевидно, мав на увазі передусім достойну оплату праці працівника у відповідності із затратами його праці, та не нижче прожиткового мінімуму.

Відповідно до ст. 15 Закону України «Про оплату праці» [1] від 20.05.1995 р. форми і 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 встановлюються підприємствами у колективному договорі з дотриманням норм і гарантій передбачених законодавством, генеральною, галузевими (міжгалузевими) і територіальними угодами.

Як бачимо, колективно-договірне регулювання заробітної плати на сучасному етапі є основним способом встановлення систем, форм, розмірів заробітної плати, різного роду надбавок, доплат, оскільки поступово звужуються акценти з державного регулювання до договірної.

Результатом договірної регулювання заробітної плати є задоволення не тільки потреб та інтересів працівників, але й гарантування гідних умов їх життя. Колективно-договірне регулювання заробітної плати допомагає реалізувати захисну функцію трудового права. Колективно-договірне регулювання є конкретизатором законів та інших нормативних правових актів, воно допомагає заповнити прогалини в правовому регулюванні трудових відносин та закріплює додаткові, порівняно з чинним трудовим законодавством додаткові гарантії в оплаті праці працівників. Але цим воно не обмежується, так як колективно-договірне регулювання здійснює первинне регулювання їх питань, що не врегульовані на законодавчому рівні. Так, до прикладу, оплата працівників за роботу за суміщенням професій (посад) і виконанні обов'язків тимчасово відсутнього працівника здійснюється на договірному рівні (ст.105 КЗпП України).

Колективний договір як локальний правовий акт, враховує специфіку діяльності підприємства, установи, організації, а тому це пояснює той факт, що проект його розробляється і приймається з урахуванням думки трудового колективу, сторонами його є повноважні представники сторін, які відображають інтереси як трудового працівників так і роботодавців. У цьому полягає його відмінність від актів прийнятих на державному рівні.

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 [2, с. 145].

А отже, як відзначає Н.Д. Гетьманцева, 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, як зауважувалося раніше, 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 [3, с. 417].

Як акт соціального партнерства колективний договір «в умовах сьогодення дозволяє здійснювати продуктивну, а не руйнівну взаємодію інтересів основних акторів трудових відносин з урахуванням як поточної кон'юнктури, так і довготривалої перспективи в забезпеченні соціальної стійкості, і переставляти наголоси на процеси, що ініціюють економічне зростання і прогресивний розвиток моделі соціального менеджменту, на суспільно заінтересоване функціонування бізнесу й на соціальну інтеграцію корпорацій» [4, с. 164].

Отже, в Україні зусилля законодавця при вирішенні проблем колективного договірного регулювання заробітної плати повинні бути направлені передусім на удосконалення правової бази держави в цілому, і, зокрема, у питаннях регулювання заробітної плати, включаючи насамперед соціальне партнерство, колективно-договірне регулювання в основі якого лежить такий важливий договірний акт як колективний договір.

#### *Література*

1. Про оплату праці: Закон України від 20.05.1995 р. [Електронний ресурс].

– Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80>

2. Киселев И.Я. Зарубежное трудовое право: учеб. / И.Я. Киселев. – М.: НОРМА-ИНФРА-М, 1998. – 263 с.

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

4. Міщук М.О. Тенденції розвитку правового регулювання соціального партнерства в трудовому праві України. / М.О. Міщук // Тенденції розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення: тези доп. та наук. повідомл. учасн. II Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 21-22 квітня 2016 р.) / за ред. проф. М. І. Іншина, проф. В. І. Щербини, відпов. ред. к.ю.н. І. С. Сахарук. – К.: Прінт-Сервіс, 2016 – С. 159-165.

УДК 349.2

**Юзько Т.М.**, аспірант, викладач  
правових дисциплін Барського гуманітарно-педагогічного коледжу ім. М. Грушевського,  
Вінницька область, м. Бар  
Науковий керівник: Гетьманцева Н.Д., к.ю.н., доцент

## **РЕАЛІЗАЦІЯ ПРАВА НА ЖИТТЯ ПРИ ВИКОНАННІ ТРУДОВОЇ ФУНКЦІЇ**

Основна маса норм що встановлюють засоби забезпечення права людини на життя в сфері праці, звичайно, знаходить своє відображення безпосередньо при виконанні трудової функції. Маються на увазі правові норми, що встановлюють правовий статус особи з моменту укладення трудового договору до припинення виконання трудових обов'язків. У зв'язку з цим питання реалізації права на життя під час виконання трудової функції є найбільш актуальним.

В першу чергу необхідно ще раз відзначити, що говорячи про право на життя, його реалізацію, ми маємо на увазі дане право в широкому розумінні. Тобто при дослідженні вказаної проблеми життя варто розуміти не тільки в суто фізіологічному розумінні, але й в моральному та соціальному. Таким чином, на перші місця виходить якісний аспект права на життя. Досліджуючи реалізацію права на життя під час виконання трудової функції, акцент повинен робитися на питанні «гідного життя», адже трудове право якраз повинне забезпечувати, встановлювати гарантії для гідного життя кожної особи. Тобто такого життя, яке забезпечить людині можливість вільно розвиватися та самостверджуватись.

А.С. Кашлакова вказує, що «забезпечити гідність людини – означає, перш за все, відноситися до неї не як до об'єкта впливу зі сторони держави, а як до рівноправного суб'єкта, який може захищати свої права всіма не забороненими законами способами, в тому числі, сперечатися з