

соціальних стандартів життя населення, становленню нового рівня загального середовища ведення бізнесу, а також екологічної ситуації у країні [4].

*Бібліографічні посилання :*

1. Бурлакова Ю.М. Корпоративна соціальна відповідальність як основа гармонізації добробуту суспільства // Економіка: проблеми теорії та практики: Збірник наукових праць. – Випуск 252: В 6 т. – Т.IV. – Д.: ДНУ, 2009. – С.881-891
2. Drucker P. F. Management: Tasks, Responsibilities, Practices / P. F. Drucker. – NY : Harper&Row, 1994. – P. 840.
3. Посібник із КСВ: Базова інформація з корпоративної соціальної відповідальності / Кол. автор.: Лазоренко О., Колишко Р., та ін. – К.: Видавництво «Енергія», 2008 – 96 с.
4. Сардак С. Е. Управлінсько-регуляторні аспекти розвитку людських ресурсів в умовах глобалізації : моногр. / С. Е. Сардак. – Д. : Вид-во ДНУ, 2012. – 460 с.

**Ділігул Аліна Сергіївна**

кандидат юридичних наук

доцент кафедри цивільно-правових дисциплін

Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ

### **КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР ЯК СПОСІБ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТА РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВ ТА ІНТЕРЕСІВ ПРАЦІВНИКІВ НА ПІДПРИЄМСТВАХ, В УСТАНОВАХ ТА ОРГАНІЗАЦІЯХ**

На сьогоднішній день є тенденція до впровадження колективного договору на підприємствах, в установах, організаціях усіх форм власності і господарювання, які використовують найману працю і мають право юридичної особи. Оскільки колективний договір забезпечує досягнення реалізації інтересів головних суб'єктів соціального партнерства – роботодавця і працівників, то держава повинна бути заінтересована в укладанні саме таких договорів.

Колективний договір – це локальний акт, що 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 [1]. Основною метою укладення колективного договору є підвищення рівня захисту працівників, встановлення для них належних умов праці, гідної оплати праці, охорони праці та інших соціальних гарантій для працівників.

Основним моментом при укладенні колективного договору є те, що сторонами укладення є роботодавець з однієї сторони і одна або кілька профспілкових органів, а у разі відсутності таких органів – представниками працівників, обраними і уповноваженими трудовим колективом з іншої сторони [3].

При укладенні колективного договору особливо велике значення для працівників є встановлення гідної оплати праці, оскільки колективний договір – вагомий важіль у механізмі регулювання заробітної плати. Адже заробітна плата є елементом трудового відношення, гідної праці, вона повинна насамперед забезпечувати працівникові реалізацію його матеріального і духовного життя, утримання його сім'ї, реалізацію його професійного і творчого потенціалу. Тому важливо, щоб роботодавець забезпечував і дотримувався справедливої і розумної грошової політики стосовно кожного працівника [5].

Тобто на сторону, яка є представником колективу, покладається завдання чітко сформулювати проект колективного договору, в якому будуть враховані та чітко позначені позиції сторін, виробленні компромісні узгодження рішень в разі будь-якого спірного питання, а саме особа чи орган, який спроможні вести, так званий, соціальний діалог.

Відповідно до чинного законодавства соціальний діалог – це процес визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу, які представляють інтереси працівників, роботодавців та органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування, з питань формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин [4].

Укладення колективного договору компетентною стороною з боку працівника надає трудовому колективу можливість забезпечити свої права та інтереси, регулюванням виробничих, трудових, соціально-економічних відносин будуть займатися особи, які знаються в цьому, розуміють що є краще та будуть діяти виключно в інтересах працівників, тим самим забезпечивши їм гідне життя, відповідно до європейських стандартів.

З огляду на вище сказане, чинна система колективно-договірного регулювання повинна створювати відповідні можливості і стимули для підприємств, установ, організацій усіх форм власності, вкласти кошти в розвиток виробництва для створення робочих місць, сприяння збереженню зайнятості і прийняттого рівня соціальних гарантій для працюючих. Отже, колективні угоди не тільки націлені на те, щоб роботодавець забезпечував і дотримувався справедливої і розумної грошової політики, створював належні виробничі умови та гарантував соціальну підтримку стосовно кожного працівника, а й те, що колективні договори спроможні підняти рівень самого підприємства, установи чи організації. Інакше кажучи, при укладенні колективного договору обидві сторони отримують свої привілеї.

Міжнародна спільнота, приймаючи Конвенцію МОП № 154 «Про сприяння колективним переговорам» у 1981 року, яка служить гарантом колективних договорів на міжнародному рівні, дала можливість зрозуміти важливість та необхідність даних договорів.

Колективний договір надає можливість простому громадянину бути більш впевненим в завтрашньому дні, бо сторона, яка виступає від нього при укладенні колективного договору діє на підставі чинного законодавства з урахуванням усіх можливих привілеїв на стороні працівника. При укладенні даного виду договору працівник може забезпечити не тільки належні умови праці й існування в цілому, а й ще отримати додаткові соціально-побутові пільги, зокрема щодо дитячого оздоровлення та придбання новорічних подарунків для дітей працівників тощо.

Колективний договір – це гарант забезпечення належних виробничих, соціально-економічних та трудових відносин. Відповідно до чинного законодавства контроль за виконанням колективного договору проводиться безпосередньо сторонами, що їх уклали, чи уповноваженими ними представниками, тобто особа, в інтересах якої був укладений договір сама може

контролювати виконання умов даного договору. При цьому контроль за виконанням здійснюється не тільки всередині підприємства, установи, організації, а й за межами, тобто на державному рівні через органи державної статистики в порядку, встановлюваному центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері статистики.

Колективний договір, виступаючи локальним актом соціального партнерства на виробничому рівні, здатний не тільки забезпечити динамічний розвиток соціально-економічних, трудових та виробничих відносин, але і виявити практичну готовність до соціального діалогу між працівниками та роботодавцем.

#### **Бібліографічні посилання:**

1. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971 – додаток до № 50. – ст. 375
2. Конвенція № 154 «Про сприяння колективним переговорам» (Ратифікована 04.02.1994 р.) // Відомості Верховної Ради України. – 1994. №23. – Ст.165.
3. Про колективні договори і угоди: Закон України від 1 липня 1993 р. (із змінами, внесеними Законом України від 23 січня 1997 р.) // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – №36. – Ст. 361; Голос України. – 1977. – 8 лютого
4. Про соціальний діалог в Україні : Закон України від 23.12.2010 № 2862-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2011. – № 28. – Ст. 255.
5. Храбатин О. Колективний договір як акт забезпечення інтересів працівників підприємства, установи, організації [Електронний ресурс] / О. Храбатин // Підприємництво, господарство і право. – 2016. – № 11. – С. 94–97. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pgip\\_2016\\_11\\_20](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pgip_2016_11_20)

**Золотухіна Лілія Олександрівна**

кандидат юридичних наук, доцент

завідувач кафедри цивільно-правових дисциплін

Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ

## **ЩОДО РЕАЛІЗАЦІЇ ЕКОНОМІЧНОГО ІНТЕРЕСУ У ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИНАХ**

Кожна із сторін трудових правовідносин, укладаючи трудовий договір, реалізує власний економічний інтерес. У статті 3 Конституції України закріплено, що утвердження і забезпечення прав і свобод людини є головним обов'язком держави. Хоча безпосередньо про економічні інтереси в статті не згадується, проте на основі аналізу норм Конституції можна зробити висновок, що саме на їх забезпечення спрямовані відповідні положення Основного Закону. Так, право людини обирати цікаву їй трудову діяльність, що забезпечує її потреби, передбачає економічний інтерес.

Дійсно, найбільш важливими потребами індивідів у трудовому процесі є: конкретний зміст трудової діяльності; заробітна плата як засіб задоволення потреб; можливості професійного росту.

Реалізуючи власний економічний інтерес, індивід спирається на вихідні умови та прогнозує результат своєї участі у виробничому процесі, а саме, можливість досягнення до заданого строку грошових прибутків, які дають можливість придбати матеріальні цінності певної кількості та якості.

Якщо індивід доходить до висновку про те, що скільки б він не працював, заробітна плата не забезпечує можливості набуття або оренди житла, товарів та послуг тривалого використання, промислових товарів та продуктів харчування в