

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

обсязі, який відповідає розумним потребам, його інтерес не набуває у своєму змістовному аспекті економічної наповнюваності. Працівник у цьому випадку не може стати соціальним партнером ані суспільству, ані роботодавцю. Навпаки, він вступає в конфронтацію з дійсністю, тобто недобросовісно працює, схильний до розкрадання матеріальних цінностей на виробництві, до вираження прихованого або активного соціального протесту, до антисуспільних вчинків.

Якщо ж участь у виробничому процесі відкриває перед особою можливість нормального задоволення розумних потреб, з високим рівнем вірогідності можна передбачити, що роботодавець отримає сумлінного працівника, який професійно буде виконувати свої обов'язки.

Отже, низький рівень трудової мотивації служить проявом протиріччя економічних інтересів між працівниками та роботодавцями. Практика реалізації стимулюючої функції оплати праці в країнах із високорозвинутою ринковою економікою характеризується наступними рисами.

По-перше, головним стимулом слугує не підвищення заробітної плати, а сам факт наявності роботи та заробітної плати, а також погроза їх втрати. Це забезпечується достатньо високим розміром заробітної плати, гарантованим рівнем мінімальної оплати праці за різними професіями та кваліфікаціями працівників, істотно перевищуючи як прожитковий рівень, так і мінімальний споживчий бюджет; працівників стимулює усвідомлення того, що ефективність роботи підприємства (прибуток) залежить безпосередньо від зусиль трудового колективу, а також те, що можливості збереження робочого місця, заробітної плати та премій безпосередньо пов'язані з результатами роботи підприємства.

По-друге, у силу досить низького рівня оплати праці її підвищення сприймається не як трудовий стимул, а як приведення заробітної плати у відповідність з рівнем потреб працівника, цін на товари та послуги. У кращому випадку підвищення заробітної плати сприймається як тимчасовий стимул, який може підтримуватися тільки постійним підвищенням.

По-третє, оскільки зниження заробітної плати за неналежні трудові показники, а також позбавлення працівника заробітної плати (звільнення) в Україні не практикується, то підвищення оплати праці не приводить, як правило, до росту її продуктивності та якості.

Боротьба працівників за свої права мало впливає на підвищення рівня оплати праці. Досить очевидно, що в Україні соціальна функція заробітної плати не тільки переважає, але й пригноблює її стимулюючу функцію.

Поряд з оплатою праці, елементами системи стимулювання праці є різні форми участі підприємства у вирішенні питання побуту, освіти, охорони здоров'я, відпочинку, медичного обслуговування, страхування, соціального забезпечення і т. д.

Особливе значення серед наданого спектру форм стимулювання має підвищення кваліфікації персоналу. Наприклад, у державах з високорозвинутою ринковою економікою сьогодні підготовка та перепідготовка кадрів виступає невід'ємною частиною оновлення виробничого апарату галузей, підприємств. З іншого боку, підвищення рівня кваліфікації є для працівника значним трудовим стимулом, оскільки існує пряма залежність між величиною оплати та рівнем

складності праці. Крім того, підготовка та перепідготовка кадрів не тільки підвищує рівень заробітної плати працівникам, але й скорочує період безробіття. Не викликає сумнівів, що підвищення кваліфікації праці – це, наряду з новими умовами її оплати, ще й творчий зріст, новий психологічний та соціальний стан працівника.

Отже, процес вироблення та пропонування роботодавцями різноманітних трудових стимулів, постійний пошук більш досконалих форм та способів матеріального стимулювання являє собою не що інше як прагнення роботодавця до створення умов, за яких працівники будуть працювати з більшою продуктивністю. Тобто, у стимулі, як у фокусі, проектується протирічна єдність потреб та витрат як роботодавця, так і працівника.

**Іванова Оксана Миколаївна**  
адвокат

## **ІСТОРИЧНІ ВИТОКИ СТАНОВЛЕННЯ ТА ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ**

Історія виникнення соціальних допомог знаходить своє коріння ще у первісному суспільстві. Звісно на цьому етапі розвитку людства соціальна допомога мала не постійний характер і в основному полягала у обміні дарами, побутових послугах та передачі частини виробленої надлишкової продукції вождям для використання на громадські потреби. Дослідники появу соціальної допомоги пояснюють виникненням моральних почуттів альтруїзму, допомоги, справедливості, що проявляється як інстинкт самозбереження [2, С. 9]. За часів стародавніх держав надання соціальної допомоги регулювалось релігійними, моральними, а також законодавчими нормами. Метою соціальної допомоги в той час була підтримка знедолених, збереження трудових ресурсів та запобігання голодним бунтам. Особливий розвиток отримала соціальна допомога у стародавніх містах - державах Древньої Греції – Афіни і Спарта. За часів Солона було проведено ряд реформ, що сприяли захисту інтересів дітей, зменшилась кількість продажів дітей за несплату боргів їхніми батьками, на батьків покладался обов'язок навчати дітей певним професіям. Способом підтримання найбільш вразливого населення стало регулярне проведення сімпосій з безкоштовною роздачею їжі біднякам. Держава почала приділяти увагу і військовим, які отримали поранення або інвалідність на війні, надаючи останнім матеріальне забезпечення. За часів Стародавнього Риму розвиток соціальної підтримки населення з боку держави набрав ще більших обертів. В цей час держава бере під свій контроль систему допомоги дітям-сиротам, батькам, велика увага приділялась підтримці вдів, жінок, лікуванню бідних, допомозі постраждалим від стихійного лиха.

В період середньовіччя роль основного соціального інституту на себе взяла церква. Християнське милосердя як вид соціальної допомоги ідеологічно ґрунтувалось на релігійних догматах: у першу чергу на любові до ближнього (як до самого себе) і доброму, співчутливому ставленні до людей, які потрапили в нещастя[2, С.22]. Церковна соціальна допомога полягала у періодичній роздачі