**Божко Володимир Миколайович. Колективно-договірне регулювання заробітної плати: Дис... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Харківський держ. педагогічний ун-т ім. Г.С.Сковороди. - Х., 2001. - 203арк. - Бібліогр.: арк. 177-196**

|  |  |
| --- | --- |
|

|  |
| --- |
| **Божко В.М. Колективно-договірне регулювання заробітної плати. 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, 2001.Дисертацію присвячено комплексному аналізу колективно-договірного регулювання заробітної плати. В роботі досліджується поняття, сфера та види договірно-правового регулювання; подається характеристика колективно-договірного регулювання заробітної плати в умовах ринкової економіки. Особливу увагу приділено аналізу рівнів, суб’єктів та форм реалізації зобов’язань за таким регулюванням, дослідженню відповідальності через невиконання зобов’язань за колективно-договірним регулюванням заробітної плати. В результаті дослідження обгрунтовано конкретні пропозиції щодо вдосконалення законодавства із договірного регулювання заробітної плати та практики його застосування. |

 |
|

|  |
| --- |
| На основі комплексного дослідження теоретичних та практичних аспектів колективно-договірного регулювання заробітної плати, запропоновано концепцію щодо подальшого вдосконалення системи договірного регулювання оплати праці, відповідно до якої:- колективно-договірне регулювання заробітної плати - це організаційні колективно-трудові відносини між найманими працівниками, профспілками, або їх об’єднаннями з роботодавцями, або їх об’єднаннями щодо організації заробітної плати;- слід застосовувати єдиний термін (“колективний договір”) щодо визначення форми реалізації колективно-договірного регулювання заробітної плати на всіх рівнях її регулювання;- договірне регулювання заробітної плати здійснюється на основі системи договорів, що укладаються на наднаціональному (міжнародний колективний договір), державному (генеральний колективний договір), галузевому (галузевий колективний договір), регіональному (регіональний колективний договір), виробничому (виробничий колективний договір) та індивідуальному (трудовий договір) рівнях;- колективні договори всіх рівнів укладаються на двосторонній основі між найманими працівниками в особі однієї або кількох професійних спілок, об’єднань професійних спілок- з одного боку, та роботодавцями, об’єднаннями роботодавців- з іншого;- за порушення зобов’язань за колективно-договірним регулюванням заробітної плати винні особи притягаються до дисциплінарної, матеріальної, адміністративної або кримінальної відповідальності.На основі запропонованої концепції сформовано пропозиції щодо вдосконалення законодавства із колективно-договірного регулювання заробітної плати. |

 |