**Золотухіна Лілія Олександрівна. Договірні форми реалізації соціально-економічних прав та інтересів працівників в Україні: дис... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Національна юридична академія України ім. Ярослава Мудрого. — Х., 2007**

|  |  |
| --- | --- |
| |  | | --- | | **Золотухіна Л.О.**Договірні форми реалізації соціально-економічних прав та інтересів працівників в Україні. – Рукопис.  Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. – Національна юридична академія України імені Ярослава Мудрого, Харків, 2006.  Дисертацію присвячено дослідженню проблеми договірних форм реалізації соціально-економічних прав та інтересів працівників. Визначені поняття та критерії класифікації інтересів в трудових правовідносинах. Виявлено місце трудових прав у системі інших соціально-економічних прав та охарактеризовано взаємозв’язок між ними. Визначені ознаки договірних форм регулювання соціально-трудових відносин.  Досліджена диференціація інтересів працівників в залежності від форми власності підприємства. Виявлене значення факультативних умов трудового договору та зобов’язальних умов колективних договорів та угод для забезпечення прав та інтересів сторін трудових правовідносин. Розкрито значення переведення, переміщення, зміни істотних умов праці для забезпечення та поєднання інтересів роботодавця та працівників. На основі зроблених теоретичних висновків і виявлених недоліків у правовому регулюванні наводяться відповідні пропозиції щодо вдосконалення законодавства. | |
| |  | | --- | | У роботі наведене теоретичне узагальнення і нове вирішення наукового завдання, яке полягає у дослідженні забезпечення соціально-економічних прав та реалізації законних інтересів суб’єктів трудових відносин за допомогою договірних форм їх регулювання. Результати наукового дослідження відображаються у таких висновках:  1) Інтерес у трудовому праві – це результат відображення в діяльності суб’єктів трудового права об’єктивних умов їх існування та розвитку з метою найбільш повного задоволення потреб названих суб’єктів. На підставі істотних ознак і соціального змісту законних інтересів у трудовому праві їх можна поділити на інтереси, які проявляються у власне трудових відносинах та інтереси, які виникають у відносинах, тісно пов’язаних з трудовими. За суб’єктним складом виділяються інтереси працівників, трудових колективів та власників підприємств, установ, організацій.  2) Різноманітність законних інтересів, їх особистісний характер і відсутність об’єктивної необхідності держави впливати на всі сфери діяльності суспільства імперативними методами зумовлюють їх закріплення не тільки у законодавстві, а й у факультативних умовах трудового договору та зобов’язальній частині колективного договору, угоди. Тим самим сторонам трудового договору або колективного договору, угоди гарантується реалізація інтересів, а у випадку невиконання зобов’язання – захист відповідного інтересу.  3) Під механізмом реалізації трудових прав та інтересів треба розуміти сукупність різних гарантій та дій, процес, у результаті функціонування якого особи безперешкодно реалізують свої права у сфері праці, задовольняють законні інтереси. Обсяг та реалізація соціально-економічних прав залежить не тільки від економічних умов, а й від правового регулювання.  4) Індивідуально-договірне регулювання має наступні ознаки, які відрізняють його від інших форм договірного регулювання: 1) суб’єкти (працівник і роботодавець); 2) предмет (сукупність відносин, що виникають між власником (уповноваженим ним органом) і працівником у процесі виконання останнім трудової функції і реалізації інших умов трудового договору); 3) правова форма (трудовий договір); 4) інтереси суб’єктів індивідуально-договірного регулювання, що відображаються в умовах трудового договору та реалізуються у трудових правовідносинах.  5) Ознаками колективно-договірного регулювання є: 1) суб’єкти (роботодавці та трудовий колектив або його представники); 2) предмет (відносини, що виникають на підприємстві з приводу організації праці та соціально-економічних питань); 3) правова форма (колективний договір); 4) наявність інтересів колективних суб’єктів трудового права (трудові колективи, профспілки, власники підприємств, установ, організацій).  6) Соціальне партнерство характеризують: 1) суб’єкти (організації роботодавців (їх об’єднання), профспілки (їх об’єднання), органи державної виконавчої влади або органи місцевого самоврядування); 2) предмет (соціально-трудові та соціально-економічні відносини); 3) правова форма (угоди з соціально-економічних питань на регіональному, галузевому та державному рівнях); 4) інтереси не тільки суб'єктів угод, а й населення відповідного регіону або всієї держави.  7) Інтереси працівників підприємств різних форм власності відрізняються, і це позначається на змісті трудових та колективних договорів. Якщо на підприємствах державної форми власності предметом колективних договорів є переважно оплата праці та збереження робочих місць, то на малих підприємствах недержавних форм власності (а особливо у роботодавців - фізичних осіб) за відсутності локальних нормативних актів саме у трудових договорах мають знайти відображення не тільки трудова функція та оплата праці, а й режим роботи, умови з організації праці, інші факультативні умови. У новому Трудовому кодексі слід встановити норму, у відповідності з якою трудовий договір за участю роботодавця – фізичної особи при реєстрації у державній службі зайнятості треба перевіряти щодо забезпечення відповідних умов праці.  8) Регулювання факультативних умов трудового договору у сучасних умовах має виходити на якісно новий рівень, оскільки саме вони зможуть оптимальним чином поєднати інтереси сторін трудового договору. Перш за все це стосується забезпечення соціально-побутових умов, можливості суміщення та професійного росту. Факультативні умови повинні носити взаємний компенсаційний характер. Гарантії для працівників не повинні збільшуватись за рахунок прав роботодавців.  9) Переміщення, переведення, зміни істотних умов праці треба залишити у трудовому праві, тому що саме вони містять можливості для власника регулювати його підприємницьку діяльність належним чином, враховуючи його інтереси. Але при цьому необхідно передбачити відповідний рівень гарантій для працівників.  10) Колективний договір має зайняти принципово важливе місце у локальному регулюванні праці, стати справжньою „конституцією” підприємства. У змісті колективного договору треба більше уваги приділяти стимулюванню оплати праці, створенню належних соціально-побутових умов. У проекті Трудового кодексу слід закріпити обов’язкову перевірку створення таких умов при реєстрації колективного договору або статуту підприємства.  11) Інтереси колективу працівників впливають на механізм вирішення колективних трудових спорів. Якщо спори відносно виконання колективного договору, угоди або окремих їхніх положень та невиконання вимог законодавства про працю розглядаються безпосередньо трудовим арбітражем, то відносно спорів про встановлення нових або зміну існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту та укладення або зміни колективного договору, угоди передбачено погоджувальний механізм їхнього вирішення.  12) З метою подолання у соціальному партнерстві тенденції до зниження ефективності угод слід відійти від декларативного закріплення у них необмеженого кола питань, які не входять до її предмету, а тому не повинні вирішуватися за рахунок форм соціального партнерства. Слід вдосконалити механізм виконання зобов’язань, прийнятих за угодами будь-якого рівня. | |