

У.П.Бобко,
здобувач,

Львівський державний університет внутрішніх справ

РОЗВИТОК ФОРМ ЮРИДИЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КОЛЕКТИВНИХ ДОГОВОРІВ

У статті розглянено проблеми щодо соціального захисту прав найманих працівників в межах існуючих колективних договорів, угод. Проаналізовано існуючі форми соціального партнерства, обґрунтовано необхідність розширення форм соціальної співпраці між працівниками, бізнесом та органами влади шляхом запровадження трипартизму.

Ключові слова: колективний договір, угода, трипартизм.

В статье рассмотрено проблемы социальной защиты прав наемных работников в рамках существующих коллективных договоров, соглашений. Проанализированы существующие формы социального партнерства, обоснована необходимость расширения форм социального сотрудничества между работниками, бизнесом и органами власти путем внедрения трипартизма.

Ключевые слова: коллективный договор, соглашение, трипартизм.

The article deals with problems of social protection of employees within the existing collective agreements, agreements. Analyzed of existing forms of social partnership, the necessity of expansion of forms of social cooperation between employees, business and government by introducing tripartism.

Key words: collective agreement, the agreement tripartism.

Постановка проблеми. Активізація реформ в Україні, розвиток нових форм економічної діяльності, постійна зміна законодавчої бази впродовж останніх років зумовила низку проблем, пов'язаних з недостатньо ефективним захистом прав найманих працівників, а також недосконалістю механізмів регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин між трудящими, власниками або уповноважених ними органами.

Сьогодні захист прав трудящих здійснюється фактично, шляхом укладення колективних договорів на рівні окремих підприємств, а також угод – на рівні галузей. Однак, вітчизняна практика засвідчує необхідність розширення поля юридичного захисту працівників шляхом укладення інших типів колективних договорів, угод або включення відповідних підрозділів до різних типів локальних, регіональних, договорів та угод, залучення до цього процесу органів локальної та державної влади тощо.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У працях вітчизняних та зарубіжних дослідників висвітлено окремі питання щодо укладення та реалізації колективних договорів, угод. Зокрема В. С. Андреев, М. Й. Бару, Л. Я. Гінзбург, С. О. Иванов, Р. І. Кондратьев, Р. З. Лівшиць, Ю. П. Орловський, О. С. Пашков, А. Р. Мацюк, О. І. Процевський, В. М. Скобелкін, А. І. Цепін, О. Т. Барабаш, В. І. Прокопенко тощо. У сучасних умовах над різними аспектами колективно-договірної регулювання працюють В. С. Венедіктів, Г. І. Чанишева, П. Д. Пилипенко, А. Сіленко, О. М. Обушенко, В. В. Жернаков, Т.В. Азарова та інші.

Проблеми, які виникають із появою та розвитком нових форм господарювання (ФОП, ДПП, кластери та ін.), співробітництва (локальне, інтеррегіональне, транскордонне, міжнародне), зумовлюють потребу удосконалення їх юридичного забезпечення в частині регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин між трудящими, власниками або уповноважених ними органами.

Тому **метою статті** є обґрунтувати необхідність розвитку нових форм юридичного забезпечення колективних договорів, угод.

Завданнями статті є:

- проаналізувати нормативно-правове забезпечення укладення колективних договорів, угод в Україні та світі;
- визначити перспективні напрями захисту інтересів найманих працівників, а також механізми регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин між трудящими, власниками або уповноважених ними органами у різних сферах;
- обґрунтувати та окреслити необхідність впровадження нових форм юридичного забезпечення колективних договорів та угод.

Виклад основного матеріалу. Передусім відзначимо, що базовими нормативами, які використовуються при укладенні соціально-партнерських угод, є Закон України «Про колективні договори», Кодекс законів про працю (далі – КЗпП) України, галузеві угоди та діючі колективні договори підприємств. В окремих випадках профспілки використовують під час колективно-договірної кампанії такі документи, як Генеральна та регіональна угоди. Останні використовуються, як правило, для складання програм-додатків до колективного

договору (наприклад Програми здоров'я, Програми надання цільової благодійної допомоги ветеранам та інвалідам підприємства тощо).

Колективний договір, угода укладаються на основі чинного законодавства, прийнятих сторонами зобов'язань з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин і узгодження інтересів трудящих, власників або уповноважених ними органів. Колективний договір може укладатися в структурних підрозділах підприємства в межах компетенції цих підрозділів. Угода укладається на державному, галузевому, регіональному рівнях на двосторонній основі [1]. Характеристика основних типів діючих в Україні колективних договорів, угод наведена у табл.1

Таблиця 1

Характеристика основних типів діючих в Україні колективних договорів, угод

Вид договору, угоди	Сторони договору, угоди	Мета укладення	Сфера укладення договору, угоди	Орган який реєструє договір, угоду	Дія договору, угоди	Нормативно правове забезпечення
Колективний договір,	1. Власник підприємства або уповноважений ним орган; 2. Профспілкового органу уповноважений від трудового колективу; 3. Представник (и) обрані від трудового колективу	- регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин, а також узгодження інтересів трудящих, власників та уповноважених ними органів.	Укладаються на: - підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форм власності і господарювання, які використовують найману працю -в структурних підрозділах підприємства	місцеві органи державної виконавчої влади	1. поширюються на всіх працівників підприємств незалежно від того, чи є вони членами профспілки, 2. на власника підприємства	ст. 10—20 Гл. 2 КЗпП України ЗУ “Про колективні договори і угоди”
Генеральна угода	1. Професійні спілки, які об'єдналися для ведення колективних переговорів; 2. Власники або уповноважені ними органи, які об'єдналися для ведення колективних переговорів на підприємствах яких зайнято більшість найманих працівників держави	- гарантій праці і забезпечення продуктивної зайнятості; - мінімальних соціальних гарантій оплати праці і доходів всіх груп і верств населення; - розміру прожиткового мінімуму, мінімальних нормативів; - соціального страхування; - трудових відносин, режиму роботи і відпочинку; - умов охорони праці і навколишнього природного середовища; - задоволення духовних потреб населення; - умов зростання фондів	Укладаються на державному рівні	Повідомна реєстрація у Міністерстві соціальної політики України	Діє безпосередньо і є обов'язковим для всіх суб'єктів, що перебувають у сфері дії сторін, які підписали угоди	ЗУ “Про колективні договори і угоди”; Положенням Кабінету Міністрів України від 05.04.94 № 225 “Про порядок повідомної реєстрації галузевих і регіональних угод, колективних договорів, затверджених постановою “

		оплати праці та встановлення міжгалузевих співвідношень в оплаті праці; - забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків				
Галузева угода	1. Власники; 2. Об'єднання власників або уповноважені ними органи і профспілки (об'єднання профспілок) 3. Представницькі організації трудящих;	- нормування і плати праці, встановлення для підприємств галузі (підгалузі) мінімальних гарантій заробітної плати відповідно до кваліфікації на основі єдиної тарифної сітки; - встановлення мінімальних соціальних гарантій, компенсацій, пільг у сфері праці і зайнятості; - трудових відносин; - умов і охорони праці; - житлово-побутового, медичного, культурного обслуговування, організації оздоровлення і відпочинку; - умов зростання фондів оплати праці; - забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.	Укладаються на галузевому рівні	Повідомна реєстрація Міністерства праці України	Діє безпосередньо і є обов'язковим для всіх суб'єктів, що перебувають у сфері дії сторін, як підписали угоди	ЗУ "Про колективні договори і угоди"; Положенням КМУ від 05.04.94 № 225 "Про порядок повідомної реєстрації галузевих і регіональних угод, колективних договорів, затверджених постановою
Регіональна угода	1. Місцеві органи державної влади; 2. Регіональні об'єднання з	Регулюють норми соціального захисту найманих	На регіональному рівні	Повідомна реєстрація Міністерства праці України	Діє безпосередньо і є обов'язковим для всіх	ЗУ "Про колективні договори і угоди"; Положенням

	відповідними повноваженнями ; 3. Об'єднання профспілок; 4. Іншим уповноваженим органом від трудового колективу	працівників підприємств, включають вищі порівняно з генеральною угодою соціальні гарантії, компенсації, пільги.			суб'єктів, що перебувають у сфері дії сторін, які підписали угоду	КМУ від 05.04.94 № 225 "Про поря-док повідомної реєстрації галузе-вих і регіональ-них угод, колек-тивних договорів, затверджені м постановою
--	--	---	--	--	---	--

Законом [1] визначено, що колективний договір – двосторонній. Але сьогодні таке обмеження є необґрунтованим, адже актуальними є колективні договори трьох-, чотирьох і більше сторінні. У системі соціального партнерства інтереси роботодавців представляються, як правило, власниками, спілками підприємств, а інтереси працівників – профспілками. У більшості держав сучасного світу виділяється і третій учасник соціального партнерства – влада (державна чи регіональна), яка є гарантом прийнятих угод. Розвиток системи соціального партнерства дозволяє уникати конфронтації і погодити інтереси працівників і роботодавців на основі співробітництва, компромісу, що призводить до соціального консенсусу. Світовий досвід підтверджує доцільність різносторонньої співпраці, зокрема поширеним є тристороннє співробітництво, або «трипартизм». Воно практикується у Франції, Німеччині, Австрії, Нідерландах та в багатьох інших країнах [2]. Тут, крім об'єднань роботодавців і організацій найманих працівників, активну роль при проведенні колективних переговорів відіграє державна чи регіональна влада. Це так званий переговорний процес в трикутнику “праця-капітал-держава”, в якому держава виступає посередником при проведенні колективних переговорів або є їх самостійною стороною в особі державних органів (як правило, це міністерства праці чи інші спеціально створені органи виконавчої влади) (рис.1).



Рис.1. Сторони трипартичного колективного договору

При тристоронньому співробітництві держава на законодавчому рівні встановлює низку мінімальних соціальних гарантій, які обов'язково урахуються у колективних договорах, а органи влади отримують повноваження моніторингу та контролю за дотриманням таких договорів. Також у розвинених країнах існує практика, коли при проведенні тендерів на закупівлю товарів, замовлення послуг за кошти територіальних громад, при залученні інвестицій представники уповноважених об'єднань, що представляють територіальну громаду можуть виступати сторонами колективних договорів, якими передбачається право моніторингу громадських об'єднань, профспілок прозорості тендерних процедур, контроль за дотриманням положень договорів підяду, купівлі-продажу, особливо щодо захисту прав працездатного населення, збереження і створення робочих місць, надання переваг вітчизняним працівникам перед іноземними тощо.

В Україні система соціального партнерства в його трипартичному варіанті ще тільки на стадії зародження. Для того щоб воно більш активно розвивалось потрібно проводити його пропаганду за допомогою соціальної реклами, проведення різних конференцій, круглих столів, семінарів, роз'яснювальної роботи, створення інтернет-сайтів присвячених темі соціального партнерства, а також активній співпраці із ЗМІ. Всі ці заходи повинні висвітлювати наступні аспекти: участь у соціальному партнерстві економить час на вирішення проблем, пов'язаних з незадоволенням робітниками умовами праці, підвищенням продуктивності праці, якістю продукції і як наслідком збільшенням прибутку; зацікавленість в конкурентному і взаємовигідній співпраці з роботодавцем; найбільш оптимальний спосіб досягнення стабільності розвитку трудового колективу.

Для активізації тристороннього соціального партнерства необхідні також зміни в законодавчій базі, припинення та жорсткий контроль щодо порушень трудового законодавства, трудових ресурсів та фінансовий контроль на ринку праці. Одним із шляхів активізації трипартичного співробітництва є прийняття відповідної Резолюції про трипартизм та соціальний діалог, у якій уряду пропонується забезпечувати створення необхідних умов для соціального діалогу, у тому числі дотримання основних принципів і прав на свободу об'єднання та ведення колективних переговорів, сприятливого середовища для трудових відносин та поваги ролі соціальних партнерів; заохочує уряди, а також організації працівників і роботодавців до сприяння трипартизму та соціальному діалогу, особливо у секторах, де трипартизм та соціальний діалог відсутні або не одержали достатнього розвитку [3].

Вважаємо, що сьогоденні інтереси трудящих повинні захищати і дотримувати не лише керівники підприємств, які використовують найману працю, але і місцева державна влада також повинна розробляти відповідні механізми захисту працездатного населення регіону, що повинно відобразитися у новітніх формах соціального співробітництва.

Згідно статті 2 Закону [1] «Колективний договір укладається на підприємствах, в установах, організаціях (далі - підприємства) незалежно від форм власності і господарювання, які використовують найману працю і мають право юридичної особи». Однак таке бачення колективних відносин в межах сучасної системи господарювання є дещо вузьким та обмежує декларовані законом пріоритети та повноваження захисту працівників лише трудовими відносинами в межах конкретного підприємства чи галузі. Тобто метою таких договорів є захист та задоволення гарантованих прав найманих працівників в процесі трудової діяльності. З одного боку трудовий колектив, з іншого - власник (або власники) підприємства визначають, яким чином мають дотримуватися права найманих працівників. Тобто обов'язковою стороною колективного договору є колектив.

Згідно з визначенням тлумачного словника української мови «колектив — сукупність людей, об'єднаних спільною діяльністю, спільними інтересами, метою, проектом» [4]. Тобто територіальна громада, об'єднана як спільною діяльністю, інтересами, а також власністю також може виступати стороною колективного договору. Законом [1] окреслено, що «колективна угода на регіональному рівні може укладатися між місцевими органами державної влади або регіональними об'єднаннями підприємств, якщо вони мають відповідні повноваження, і об'єднаннями профспілок чи іншими уповноваженими трудовими колективами органами». Також, у листі Національної служби посередництва і примирення «Щодо правових підстав можливостей органів місцевого самоврядування бути стороною колективних трудових спорів (конфліктів)», визначено, що органи місцевого самоврядування за певних умов можуть виступати стороною у вирішенні спорів і конфліктів, визначених колективними договорами [5]. Однак, участь територіальних громад та органів місцевого самоврядування у вирішенні лише трудових колективних спорів також переважно обмежується лише трудовими відносинами. Правові колізії виникають при формалізації колективних договорів у різних сферах, зокрема у діяльності фізичних осіб-підприємців, об'єднаннях співвласників багатоквартирних будинків, при залученні інвестицій, налагодженні державно-приватних партнерств, утворенні кластерних об'єднань, проведенні тендерів тощо.

Сьогодні існує потреба у розробці юридичного забезпечення цілого пласту взаємовідносин, які регулюють виробничі, трудові і соціально-економічні стосунки поза межами підприємств, зокрема у діяльності територіальних громад, неприбуткових організацій, державно-приватних партнерств, кластерів та узгодження інтересів сторін з метою комплексного захисту інтересів найманих працівників, а також і фізичних осіб-підприємців, представників окремих локальних общин у різних сферах їх життєдіяльності, пов'язаних з трудовою активністю. Тим більше, що трудова діяльність не завжди сьогодні оформлюється юридично.

Тому, на нашу думку, сьогодні існує потреба вдосконалення форм юридичного забезпечення колективних договорів у таких напрямках (табл. 2.)

Таблиця 2

Розвиток форм юридичного забезпечення соціального партнерства

Тип колективного договору	Мета укладення	Сторони договору	Сфера укладення договору, угоди	Орган який реєструє договір, угоду	Хто контролює за дотриманням угоди	Дія договору, угоди
Колективний договір в межах державно-приватних партнерств, інвестиційних проєктів, транскордонне та міжнародне співробітництво тощо)	регулювання трудових і пов'язаних з ними економічних і політичних відносин на основі рівноправної взаємодії, співробітництва представників від найманих працівників, роботодавців та держави (або регіональної влади)	- представники бізнес структур; - представники працівників; - органи державної або регіональної влад, -організації, що представляють інте-реси територіальних громад	Укладаються між підприємствами усіх форм власності, органами державної чи регіональної влади та найманими працівниками	Місцеві органи державної виконавчої влади	- представники бізнес структур; - представники працівників; - представники орга-нів державної або регіональної влад, - представники орга-нізації, що представляють інтереси тери-торіальних громад	Діє безпосередньо і є обов'язковим для всіх суб'єктів, що перебувають у сфері дії сторін, як підписали угоди
Колективний договір між ФОП та найманими працівниками	регулювання виробничих, трудових, економічних відносин та соціальних гарантій	- Фізична особа-підпримець; -наймані працівники;	Укладаються між ФОП які використовують найману працю громадян -Фізичні особи	місцеві органи державної виконавчої влади	Фізична особа-підпримець або її предтавники; -наймані працівники (колектив)аб о їх представники	
Колективний договір між ФОП та бізнесом, що надає місце праці для ФОП	регулювання виробничих, трудових, економічних відносин та соціальних гарантій, вимоги щодо належних умов праці	- Фізичні особи-підпримці; - представники бізнесу (фізичні чи юридичні особи), які надають місце праці;	Укладаються між ФОП які використовують найману працю громадян та представниками бізнесу(фізичні та юридичні особи), які надають місце праці	місцеві органи державної виконавчої влади	- Фізична особа-підпримець або її предтавники; -представники від бізнесу(фізичні чи юридичні особи)	
Колективні договори між учасниками кластерних об'єднань	Погодження інтересів підприємств і регіонів, покращення якості життя працівників і мешканців територій, де розташоване підприємство і зменшення соціально-економічного напруження в регіоні та країні в цілому	Учасники кластерів: взаємопов'язані між собою підприємства і організації	Укладаються між підприємствами усіх форм власності, органами державної влади та управління, органами місцевого самоврядування, та окремими територіальними громадами.	При реєстрації кластера в межах угоди про створення кластера	-представники від кожного підприємства учасника кластеру -представники від органів державної влади; -представники від органів місцевого самоврядування ; -представники від місцевих територіальних громад	

Де-факто, фізична особа підприємець (ФОП) – не є юридичною особою, але має право наймати працівників. Відповідно юридичне забезпечення гарантій найманих працівників сьогодні залишається поза увагою профспілок і таким чином на практиці права багатьох найманих працівників, які працюють у ФОП порушуються. Укладення лише трудового договору між працівником та ФОП є недостатньо, щоб захистити належним чином виробничі, трудові і соціально-економічні відносини, узгодити інтереси працівника та ФОП. Тому розробка нових форм юридичного забезпечення, що дозволяла б гарантувати належний захист їх прав є одним із актуальних завдань для законодавців та вчених-юристів на сучасному етапі.

ФОП повинна бути зацікавлена в нових формах колективних договорів та угод як інструменті соціального миру та захисті власних інтересів, а також як механізму дотримання прав та регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин з найманими працівниками.

У сторін колективного договору об'єктивно існують різні цілі і позиції, які на перший погляд можна вважати несумісними: в ФОП – отримати максимальний прибуток, у працівників – велику оплату праці, але обидві сторони знаходяться в єдиному процесі взаємодії і не зможуть існувати один без одного. Підприємець та працівник однаково зацікавлені в отриманні прибутку: перший в формі доходу, другий у формі заробітної плати. Якщо підприємець прагне присвоїти собі неоплачувану працю працівника, то завданням колективного договору повинно бути – не допустити, щоб підприємець приховав собі отриманий дохід і відповідну частину прибутку призначену як винагороду за працю найманого працівника. Колективний договір повинен регламентувати, щоб рівень зарплати забезпечував як мінімум рівень співвідношення робочої сили з результатами праці і виконував стимулюючу функцію.

Особливою проблемою належного соціального захисту і гарантій найманих працівників сьогодні є тінізація заробної плати (“зарплати в конвертах”). Переважно гарантією таких виплат є усний договір з роботодавцем, який звичайно не проходить усіх процедур працевлаштування працівника, намагаючись таким чином обійти оподаткування. Така форма виплати заробітної плати тягне за собою великі труднощі і незручності для працівника, який отримуючи високу неофіційну зарплатню, не може бути захищеним у випадку хвороби (наприклад, лікарняні не оплачуються, є низькими матеріальні допомоги, які залежать від розміру офіційного окладу тощо), виходу на пенсію (її розмір залежить від офіційно оформлених доходів), також відсутність офіційно оплачуваного відпуску, та запису в трудовій книжці та відсутність трудового стажу. Все це свідчить про неефективність законодавчої бази та високе оподаткування з боку держави. Згідно закону с фонду оплати праці приблизно 40% необхідно перерахувати в дохід держави. Щоб мінімізувати податок, роботодавць не оформляє працівників, або оформляє на мінімальні ставки.

Одним із принципів соціального партнерства являється, як правило, рівноправність сторін. Сторони колективного договору повинні бути рівноправними суб'єктами, але фактично ФОП, мають ряд переваг по відношенню до працівників. Це вагома фінансова, матеріально-технічна та інформаційна база діяльності, що навряд чи може посприяти вирішенню соціальних потреб найманих працівників. Тому важливо щоб колективний договір всесильно сприяв розвитку соціальної функції захисту найманого працівника, соціальних умов його життєдіяльності, умов праці, підвищення кваліфікації робочої сили, удосконалення організації і стимулювання роботи, доручення працівників в управлінні прибутком. Розвиток таких колективних договорів між ФОП та працівником дозволить розв'язати гостру соціальну проблему в суспільстві. Укладення три- і більше сторонніх колективних договорів сприятиме тому, що контроль за їх дотриманням здійснюватимуть як працівники, органи влади, так і представники незалежних організацій, що значно підвищить ефективність реалізації колективних договорів, угод.

Постає також питання щодо забезпечення прав та гарантій трудящих в межах об'єднань підприємств, консорціумів, корпорацій, а також кластерів. Виникнення такої форми об'єднань як кластери засвідчило перспективність та актуальність таких об'єднань для підвищення конкурентоспроможності не лише галузей, але і окремих територій. При цьому слід зазначити, що основні дослідження проблеми кластеризації в Україні побудовані на вченні М. Портера [6, с. 206]

Недобега О.О. дає таке визначення: кластер є групою взаємопов'язаних і взаємодіючих між собою підприємств і організацій, метою яких є досягнення певного соціально-економічного ефекту, що реалізують конкурентні переваги території, на якій вони функціонують; це об'єднання провідних виробників, постачальників, економічної інфраструктури і органів державної і місцевої влади [7, с. 260].

Використання кластерів в управлінні розвитком підприємства та регіонів в цілому відіграє важливу роль, оскільки вони сприяють залученню внутрішніх і зовнішніх інвестицій; сприяють розвитку регіону та конкурентоздатності на регіональному, галузевому та державному рівні; збільшення доходів бюджету за рахунок зростання податкових зборів; підвищення зайнятості населення; підвищення професіоналізму персоналу, створення можливостей для досліджень і наукових розробок; обмін сучасними технологіями тощо. Сьогодні за даними різних джерел в Україні зареєстровано понад 100 діючих кластерів у всіх регіонах держави. При цьому одним із базових пріоритетів реалізації кластерного підходу є колективний договір, який повинен бути основою для збалансування інтересів усіх його учасників. Одним із позитивних прикладів підвищення ефективності реалізації трудового потенціалу при багатосторонньому співробітництві, яке забезпечується завдяки формуванню кластерів, є забезпечення можливостей кар'єрного росту та постійного навчання

працівників, що передбачено одним із завдань створення кластерів. Про це йде мова в роботі Уільяма Оучі з Graduate School (аспірантура) of Business Стенфордського університету, який у співавторстві з Альфредом Йегером, видав роботу "Type Z Organization: Stability in the Midst of Mobility" ("Організація типу Z: стабільність в умовах мобільності") [8]. Ця теорія знайшла своє відображення в роботі японських компаній. Теорія Z (теорія єдиної родини, команди) полягає в тому, що компанія приймає молодого працівника на роботу після закінчення навчального вузу та отримання ним спеціальності. У компанії він працює впродовж усього свого життя, постійно підвищуючи кваліфікацію, вміння та набираючись досвіду. Компанія, у свою чергу створює належні умови праці, конкурентну заробітну плату, та різного роду соціальні гарантії.

Натомість в Україні відома протилежна практика роботи великих компаній підприємств, де постійно проходить оптимізація чисельності найманих працівників, скорочення заробітних плат, та в багатьох випадках де-факто абсолютно відсутня соціальна гарантія з боку підприємства. У зв'язку з цим недоліками чинного законодавства щодо врегулювання соціально-партнерських угод, є відсутність забезпечення та адекватного становлення й існування соціально-партнерських відносин, через розроблення колективних договорів, шляхом проведення анкетування для з'ясування пропозицій з удосконалення колективного договору.

У даному випадку це відсутнє при підготовці до ЄВРО – 2012 коли значна кількість переможців тендерів – іноземні компанії, які, виконуючи роботи в межах підписаних угод, залучають працю іноземних працівників, навіть там, де цю роботу можуть виконувати місцеві працівники. Так, турецька компанія «Онур конструкторів інтернешнл», все частіше фігурує в тендерних конкурсах. Хоча в регіоні достатньо вітчизняних компаній, таких як ТзОВ «Балтом-Україна», фірма «Хока Україна» які мають достатній досвід роботи у цій сфері, кваліфікованих спеціалістів та новітню техніку для виконання такого роду підрядних робіт. Формування системи соціального партнерства у регіоні, шляхом запровадження моніторингу з боку зацікавлених сторін прозорості та якості тендерів, яка передбачатиме захист інтересів вітчизняних фірм, а також працівників є одним із дієвих механізмів вирішення окресленої проблеми.

Таким чином тристороннє співробітництво є досить гнучким інструментом, щоб пристосуватись до найрізноманітніших ситуацій за умови, що усі сторони твердо бажать досягти згоди. Ефективність тристороннього співробітництва обумовлена певними умовами а саме: наявністю незалежних, вільних і достатньо репрезентивних трьох сторін які виконують різні функції, тісна взаємодія сторін стосовно розв'язання проблем та пошук рішень, які є взаємно корисними, як для них так і для суспільства в цілому, що доцільно передбачити у Резолюції про трипартизм та соціальне співробітництво.

Висновки. З урахуванням вищевикладеного, нами зроблено такі висновки:

1. На підставі аналізу вітчизняного законодавства нами встановлено, що регулювання трудових відносин та соціально-економічних інтересів працівників і власників здійснюється за допомогою колективних договорів, угод на державному, галузевому, регіональному рівнях та колективних договорів на підприємствах, в установах, організаціях. Однак світовий досвід підтверджує доцільність розширення сфери дії колективних договорів та запровадження нових форм договорів. Державне втручання у взаємовідносини робітників і працедавців, за умови їхньої згоди, створює сприятливе середовище для функціонування ефективного соціального діалогу яке спрямоване на забезпечення миру і злагоди в суспільстві. У сучасному світі все більше країн доходять до висновку, що для підвищення соціально-економічних показників розвитку країни потрібно вирішувати цю проблему в тісному колі між роботодавцями, профспілками та органами влади. Колективний договір повинен бути тим засобом примирення вимог соціальної справедливості з вимогами конкурентно-спроможності підприємств, виступати гарантом підвищення якості життя, гарантії зайнятості, динамічного зростання заробітної плати, забезпечення безпечних умов праці тощо. Але щоб механізм бізнес-працівники-влада ефективно запрацював кожна із сторін повинен взяти на себе певні зобов'язання.

2. З урахуванням трансформування постійних реформ в Україні нами визначено, що захист інтересів найманих працівників повинен здійснюватись не лише на рівні підприємства чи галузі але вимагає також розширення сфери дії. Сьогодні існує нагальна потреба розроблення нових типів колективних договорів у таких напрямках як: державно-приватні партнерства, інвестиційних проектів, транскордонне та міжнародне співробітництво між ФОП та найманими працівниками; між ФОП та бізнесом, що надає місце праці для ФОП; між учасниками кластерних об'єднань.

3. Впровадження трьох стороннього співробітництва доцільно активізувати шляхом запровадження змін до нормативно - правового забезпечення. Зокрема вважаємо за доцільне обов'язкове внести ряд гарантій, щодо надання переваги вітчизняних працівників перед іноземними, щодо здійснення інвестиційних проектів. Також залучення громадських організацій, незалежних профспілок до контролю за дотриманням прав працівників, ведення рівноправного діалогу між владою, бізнесом та профспілковим органом шляхом обміну інформацією, надання консультацій, ведення переговорів, узгодження спільних процедур, контроль за виконанням прийнятих рішень.

Література:

1. Про колективні договори і угоди. Закон України №3356-ХІІ від 01.07.1993 // Відомості Верховної Ради (ВВР), 1993, № 36, ст.361 [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon.nau.ua/doc/?uid=1085.231.0>
2. Папушинський Є. К. Колективний договір (Кадри підприємства). – Є. К.Папушинський – К. : КНТ, 2010. – 152 с.
- 3.Резолюция о трипартизме и социальном диалоге, принятая 18 июня 2002 года Международной конференцией труда на её 90-й сессии (Женева, июнь, 2002 года) [Електронний ресурс] – Режим доступу: www.ntser.gov.ua/assets/files/IntLaws/resolution_t_sd.doc
- 4.Ротань В. Г. Научно-практический комментарий законодательства Украины про працю [Текст] : законодательство враховане станом на 10 серп. 2010 р. / В. Г. Ротань, В. Г. Зуб, О. Є. Сонін. – 13-те вид., допов. та переробл. –К. : Правова єдність, 2010. – 680 с.
- 5.Щодо правових підстав можливостей органів місцевого самоврядування бути стороною колективних трудових спорів (конфліктів). Лист Національної служби посередництва і примирення [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://bs-staff.com.ua/ids_kd/p_date/1047_1505_1.html
- 6.Портер Майкл. Конкуренция: Пер. с англ./ Майкл Портер – М.: Издательский дом «Вильямс», 2002. – 496 с.
- 7.Недобега О.О. Забезпечення соціально-економічного розвитку підприємств на основі кластерного підходу / О.О. Недобега // Університетські наукові записки. Часопис Хмельницького університету управління та права. – 2010. – №1(33). – С. 259 – 263.
- 8.Уильям Оучи и теория Z [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://dps.smrtlc.ru/Sheldrake/19_Ouchi.htm

УДК 321.316.354

А.М.Падалка
заступник начальника слідчого управління
податкової міліції України

ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ ВЗАЄМОДІЇ СЛІДЧОГО НА СТАДІЇ ДОСУДОВОГО РОЗСЛІДУВАННЯ

Стаття розглядає важливі положення кримінального процесу, які встановлені чинним кримінально-процесуальним законодавством, визначені практикою та забезпечують виконання завдань кримінального процесу під час взаємодії слідчого та органу дізнання на стадії досудового розслідування. Надаються положення процесуальних та визначених практикою форм взаємодії, які допомагають у розкритті злочину, встановлені винної особи. Надається аналіз практики взаємодії та вносяться пропозиції щодо подальшого його розвитку та удосконалення.

Ключові слова: слідчий, судове розслідування, кримінальна справа, процесуальний контроль, прокурор.

Статья рассматривает важные положения уголовного процесса, установленных действующим уголовно-процессуальным законодательством, определены практикой и обеспечивают выполнение задач уголовного процесса при взаимодействии следователя и органа дознания на стадии досудебного расследования. Предоставляются положения процессуальных и определенных практикой форм взаимодействия, которые помогают в раскрытии преступления, установленные виновного лица. Предоставляется анализ практики взаимодействия и вносятся предложения по дальнейшему его развитию и совершенствованию.

Ключевые слова: следователь, судебное розслідування, уголовное дело, процессуальный контроль, прокурор.

Article considers the important provisions of criminal procedure established by the current criminal procedure law defined practices and ensure the tasks of criminal proceedings by the interaction of the investigator and inquiry agency under preliminary investigation. Non-procedural provisions and certain forms of interaction practices that help solve crimes set the guilty person. Available analyzes how the interaction and makes suggestions for its further development and improvement.

Keywords: investigator, court rozliduвання, criminal case, a procedural control, a prosecutor.