

нарощуванню нової технічної оснащеності повітряних суден, підвищенню безпеки польотів, завоюванню авторитету вітчизняних авіаперевізників, укріпленню їх фінансової можливості та конкурентоспроможності.

Література

1. Щодо удосконалення механізмів державного регулювання ринку авіаційних перевезень в умовах інтеграції України до ЄС. Аналітична записка / О. В. Собкевич, К. М. Михайличенко / Відділ секторальної економіки Національного інституту стратегічних досліджень при Президенті України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.niss.gov.ua/articles/1496>.

2. Назаренко А. Сучасний стан та тенденції розвитку авіатранспортної галузі України / А. Назаренко // Економіка. Фінанси. Право. – 2010. – № 5. – С. 17-23.

3. Проблемні питання конкурентоздатності авіаперевізників України / М. В. Кравченко // Видавництво «Освіта та Наука» (Publishing house Education and Science). [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.rusnauka.com/22_PNR_2011/Gosupravlenie/2_90964.doc.htm.

УДК 349

Косюк Н. А., студент,

Юридичний факультет,

Тернопільський національний економічний університет, м. Тернопіль

Науковий керівник: Слома В. М., к.ю.н., доцент

КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР ЯК ЛОКАЛЬНИЙ НОРМАТИВНИЙ АКТ

В умовах ринкової економіки зростає роль договірної регулювання праці. Термін «договірне регулювання» найбільше відповідає суті відносин, що складаються в ринкових умовах, адже дає можливість відзначити погоджувальний характер діяльності учасників трудових відносин щодо визначення взаємних суб'єктивних прав та обов'язків [2, с. 49].

Реалізація сторонами соціально-трудових відносин своїх інтересів здійснюється шляхом укладення колективного договору. Відповідно до ст. 1 Закону України «Про колективні договори і угоди» колективний договір, угода укладаються на основі чинного законодавства, прийнятих сторонами зобов'язань з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин і узгодження інтересів працівників та роботодавців.

Як зазначає С. Морозов, до збільшення ролі колективно-договірної регулювання як форми управління можна віднести вплив ряду факторів:

зовнішніх, серед них глобалізація світового господарства; побудова єдиного соціального простору ЄС; необхідність приведення законодавства України у відповідність із універсальними стандартами прав людини ООН та Ради Європи, зокрема Європейської соціальної хартії; внутрішніх, якими є розширення договірних засад у регулюванні трудових відносин; вирішення колективних трудових спорів (конфліктів); недостатня ефективність централізованих актів відносно конкретного підприємства, врахування майбутніх змін трудового законодавства тощо [5, с. 89].

У колективному договорі враховуються всі аспекти участі працівників в управлінні підприємством, установою, організацією відповідно до особливостей діяльності останніх. Умови колективних договорів і угод, укладених відповідно до чинного законодавства, є обов'язковими для підприємств, на які вони поширюються, та сторін, які їх уклали. Умови колективних договорів або угод, що погіршують порівняно з чинним законодавством становище працівників, є недійсними, і забороняється включати їх до договорів і угод.

Зміст колективного договору визначається сторонами в межах їх компетенції. У колективному договорі встановлюються взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин, зокрема: зміни в організації виробництва і праці; забезпечення продуктивної зайнятості; нормування і оплати праці, встановлення форми, системи, розмірів заробітної плати та інших видів трудових виплат (доплат, надбавок, премій та ін.); встановлення гарантій, компенсацій, пільг; участі трудового колективу у формуванні, розподілі і використанні прибутку підприємства (якщо це передбачено статутом); режиму роботи, тривалості робочого часу і відпочинку; умов і охорони праці; забезпечення житлово-побутового, культурного, медичного обслуговування, організації оздоровлення і відпочинку працівників; гарантій діяльності профспілкової чи інших представницьких організацій працівників; умов регулювання фондів оплати праці та встановлення міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці; забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; заборона дискримінації.

Колективний договір може передбачати додаткові порівняно з чинним законодавством і угодами гарантії, соціально-побутові пільги, зокрема щодо дитячого оздоровлення та придбання новорічних подарунків для дітей працівників тощо (ст. 7 Закону України «Про колективні договори і угоди»).

Колективний договір – це форма правотворення, яку держава надає підприємствам, установам, організаціям для конкретизації діючого трудового законодавства з врахуванням їх особливостей і умов. Завданням колективного договору є також питання регулювання трудових відносин,

не врегульованих чинним трудовим законодавством [3].

Захисна, регулятивна, соціальна, інформаційна та виховна функції колективного договору, а також функція соціального партнерства забезпечують стабільність, високопродуктивність діяльності підприємства, уникнення трудових конфліктів, створюють основу соціального захисту працівників, сприяють підвищенню рівня правосвідомості як найманих працівників так і роботодавця [4, с. 366].

Отже, колективний договір посідає важливе місце у локальному регулюванні праці та забезпечує участь найманих працівників в управлінні підприємством, установою, організацією.

Література

1. Про колективні договори і угоди: Закон України від 1 липня 1993 р. (з наст. змінами) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua>
2. Арсентьева О. С. Колективні договори та угоди як основа соціального партнерства / О. С. Арсентьева, С. Ю. Соболев // Актуальні проблеми права: теорія і практика. – 2014. – № 29. – С. 48-57.
3. Лукашева Н. О. Теоретичні аспекти колективно-договірних відносин як засобу підвищення гуманізації праці / Н. О. Лукашева [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://eztuir.ztu.edu.ua>
4. Мельничук О. Ф. Функції колективного договору в ринкових умовах / О. Ф. Мельничук [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://socrates.vsau.org/repository/getfile/1768.pdf>. – С. 363-366.
5. Морозов С. Колективний договір як форма участі працівників в управлінні підприємством / С. Морозов // Підприємництво, господарство і право. – 2013. – № 2. – С. 89-92.

УДК 349.2 (043)

Кравченко Д. М., студентка,
Навчально-науковий Юридичний інститут,
Національний авіаційний університет, м. Київ
Науковий керівник: Троцюк Н. В., к.ю.н., старший викладач

ТРУДОВА ДИСКРИМІНАЦІЯ В ЦИВІЛЬНІЙ АВІАЦІЇ

Проблема дискримінації у трудових правовідносинах є сьогодні надзвичайно актуальною. Так, звичним явищем сьогодення є встановлення українськими роботодавцями вимог до віку, статі та інших якостей претендента під час прийняття на роботу, що не обумовлено потребами пропонованої посади [1, с. 209].

Дослідженням проблем дискримінації у сфері праці займалися такі науковці як: А. О. Бабенко, С. В. Вишновецька, С. М. Прилипко,