

права та обов'язки сторін, характеристики умов праці, режим робочого часу і часу відпочинку, а також деякі інші.

Отже, на нашу думку відсутність спеціальної норми про зміст трудового договору є значним недоліком чинного КЗпП. У цьому аспекті проект ТК України має переваги, оскільки містить окрему статтю про зміст трудового договору (ст. 33), що узгоджується з теорією трудового права.

Законодавче закріплення змісту трудового договору дозволить уникнути порушень при укладенні трудового договору, а зазначення того, що факультативні умови можливо змінювати лише за взаємною згодою сторін трудового договору, зменшить порушення прав працівників.

Список використаних джерел

1. Чанишева Г. І., Римар Б. А. Види трудового договору за законодавством України / Г. І. Чанишева, Б. А. Римар. – О.: Фенікс, 2011. – 176 с.
2. Прокопенко В. І. Трудове право України: підручник / В. І. Прокопенко. – Х.: Фірма «Консум», 1998. – 480 с.
3. Процевський О. І. Випробування при прийнятті на роботу / О. І. Процевський // Юридичний вісник України. – 2009. – № 19– 20.
4. Юшко А. М. Переведення на іншу роботу: дис. ... канд. юрид. наук / А. М. Юшко. – Х., 2002. – 194 с.

ПАЗІЙ Е. В.

Національний університет «Одеська юридична академія»,
аспірантка кафедри трудового права та права соціального забезпечення

ТЕРИТОРІАЛЬНА УГОДА ЯК АКТ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ

Законом України «Про колективні договори і угоди» [1] передбачаються два види актів колективно-договірного регулювання праці: колективні угоди та колективні договори. Незважаючи на наявність загальних рис, це різні правові акти, що відрізняються за сторонами, змістом, рівнями, сферою дії, порядком укладення, реєстрації.

Критерієм класифікації колективних угод у ст. 3 Закону України «Про колективні договори і угоди» називаються сфери відносин, що ними регулюються. Таким чином виділяються наступні угоди: 1) генеральна, що встановлює загальні принципи регламентації трудових, соціальних, економічних відносин та гарантії для працівників на національному рівні; 2) галузева, що визначає загальні умови оплати праці, трудові гарантії та пільги для працівників відповідної галузі господарювання — сфери економічної діяльності; 3) територіальна, що регулює

відповідні відносини та встановлює гарантії та пільги для працівників у межах певної території.

Враховуючи той факт, що Україна володіє значною територією, а її регіони значною мірою відрізняються один від одного природними, екологічними, кліматичним умовами, а також специфікою промислової діяльності, територіальні угоди набувають особливого значення у регулюванні трудових, соціальних, економічних відносин.

В законодавстві України про соціальний діалог відсутнє визначення поняття «територіальна угода», а в КЗпП [2] взагалі немає норм про колективні угоди. На нашу думку, під територіальною угодою слід розуміти нормативно-правовий акт, що укладається між сторонами соціального діалогу на територіальному рівні і регулює трудові, соціальні та економічні відносини в межах певної території.

Основною метою укладення територіальної угоди є забезпечення економічного зростання, підвищення якості життя, гарантій зайнятості населення, зростання заробітної плати працівників, забезпечення безпечних умов праці та досягнення стабільності та злагоди у суспільстві.

Сторонами територіальної угоди є сторони соціального діалогу, визначені ст. 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» [3]. Відповідно до частини другої зазначеної статті до сторін соціального діалогу на територіальному рівні належать: профспілкова сторона, суб'єктами якої є профспілки відповідного рівня та їх об'єднання, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці; сторона роботодавців суб'єктами якої є організації роботодавців та їх об'єднання, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці; сторона органів виконавчої влади, суб'єктами якої є місцеві органи виконавчої влади, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці.

Положення територіальної угоди діють безпосередньо і є обов'язковими для виконання всіма суб'єктами в межах території, де вона діє.

У своєму змісті вона повинна враховувати норми і положення Генеральної угоди як мінімальні та включати положення, які перевищують ці норми з урахуванням особливостей адміністративно-територіальної одиниці на яку поширюється її дія. Але варто наголосити, що територіальна угода не повинна дублювати положення, які вже знайшли закріплення у колективних угодах вищого рівня. Зміст територіальної колективної угоди має стосуватись лише особливостей певного регіону і бути спрямованим на врегулювання трудових відносин та вирішення соціальних проблем саме в цьому регіоні.

Значною проблемою, на нашу думку, є те, що в Законі України «Про колективні договори та угоди», окрім того, що не міститься поняття територіальної колективної угоди, також не визначається чітко зміст цієї угоди. Статтею 8 даного Закону передбачено положення, що можуть

бути включені до генеральної та галузевої угод, відносно ж територіальної угоди вказано лише, що нею регулюються норми соціального захисту найманих працівників підприємств і включаються вищі порівняно з генеральною угодою соціальні гарантії, компенсації, пільги. Тому було б доцільно внести зміни до ст. 8 Закону України «Про колективні договори та угоди», вказавши конкретні умови, які слід передбачати у територіальній угоді.

Варта уваги також думка І. В. Лазора, який відзначав відсутність законодавчої вказівки на співвідношення галузевої і територіальної угоди у чинному законодавстві. Вказана правова прогалина значно ускладнює правозастосовну практику і не сприяє широкому застосуванню територіальних колективних угод на практиці [4, с. 324]. Тому законодавцю слід звернути увагу і на це питання.

Підводячи підсумки, слід зазначити, що не зважаючи на законодавчі недоліки, територіальні колективні угоди відіграють важливе значення в системі колективно-договірного регулювання праці, оскільки в них враховуються особливості господарювання в межах конкретного регіону країни і передбачаються додаткові умови та гарантії порівняно з законодавством та колективними угодами вищого рівня.

Список використаних джерел

1. Про колективні договори і угоди: Закон України від 01.07.93 № 3356-ХІІ // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 36. – Ст. 361.
2. Кодекс законів про працю від 10.12.1971 р. № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – Додаток до № 50. – Ст.375.
3. Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23.12.2010 № 2862-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2011. – № 28. – Ст.255.
4. Лазор І. В. Колективно-договірне регулювання найманої праці на територіальному рівні // І. В. Лазор // Актуальні проблеми права: теорія і практика. – 2013. – № 27. – С. 322- 330.