

СПІВВІДНОШЕННЯ ЦЕНТРАЛІЗОВАНИХ І ЛОКАЛЬНИХ НОРМ У ПРАВОВОМУ РЕГУЛЮВАННІ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УКРАЇНІ

VALUE OF CENTRALIZED AND LOCAL NORMS IN THE LEGAL REGULATION OF LABOR RELATIONS IN UKRAINE

Сичова В.В.,

кандидат юридичних наук,

старший науковий співробітник секретаріату Вченої ради
Харківського національного університету внутрішніх справ

У статті на основі аналізу норм чинного законодавства України та наукових поглядів вчених розглянуто, як співвідносяться централізовані та локальні норми у правовому регулюванні трудових відносин в Україні. Наголошено, що для ефективного і якісного управління трудовими відносинами важливим є поєднання централізованого та локального їх правового регулювання. Ключовим моментом залишається правильне співвідношення централізованого та локального правового регулювання трудових відносин.

Ключові слова: співвідношення, централізовані норми, локальні норми, правове регулювання, трудові правовідносини.

В статье на основе анализа норм действующего законодательства Украины и научных взглядов ученых рассмотрено, как соотносятся централизованные и локальные нормы в правовом регулировании трудовых отношений в Украине. Отмечено, что для эффективного и качественного управления трудовыми отношениями важно сочетание централизованного и локального правового регулирования. Ключевым моментом остается правильное соотношение централизованного и локального правового регулирования трудовых отношений.

Ключевые слова: соотношение, централизованные нормы, локальные нормы, правовое регулирование, трудовые правоотношения.

In the article, based on the analysis of the norms of the current legislation of Ukraine and the scientific views of scientists, the centralized and local norms in the legal regulation of labor relations in Ukraine are considered. It is stressed that for effective and qualitative management of labor relations the combination of centralized and local legal regulation is important. It is noted that the key aspect remains the correct balance of centralized and local legal regulation of labor relations.

Key words: relations, centralized norms, local norms, legal regulation, labor relations.

Постановка проблеми. Стрімкий розвиток трудових правовідносин зумовлює необхідність їх належного й ефективного правового регулювання. Однак доводиться констатувати, що законодавство не завжди може швидко реагувати на ті зміни, які відбуваються у трудових правовідносинах. Виконання функції «швидкого реагування» на зміни у трудових відносинах покладене на локальне правове регулювання, роль і значення якого з часом лише збільшується. Адже сутність локального правового регулювання полягає в тому, що: по-перше, воно покликане не лише доповнювати централізовані норми та заповнити прогалини у чинному законодавстві, а й підвищити трудові гарантії працівників і роботодавців; по-друге, його використання зумовлюється суспільною необхідністю, а також неможливістю централізованого законодавства охопити всі аспекти регулювання трудових відносин; по-третє; незважаючи на те, що рамки локального правового регулювання встановлюються централізованими нормами, воно має самостійне значення і займає рівноцінне місце поряд із централізованим.

Стан дослідження. Окремі питання співвідношення централізованих і локальних норм у правовому регулюванні трудових відносин в Україні розглядали: М.Л. Пятов, Н.В. Козачок, Ж.В. Завальна, О.М. Момоток, О.В. Зайчук, Н.М. Оніщенко, М.Й. Бару, Б.К. Бегічева, М.А. Веремчук, В.М. Догадова, П.Д. Камінська, Ф.М. Левіант, В.М. Толкунова, А.І. Шебанова, В.Я. Бурак, М.І. Іншин, Т.А. Коляда, Л.В. Могілевський, Є.Ю. Подорожній та ін. Однак вченими недостатньо уваги було приділено питанню співвідношення централізованих і локальних норм у правовому регулюванні трудових відносин в Україні.

Саме тому **мета статті** – розглянути співвідношення централізованих і локальних норм у правовому регулюванні трудових відносин в Україні.

Виклад основного матеріалу. Розглядати представлене у науковому дослідженні питання ми будемо крізь призму основних норм локального правового регулювання трудових відносин, якими, на нашу думку, є трудовий до-

говір і колективний договір. Стосовно трудового договору Р.З. Лівшиць зазначає, що «це найважливіший центральний інститут трудового законодавства. Роль і місце договору в регулюванні трудових відносин зумовлені вільним характером праці. Свобода праці полягає насамперед у тому, що кожен громадянин вибирає собі роботу, яка відповідає його можливостям, інтересам і прагненням» [1, с. 25]. В.В. Лазор доводить, що трудовий договір, окрім встановлення трудових і пов'язаних із ними прав та обов'язків його сторін, повинен стати і певною гарантією, особливо для працівника, що більше відповідає демократичному, соціальному та правовому характеру нашої держави. Він відзначає, що диспозитивний метод правового регулювання дуже ефективний в умовах ринкових відносин. Це приведе до збільшення обсягу індивідуально-договірної регулювання його умов, але не варто відмовлятися і від можливості встановлення за допомогою централізованого регулювання відповідного рівня гарантій дотримання трудових прав, що виникають на основі трудового договору [2, с. 7–8].

У контексті нашого дослідження погоджуємося із думкою С.С. Лукаша, який зазначає, що трудовий договір як локальний нормативний акт, по-перше, є засобом реалізації права особи на працю, гарантованого їй Конституцією України; по-друге, значення цього інституту в межах трудового права зумовлює необхідність його врегулювання централізованим методом на законодавчому рівні, що пов'язується зі встановленням певних гарантій для особи, яка укладає відповідну угоду про працю. Тому, продовжує автор, є певні підстави говорити про те, що будь-які питання, які стосуються укладення та розірвання трудового договору, впорядковуються одночасно за допомогою як локального, так і централізованого методів правового регулювання трудових і споріднених із ними відносин [3, с. 337; 4].

Централізоване правове регулювання щодо визначення більшості аспектів трудового договору здійснюється за допомогою Кодексу законів про працю України. Зазначений нормативно-правовий акт визначає, що саме договір є основною формою найму робочої сили. Крім того, у Кодексі

визначено: основні правила укладення трудового договору; права й обов'язки працівника і роботодавця, умови щодо оплати праці, порядок та умови розірвання договору і т. д. [5]. Суть локального регулювання зводиться до забезпечення самоорганізації сторін трудових правовідносин. Розробляючи і приймаючи локальні норми права, роботодавець і працівники реалізують принцип «самопомогти» у формі локальних стандартів праці [6, с. 98].

У контексті нашого дослідження необхідно відзначити думку С.О. Феленко, відповідно до якої найбільш ефективним для регулювання трудових правовідносин в Україні, в т. ч. щодо порядку укладання, визначення умов і розірвання трудового договору, є ефективне поєднання централізованого і локального регулювання. Саме за допомогою держави в умовах кризи і загострення відносин «працівник – роботодавець» через значну кількість порушень законодавства про працю встановлюються мінімальні стандарти і гарантії у сфері праці, визначаються межі договірного регулювання, що сприяє налагодженню соціальної рівноваги [7, с. 35–36]. У своїй науковій праці автор дійшов висновку, що правове регулювання укладання трудового договору повинне відбуватися без істотної переваги централізованого правового регулювання над локальним чи локального над централізованим. Зазначене, продовжує вчений, надасть можливість не тільки вдосконалити та впорядкувати порядок укладення трудового договору, а й забезпечить охорону та дотримання трудових прав працівників у разі укладення трудового договору [7, с. 36].

С.С. Лукаш, досліджуючи співвідношення централізованого та локального регулювання укладання та розірвання трудового договору, зробив такі висновки: загальний порядок виникнення або припинення трудових відносин на підставі трудового договору, враховуючи його значення у трудовому праві, регламентується саме за допомогою централізованого регулювання; централізоване регулювання у цьому разі встановлює межі локальної нормотворчості у визначенні умов укладення або розірвання трудового договору; локальне правове регулювання виникнення або припинення трудових відносин пов'язується із договірним характером встановлення змісту прав та обов'язків сторін трудового договору; локальне регулювання змісту трудового договору дозволяє найбільш повно врахувати ті чи інші особливості конкретного підприємства, установи, організації; таке співвідношення цих методів регулювання трудового договору, встановлення умов і підстав його укладення та розірвання більше відповідає тим ринковим умовам, що склалися в Україні у сфері трудових відносин [3, с. 341].

Таким чином, порядок укладання, визначення умов і розірвання трудового договору потребує належного централізованого правового регулювання. Централізоване регулювання встановлює певні межі локальної нормотворчості, пов'язані з трудовим договором. Локальне регулювання трудового договору дозволяє найбільш повно врахувати ті чи інші особливості конкретного підприємства, установи, організації. Обов'язковим, на нашу думку, є саме гармонічне поєднання централізованого та локального регулювання, адже надмірна централізація може зашкодити роботодавцю правильно й ефективно організувати трудові відносини між ним і його найманими працівниками. Однак, якщо надати роботодавцю занадто багато повноважень щодо здійснення локальної нормотворчості, пов'язаної з трудовим договором, це може призвести до надмірної «влади» роботодавця над робітником і можливого порушення законних прав та інтересів останнього, що є неприпустимим у правовій державі.

Наступним важливим правовим актом, у контексті якого ми розглянемо співвідношення централізованих і локальних норм правового регулювання трудових відносин, – колективний договір. Так, Н.Б. Болотіна зазначає, що колективний договір – це локальний нормативно-правовий акт, який регулює трудові, соціально-економічні

відносини між власником і працівниками підприємства. Колективний договір укладається на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форм власності й господарювання, які використовують найману працю і володіють правами юридичної особи [8, с. 403]. В.В. Жернаков пише: «Колективний договір – це угода, укладена для узгодження інтересів на підприємствах, в установах, організаціях, заснованих на будь-яких формах власності, які є юридичними особами та використовують найману працю, між власником, з одного боку, і трудовим колективом в особі профспілкового або іншого органу, уповноваженого на представництво, з іншого боку, яка містить зобов'язання сторін щодо врегулювання трудових, виробничих та інших соціально-економічних інтересів і нормативні положення, що встановлюють умови праці, оплати праці, режим робочого часу і часу відпочинку тощо, а також додаткові, порівняно з чинним законодавством, пільги та переваги для працівників» [9, с. 23; 10].

Централізованою нормою правового регулювання колективного трудового договору є, насамперед, Кодекс законів про працю України. Правовим засадам укладання колективного договору присвячена друга глава зазначеного нормативно-правового акта, яка визначає, що «договір укладається на основі чинного законодавства, прийнятих сторонами зобов'язань з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин і узгодження інтересів трудящих, власників та уповноважених ними органів» [5, ст. 10]. Ще один нормативно-правовий акт – Закон України «Про колективні договори і угоди» [11] – визначає правові засади розробки, укладення та виконання колективних договорів і угод з метою сприяння регулюванню трудових відносин і соціально-економічних інтересів працівників і роботодавців. Крім того, у Законі визначено, що колективний договір укладається на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форм власності і господарювання, які використовують найману працю і мають право юридичної особи. Він також може укладатися у структурних підрозділах підприємства в межах компетенції цих підрозділів [11, ст. 2].

У колективному договорі, відповідно до чинного законодавства України, встановлюються взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин, зокрема: зміни в організації виробництва і праці; забезпечення продуктивної зайнятості; нормування й оплати праці, установлення форм, системи, розмірів заробітної плати та інших видів трудових виплат (доплат, надбавок, премій та ін.); установлення гарантій, компенсацій, пільг; участі трудового колективу у формуванні, розподілі і використанні прибутку підприємства, установи, організації (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 трудящих; умов регулювання фондів оплати праці та встановлення міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці; забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків [5]. На локальному рівні в колективному договорі можуть бути передбачені додаткові порівняно з чинним законодавством і угодами гарантії, а також соціально-побутові пільги.

Аналіз чинного законодавства України, що регулює колективні трудові договори, дає змогу дійти висновку, що на правовому рівні обов'язковість укладання такого договору не закріплена, крім того, у жодному нормативно-правовому акті не визначено відповідальність за відсутність колективного договору. Однак, зауважимо, що у разі, якщо такий договір чи угоду було все ж таки укладено, а його умови відповідають чинному законодавству України, виконання його положень є обов'язковими для підприємств, на які вони поширюються, та сторін, які їх уклали.

Підсумовуючи зазначене вище, може констатувати, що в укладенні колективного договору зацікавлене саме підприємство, зокрема на випадок, якщо необхідно буде довести правомірність включення у валові витрати сум матеріальної допомоги, оформити відпустку робітника за свій рахунок, надати додаткову відпустку за ненормований робочий день тощо. Колективний договір як акт локального регулювання виконує цілий ряд виробничих і соціальних завдань [12, с. 100–101]:

- деталізацію і конкретизацію чинного законодавства про працю з максимальним урегулюванням специфіки підприємства;

- вирішення нових питань, поставлених практикою і не врегульованих чинним законодавством;

- стимулювання працівників шляхом встановлення пільгових умов праці; забезпечення виконання договірних зобов'язань сторін;

- встановлення конкретної відповідальності господарських і профспілкових органів за поліпшення умов праці й побуту працівників підприємства;

- залучення працівників до управління виробництвом, поширення правових знань;

- врегулювання суперечностей між власником і трудовим колективом найманих працівників з метою досягнення соціальної злагоди [12, с. 100–101].

Таким чином, колективний договір як централізована норма правового регулювання покликана забезпечувати мінімальний рівень гарантій трудових прав найманих працівників, які визначаються на рівні такого договору. Колектив-

ний договір як норма локального правового регулювання покликана не лише уточнювати централізовані норми, а й розширити їх. Він регулює майже всі відносини, що виникають у межах підприємств, як із приводу його виробничої діяльності, так і похідні від них відносини. Відповідно до ст. 5 Закону України «Про колективні договори і угоди» забороняється включати до трудових договорів умови, що погіршують становище працівників порівняно з чинним законодавством, колективними договорами й угодами [11, ст. 5].

Висновок. Отже, підсумовуючи все зазначене у нашому науковому дослідженні, зауважимо, що для ефективного та якісного управління трудовими відносинами важливим є поєднання централізованого та локального їх правового регулювання. Ключовим моментом залишається правильне співвідношення централізованого та локального правового регулювання трудових відносин. Адже надмірна централізація не дає змогу адаптувати ці правові відносини до тих чи інших умов (наприклад, у якій галузі здійснює свою діяльність підприємство і т. д.). Також не можна перебільшувати з використанням локального правового регулювання трудових відносин, адже домінуючим суб'єктом локальної нормотворчості є роботодавець, який може і має право приймати локальні нормативні акти в межах своєї компетенції. Якщо надати роботодавцю занадто багато прав у сфері створення правових актів, це може призвести до того, що нормотворчість стане тим інструментом в руках роботодавця, який він може використати з корисливою метою заради свого блага у збиток законних прав та інтересів найманих працівників.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Лившиц Р.З. Трудовое законодательство: настоящее и будущее. Москва : Наука, 1989. 191 с.
2. Лазор В.В. Юридичні і соціальні аспекти сутності трудового договору у сучасних умовах : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 ; Нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2001. 18 с.
3. Лукаш С.С. Централізоване та локальне регулювання укладення та розірвання трудового договору. *Форум права*. 2008. № 3. С. 337–342.
4. Пурей М.М. Право на працю в Україні в умовах ринкової економіки : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 ; Нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2003. 17 с.
5. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
6. Анісімов А.Л. Трудові відносини та трудові спори. «Юстицинформ», 2008. 456 с.
7. Феленко С.О. Окремі питання співвідношення централізованого та договірного методів правового регулювання трудових відносин. *Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди. «Право»*. 2013. Вип. 20. С. 31–37.
8. Болотіна Н.Б. Трудове право України : підручник. Київ : Знання, 2008. 860 с.
9. Трудовое право в вопросах и ответах : учебно-справочные пособия / под ред. В.В. Жернакова. Харьков : Одиссей, 2000. 624 с.
10. Рибницький Г.В. Колективний договір в умовах ринкової економіки : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 ; Національний ун-т внутрішніх справ. Харків, 2005. 176 арк.
11. «Про колективні договори і угоди» Закон України від 01 липня 1993 р. № 3356-XII. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/3356-12>.
12. Лосиця І.О. Правові засади укладання колективних трудових договорів. *Ученые записки Таверического национального университета им. В.И. Вернадского. Серия «Юридические науки»*. Т. 21 (60). № 1. 2008. С. 99–108.