

ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.2


DOI: <https://doi.org/10.32631/v.2023.2.05>

Валентин Семенович Венедіктов,

доктор юридичних наук, професор,

заслужений юрист України,

Сумський національний аграрний університет;


 <https://orcid.org/0000-0003-0481-0724>;

Костянтин Юрійович Мельник,

доктор юридичних наук, професор,

Харківський національний університет внутрішніх справ,

кафедра трудового та господарського права (завідувач);

 <https://orcid.org/0000-0002-8960-0234>,

e-mail: melnik_k.u@ukr.net

**ЦЕНТРАЛІЗОВАНЕ І ЛОКАЛЬНЕ ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ
ТРУДОВИХ ВІДНОСИН: ПРОБЛЕМИ СПІВВІДНОШЕННЯ
ТА РОЗВИТКУ**

Досліджено сучасний стан централізованого і локального правового регулювання трудових відносин в Україні та виявлено його недоліки. Проаналізовано погляди науковців щодо сутності централізованого і локального правового регулювання трудових відносин. Доведено, що централізоване правове регулювання трудових відносин в Україні повинно базуватися на сучасному кодифікованому нормативно-правовому акті, який має забезпечувати повноцінне комплексне регулювання трудових відносин, реалізацію та захист прав працівників, дотримання інтересів роботодавців, а також сприяти розвитку локальної нормотворчості. Обґрунтована потреба в розвитку колективного договірного регулювання трудових відносин.

Ключові слова: централізований, локальний, правове регулювання, колективний договір, трудові відносини, роботодавець, працівник, соціальний діалог.

Оригінальна стаття

Постановка проблеми

У сучасних умовах відтоку трудових ресурсів з України, який посилюється в останній рік у зв'язку з війною, та високого рівня безробіття в країні гостро постає проблема створення і відновлення продуктивних робочих місць та належного захисту трудових прав населення. Як повідомив Уповноважений Верховної Ради України з прав людини Д. Лубінець, в Україні зареєстровано 4,7 млн внутрішньо

переміщених осіб. Понад 14,5 млн українців виїхали за кордон після 24 лютого 2022 року, з них мінімум 11,7 млн вїхали до країн Євросоюзу. 7,7 млн українців зареєстровано в Європі як одержувачі тимчасового прихистку¹. Проведене соціологічною групою «Рейтинг» 23–26 грудня 2022 року на території України опитування показало, що серед респондентів, які мали роботу до війни, 40 % заявили, що працюють у звичайному режимі, 17 % – віддалено чи частково, 8 % – знайшли нову роботу, 33 % – не працюють². За останній рік почастишали випадки звернення населення за правовою допомогою щодо захисту трудових прав. Як зазначає головний юрист Київського бюро правової допомоги Л. Вербіло, під час консультування українці скаржаться на недобросовісних роботодавців, які в умовах воєнного стану відправляють працівників у неоплачувану відпустку, змушують їх звільнитись або перевестись на 0,5 ставки чи, навпаки, роботодавець не звільняє працівника за його заявою³.

Вирішення вказаних проблем лежить передусім у площині правового регулювання. Традиційно у трудовому праві вирізняють два основні рівні правового регулювання трудових відносин – централізований та локальний. Правильна взаємодія цих рівнів правового регулювання є запорукою стабільності взаємовідносин між роботодавцем і працівником під час трудового процесу, належного забезпечення трудових прав працівників та інтересів роботодавця.

В останнє десятиріччя з розвитком ринкових відносин посилюлося значення локального правового регулювання трудових відносин, яке конкретизувало відносини між роботодавцем і трудовим колективом та додавало специфіки в реалізації трудових прав працівників з урахуванням особливостей кожного роботодавця. Сучасні умови воєнного стану в Україні внесли певні корективи у правове регулювання трудових відносин. Отже, дослідження проблем централізованого і локального правового регулювання трудових відносин є нині актуальним.

¹ Омбудсмен розповів, скільки українців виїхало за кордон із 24 лютого // Слово і діло : сайт. 01.12.2022. URL: <https://www.slovovidilo.ua/2022/12/01/novyna/polityka/ombudsmen-rozpoviv-skilky-ukrayincziv-vuyixalo-kordon-24-lyutoho> (дата звернення: 16.03.2023).

² Третина українців заявляє про втрату роботи після 24 лютого, 2 % – життя, більше половини – здоров'я // Interfax-Україна : сайт. 15.02.2023. URL: <https://interfax.com.ua/news/press-conference/891474.html> (дата звернення: 16.03.2023).

³ Захист трудових прав під час війни // Безоплатна правова допомога : сайт. 19.07.2022. URL: <https://legalaid.gov.ua/publikatsiyi/zahyst-trudovyh-prav-pid-chas-vijny> (дата звернення: 16.03.2023).

Стан дослідження проблеми

Проблеми централізованого і локального правового регулювання трудових відносин розробляли такі вчені, як В. В. Жернаков, І. П. Жигалкін, М. І. Іншин, Р. І. Кондратьєв, С. С. Лукаш, О. А. Марушева, Н. О. Мельничук, П. Д. Пилипенко, С. М. Прилипко, В. І. Прокопенко, О. І. Процевський, О. Г. Серeda, Д. І. Сіроха, Н. М. Хуторян, Г. І. Чанишева, О. М. Ярошенко та ін. Однак сучасний стан правового регулювання трудових відносин та реальне становище працівників зумовляють необхідність проведення новітнього дослідження проблем централізованого і локального правового регулювання трудових відносин. Недостатність науково обґрунтованих пропозицій у цьому напрямі наукових пошуків, особливо в контексті застосування трудового законодавства в умовах воєнного стану, порушує питання чіткого розуміння сучасних завдань і структури трудового законодавства, меж свободи роботодавця і працівника при визначенні умов праці та взаємних прав і обов'язків, напрямів розвитку централізованого і локального правового регулювання трудових відносин.

Мета і завдання дослідження

Метою дослідження є теоретичне обґрунтування та розроблення пропозицій щодо вдосконалення централізованого та локального правового регулювання трудових відносин в Україні. *Завданнями* дослідження є: вивчити надбання науковців щодо сутності централізованого і локального правового регулювання трудових відносин; розглянути сучасний стан централізованого та локального правового регулювання трудових відносин в Україні; визначити співвідношення централізованого та локального правового регулювання трудових відносин на сучасному етапі.

Наукова новизна дослідження

Дістало подальшого розвитку розуміння місця кодифікованого нормативно-правового акта в централізованому правовому регулюванні трудових відносин; удосконалено розуміння колективного договору як основного локального нормативного акта у сфері праці; обґрунтовано пропозиції та рекомендації з удосконалення правового регулювання трудових відносин.

Виклад основного матеріалу

У сучасних умовах важливого значення в Україні набуває належне забезпечення таких основоположних засад правової держави, як верховенство права та законності. Так, ст. 8 Конституції України закріплює відповідний принцип: «В Україні визнається і діє принцип верховенства права. Конституція України має найвищу юридичну силу. Закони та інші нормативно-правові акти приймаються на

основі Конституції України і повинні відповідати їй»¹. У юридичній літературі зазначається, що принцип законності полягає в системі вимог суворого і неухильного додержання законів і відповідних їм підзаконних актів усіма суб'єктами суспільних відносин. Він проявляється у правотворчій і правозастосовній діяльності. Цей принцип вимагає також верховенства закону в системі юридичних актів, єдності законності, тобто однакового розуміння і дотримання законів, несуперечності норм, що становлять чинну систему права, обов'язковості норм права для всього населення, неприпустимості зворотної сили законів, що встановлюють нову або більш тяжку юридичну відповідальність, та ін. [1, с. 203].

Принципово важливою сьогодні є орієнтація як правотворчої, так і правозастосовної діяльності на якісне забезпечення прав людини, оскільки саме людина має бути найвищою цінністю не лише сама для себе, а передусім для всього суспільства та держави. Про таке розуміння людини свідчить Конституція України, яка у ст. 3 передбачає відповідні норми: «Людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю. Права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави. Держава відповідає перед людиною за свою діяльність. Утвердження і забезпечення прав і свобод людини є головним обов'язком держави»².

Зміст вищенаведених конституційних конструкцій свідчить про впровадження у правову систему України загальноправових міжнародних засад та намагання розбудувати в Україні правову державу. Водночас практика свідчить про систематичні порушення норм Конституції України та поточного законодавства, неможливість реалізації конституційних прав людиною, невиконання взятих на себе державою зобов'язань. Ми вже є свідками того, що система правил, за якими живе суспільство, починає піддаватися ерозії, розмиватися та ігноруватися, що становить величезну загрозу для існування суспільства та самої держави. Тому держава в найкоротший термін повинна спрямувати діяльність усіх своїх інституцій на забезпечення реалізації та захисту прав людини, які є необхідними для задоволення біологічних та соціальних потреб її нормального існування та розвитку в конкретно-історичному періоді.

Одним із визначальних конституційних прав людини є право на працю. Праця виступає базовою і незамінною умовою життєдіяльності людини. Впродовж історії людина завдяки праці здобувала засоби

¹ Конституція України : Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР // База даних (БД) «Законодавство України» / Верховна Рада (ВР) України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254k/96-вр> (дата звернення: 16.03.2023).

² Там само.

до існування, вдосконалювала знаряддя праці, розвивалася сама та розвивала свою родину, суспільство, державу: «Впливаючи на навколишнє середовище та змінюючи його, люди створюють матеріальні й духовні цінності, призначені для задоволення власних потреб та потреб суспільства. Також роль праці в життєдіяльності суспільства виявляється у розвитку самої людини, яка через працю розкриває свої здібності, поповнює знання та здобуває навички» [2, с. 14]. Право на працю, закріплене у ст. 43 Конституції України, враховує можливість людини заробляти собі на життя працею, яку вона вільно обирає або на яку вона вільно погоджується. Реалізуючи право на працю, людина укладає, зокрема, трудовий договір, вступає при цьому ц трудові відносини і отримує статус працівника. Основними принципами правового регулювання трудових відносин є свобода трудового договору, заборона примусової праці та дискримінації у сфері праці.

Необхідно зазначити, що працівник є економічно слабшою стороною трудових правовідносин, якщо порівняти з роботодавцем. Для більшості працівників заробітна плата, яку вони отримують у трудових правовідносинах, є основним або навіть єдиним джерелом засобів існування для них та їхніх сімей. Роботодавці ж розпоряджаються майном підприємств, засобами виробництва, доходами, одержаними від реалізації продукції, послуг, інших видів діяльності тощо. Тому держава в централізованому порядку закріплює для працівників низку гарантій, які дозволяють посилити їхні позиції у трудових правовідносинах. Зокрема, ст. 50 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) передбачає, що нормальна тривалість робочого часу працівників не може перевищувати 40 годин на тиждень. Відповідно до ст. 75 КЗпП України щорічна основна відпустка надається працівникам тривалістю не менш як 24 календарні дні за відпрацьований робочий рік, який відлічується з дня укладення трудового договору. Стаття 95 КЗпП України передбачає, що «розмір мінімальної заробітної плати встановлюється і переглядається відповідно до статей 9 і 10 Закону України “Про оплату праці” та не може бути нижчим від розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб. Мінімальна заробітна плата є державною соціальною гарантією, обов'язковою на всій території України для підприємств, установ, організацій усіх форм власності і господарювання та фізичних осіб, які використовують працю найманих працівників, за будь-якою системою оплати праці»¹.

Кодекс законів про працю України є сьогодні основним галузевим кодифікованим нормативно-правовим актом, який забезпечує

¹ Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 16.03.2023).

централізоване правове регулювання трудових відносин. У статті 1 КЗпП України визначено такі завдання трудового законодавства: а) регулювати трудові відносини всіх працівників; б) сприяти зростанню продуктивності праці, поліпшенню якості роботи, підвищенню ефективності суспільного виробництва і піднесенню на цій основі матеріального і культурного рівня життя працівників; в) зміцнювати трудову дисципліну; г) поступово перетворювати працю на благо суспільства в першу життєву потребу кожної працездатної людини.

Слід констатувати, що зазначені завдання мають соціалістичне забарвлення, що було притаманно радянському періоду історії нашої держави, коли єдиним роботодавцем була держава, яка здебільшого піклувалася не про права та інтереси працівників, а про зростання валового національного продукту і трудову дисципліну на підприємствах. Сучасний розвиток трудових правовідносин на загальнолюдських, соціально-демократичних засадах вимагає виконання інших завдань трудовим законодавством, спрямованих на забезпечення трудових прав працівників, розвиток соціального діалогу, ефективне централізоване регулювання трудових відносин, забезпечення продуктивної зайнятості населення.

Т. Кириченко вказує, що однією з наймасштабніших проблем правового регулювання трудових правовідносин в Україні є те, що КЗпП України являє собою суміш норм, прийнятих за різних історичних та економічних умов, частина з яких відповідає вимогам часу, інша є застарілою та не може адекватно регулювати сучасні трудові правовідносини, а також те, що низка інших нормативно-правових актів трудового законодавства, прийнятих за радянської епохи, також до сьогодні зберігає свою чинність [3, с. 97].

Дійсно, КЗпП України, який був ухвалений ще в далекому 1971 р. у зовсім інших ідеологічних, політичних, економічних умовах, за роки незалежності піддавався суттєвим змінам. Було ухвалено більше 100 законів щодо внесення змін та доповнень до КЗпП України у зв'язку з чим у ньому вже практично не залишилося жодної статті, до якої б не вносилися зміни, багато статей було скасовано та внесено нові. До того ж було ухвалено низку спеціальних законів для регламентації окремих аспектів трудових відносин і певних відносин, пов'язаних із ними, серед яких закони України «Про охорону праці», «Про відпустки», «Про соціальний діалог», «Про оплату праці», «Про колективні договори і угоди», «Про зайнятість населення», «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності».

Кодекс законів про працю України сьогодні не включає в себе норми, які регулюють відносини з вирішення колективних трудових

спорів, не визначає статус організацій роботодавців, їхніх об'єднань та практично не регулює відносини зайнятості і працевлаштування. Окремі аспекти трудових відносин регулюються КЗпП України недостатньо повно, якщо порівняти зі спеціальними законами. Це яскраво помітно на прикладі правового регулювання відпусток нормами КЗпП України та Закону України «Про відпустки». Г. І. Чанишева справедливо вважає абсолютно нелогічним відсутність у КЗпП України норм про колективні угоди, про які йдеться в законах України «Про колективні договори і угоди», «Про соціальний діалог в Україні», інших законах [4, с. 105].

Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 року № 2136-IX сьогодні призупинив важливі норми КЗпП України у сфері нормування робочого часу і часу відпочинку, забезпечення соціального діалогу, виконання зобов'язань роботодавця у сфері оплати праці, при цьому встановив інші трудо-правові норми на період дії воєнного стану. Зокрема, Закон надав роботодавцю можливість збільшити нормальну тривалість робочого часу до 60 годин на тиждень для працівників, зайнятих на об'єктах критичної інфраструктури (в оборонній сфері, сфері забезпечення життєдіяльності населення тощо)¹.

З огляду на вищезазначене централізованому правовому регулюванню трудових відносин сьогодні притаманні такі негативні моменти, як відсутність цілісності та комплексності регулювання трудових відносин, зниження ролі КЗпП України в системі трудового законодавства, розпорошення норм трудового законодавства по нормативно-правовим актам однакової юридичної сили, дублювання норм трудового законодавства у КЗпП України і у спеціальних законах.

Вважаємо, що централізоване правове регулювання трудових відносин повинно бути чітко структурованим, комплексно регулювати трудові відносини, відповідати сучасним реаліям життя українського суспільства, базуватися на Конституції України та міжнародних документах, ратифікованих Україною, та розвивати їхні положення.

Для забезпечення цього насамперед необхідно провести нову кодифікацію трудового законодавства. Зазначимо, що за роки незалежності було розроблено низку проектів Трудового кодексу України, деякі з яких навіть пройшли перше читання у Верховній Раді України. Останніми роками суб'єкти законодавчої ініціативи йдуть шляхом розроблення проекту Закону України «Про працю». Так, у 2022 році

¹ Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України від 15.03.2022 № 2136-IX // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20> (дата звернення: 16.03.2023).

Міністерство економіки України розробило проєкт Закону України «Про працю», який містить 11 розділів та 119 статей; це навіть менше, ніж у чинному КЗпП України (22 глави, 288 статей).

Проєкт не можна назвати комплексним нормативно-правовим актом, оскільки ним, по-перше, традиційно, як і КЗпП України, не регулюються відносини з вирішення колективних трудових спорів та відносини зайнятості і працевлаштування, по-друге, на відміну від КЗпП України, у проєкті відсутні розділи, присвячені колективному договору, трудовій дисципліні, охороні праці, професійним спілкам. Таким чином, залишаються основні недоліки, що притаманні нинішній системі трудового законодавства. З огляду на це ми не підтримуємо пропонування підхід до реформування трудового законодавства.

Слід погодитися з І. П. Жигалкіним у тому, що трудове законодавство України покликане відігравати важливу роль стабілізуючого фактора у формуванні та розвитку соціально-трудових відносин, їх впорядкуванні, забезпеченні правомірної діяльності суб'єктів трудового права. Зважаючи на це, необхідно включити в новий Трудовий кодекс України спеціальну правову норму, в якій слід закріпити питання, що можуть бути врегульовані виключно актами законодавства про працю [5, с. 235]. Без сумніву, такими питаннями має бути мінімальна заробітна плата, максимальна нормальна тривалість робочого часу, мінімальна щорічна основна відпустка, вихідні та святкові дні, порядок і умови дисциплінарної та матеріальної відповідальності, вимоги з охорони праці, підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця тощо.

С. С. Лукаш до основних ознак централізованого методу правового регулювання праці відносить таке: «а) він є видом законотворчості; б) забезпечує закріплення основних трудових прав працівника; в) реалізується в загальнодержавних нормах; г) носить імперативний характер; ґ) спрямований на закріплення основних трудових прав суб'єктів трудового права та їх гарантій; д) суб'єктами його застосування є держава, її органи, а виконавцями – роботодавці та працівники» [6, с. 25]. Не можна повністю погодитися з окремими положеннями науковця. Так, централізоване правове регулювання здійснюється не лише законами, а й підзаконними нормативно-правовими актами, а саме: постановами Верховної Ради України, указами Президента України, постановами Кабінету Міністрів України, наказами міністерств та інших центральних органів виконавчої влади. Тому вказівка С. С. Лукашем лише на законотворчість невідрізнано звужує централізоване правове регулювання трудових відносин.

Спірною є теза Н. О. Мельничук, що з огляду на роль держави при унормуванні трудових відносин, яке полягає в такому методі трудового права, як поєднання централізованого і децентралізованого

регламентування, варто визнати, що в процесі реформування трудового права й законодавства збалансування інтересів працівників і роботодавців повинно служити його концептуальною лінією [7, с. 156]. Ідеї збалансованості інтересів працівника і роботодавця в межах трудового законодавства, які останнім часом набувають все більшого поширення серед науковців та державних діячів, слід вважати хибними і такими, що не відповідають природі трудового законодавства та історії його виникнення. Історично стратегічним завданням трудового законодавства було забезпечення захисту найманого працівника. Отже, спрямованість на захист працівника повинна залишатися і надалі концептуальною лінією централізованого правового регулювання трудових відносин. Ідея збалансованості є припустимою за певних умов на локальному рівні при укладанні колективних договорів, де вона набуває форми компромісу. Тут збалансування інтересів працівників і роботодавців може існувати в тому обсязі, в якому дозволено трудовим законодавством.

Локальне правове регулювання трудових відносин здійснюється в межах конкретного підприємства, установи, організації або фізичної особи, яка використовує найману працю. О. М. Ярошенко особливості локального правового регулювання трудових відносин вбачає в такому: «а) здійснюється безпосередньо у сфері праці – на підприємствах, в установах та організаціях; б) відчуває опосередкований вплив держави за допомогою трудового законодавства (органи державної влади й органи управління не беруть прямої участі в локальній регламентації відносин у царині праці); в) має підзаконний характер, розвиваючи, уточнюючи й конкретизуючи, головним чином, положення законодавчих та інших нормативних актів, прийнятих у встановленому законом порядку компетентними органами, і не може суперечити централізованому регламентуванню; г) спрямовано на впорядкування таких суспільних відносин, які є специфічними для даного підприємства і які не врегульовані або не цілком урегульовані в централізованому порядку; д) виступає формою саморегуляції працівниками й роботодавцем (безпосередньо або опосередковано) тих питань у сфері праці, що належать до компетенції підприємства; е) здійснюється за участю самих працівників підприємства або їх представницького органу; є) нерідко виступає в ролі експериментального регламентування, в перебігу якого провадиться перевірка доцільності того чи іншого варіанту вирішення питання; ж) може містити елементи випереджуючого регулювання, спрямованого на ліквідацію прогалин у праві, пошук адекватного варіанту правової регламентації умов праці» [8, с. 16–17].

Науковці по-різному бачать співвідношення централізованого і локального правового регулювання трудових відносин. Так, І. П. Жигалкін

вважає, що ані централізоване, ані локальне правове регулювання не підмінюють одне одного, а виступають самодостатніми видами правової регламентації, тому що обидва спрямовані на впорядкування суспільних відносин, що становлять предмет трудового права, хоча й завдання мають різні [5, с. 237]. На думку Д. І. Сірохи, локальні нормативні акти ухвалюються переважно для виконання нормативно-правового акта, який наділений більшою юридичною силою (як правило, законодавчого акта), у якому зазначається про необхідність (можливість) прийняття такого акта (наприклад, правила внутрішнього трудового розпорядку, локальні акти у сфері охорони праці тощо) [9, с. 219]. С. С. Лукаш вказує, що співвідношення між централізованим і локальним методами відображує роль держави в регулюванні праці в суспільстві. В умовах ринкової економіки локальне регулювання праці є засобом покращення умов праці працівників, ефективним чинником закріплення їхніх прав і гарантій на рівні підприємства, установи чи організації, а централізоване є засобом визначення основних трудових прав та гарантій, закріплених у Конституції [6, с. 25]. В. М. Швайковська вказує, що роль і значення локального нормативно-правового регулювання трудових відносин зумовлена його характеристикою як допоміжного регулятора [10, с. 6].

Окремі вчені зазначають збільшення значення локального правового регулювання в механізмі правового регулювання трудових відносин у ринковій економіці та його переваги перед централізованим правовим регулюванням. Так, на думку В. В. Жернакова, перехід до ринкової економіки та відхід від авторитарно-командної системи управління зумовив зміни у співвідношенні між централізованим і децентралізованим, тобто локальним, регулюванням умов праці на підприємстві, в установі, організації на користь останнього [11, с. 53–54]. Г. І. Чанишева вказує, що формування нової системи трудових відносин на засадах соціального партнерства і створення відповідного правового механізму їх регулювання є необхідною і важливою складовою ринкових перетворень. Вчена обґрунтовує підвищення ролі колективних договорів і угод у регулюванні трудових і соціально-економічних відносин: «Вже з чинного законодавства випливає об'єктивна необхідність укладення колективного договору, оскільки закон прямо приписує встановлення певних умов праці саме у колективному договорі. При цьому не йдеться про чисельність працюючих, тобто це правило поширюється і на малочисельні підприємства (установи, організації), незалежно від форм власності. Укладення колективного договору є обов'язковим, по-перше, для визначення умов праці, оплати праці, соціальних гарантій для працівників, що прямо передбачено законодавством, і саме у такий спосіб узгодження інтересів працівників та роботодавця, по-друге, повинна існувати можливість встановлення більш сприятливих умов порівняно з тими, що

визначаються законодавством» [12, с. 1, 17, 18]. На думку О. Г. Середи, як форма соціального партнерства договірне встановлення умов праці має низку переваг. Воно надає працівникам і роботодавцям можливість виражати й узгоджувати свої інтереси у сфері праці. Договірне регулювання відбувається відповідно до демократичної процедури, на основі проведення переговорів. Таке регулювання є доволі рухомим, сторони можуть урахувати особливості організації праці в певному регіоні, галузеву і локальну специфіку, фінансово-економічне становище роботодавця [13, с. 108].

Локальне правове регулювання трудових відносин представлено сьогодні такими нормативними актами, як колективний договір, правила внутрішнього трудового розпорядку та іншими нормативними актами, що регулюють трудові відносини в межах конкретного підприємства, установи, організації або у фізичної особи, яка використовує найману працю.

У системі локальних нормативних актів ключове місце посідає колективний договір, який укладається на основі чинного законодавства, взятих сторонами зобов'язань з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин і узгодження інтересів працівників та роботодавців. Стаття 7 Закону України «Про колективні договори і угоди» від 1 липня 1993 року № 3356-ХІІ визначає зміст колективного договору: «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; заходи, спрямовані на запобігання, протидію та припинення мобінгу (цькування), а також заходи щодо відновлення порушених внаслідок мобінгу (цькування) прав; заборона дискримінації»¹.

¹ Про колективні договори і угоди : Закон України від 01.07.1993 № 3356-ХІІ // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12> (дата звернення: 16.03.2023).

Вищенаведене свідчить про те, що колективний договір є локальним нормативним актом, який комплексно регулює трудові відносини в межах конкретного підприємства, установи, організації або у фізичної особи, яка використовує найману працю. Положення колективного договору є обов'язковими як для роботодавця, так і для працівників і не можуть погіршувати становище останніх, якщо порівняти з чинним законодавством.

Укладення колективного договору передбачає пошук компромісу між працівниками та роботодавцем у процесі встановлення умов праці та відпочинку на підприємстві, в установі, організації, а також у фізичної особи, яка використовує найману працю. Колективний договір має містити механізми виконання встановлених зобов'язань та враховувати фінансові можливості роботодавця, що робитиме його реальним та ефективним засобом правового регулювання трудових відносин.

Напрацьований робочою комісією з представників сторін проєкт колективного договору схвалюється загальними зборами (конференцією) трудового колективу і підписується уповноваженими представниками сторони працівників та сторони роботодавця. Стаття 14 Закону України «Про колективні договори і угоди» передбачає, що зміни і доповнення до колективного договору протягом строку його дії можуть вноситися тільки за взаємною згодою сторін в порядку, визначеному колективним договором¹. Також Закон встановлює відповідальність, зокрема, за порушення і невиконання колективного договору.

В умовах воєнного стану роботодавцям було надано можливість зупинити дію окремих положень колективного договору, тобто не виконувати взяті на себе зобов'язання. Стаття 11 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» передбачає, що на період воєнного стану дія окремих положень колективного договору може бути зупинена за ініціативою роботодавця². Вказана норма залишила на розсуд роботодавця визначення того, які положення колективного договору він буде зупиняти. Вважаємо, що окремі положення колективного договору не можна зупиняти навіть в умовах воєнного стану, а саме щодо розмірів заробітної плати, охорони праці, медичного обслуговування, забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, заходів, спрямованих на запобігання, протидію та припинення мобінгу (цькування), заборони дискримінації.

¹ Там само.

² Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України від 15.03.2022 № 2136-IX // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20> (дата звернення: 16.03.2023).

Про це доцільно було б зазначити у ст. 11 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану». Держава також має надати достатню допомогу, зокрема фінансову та податкову, для забезпечення виконання роботодавцем зобов'язань перед працівниками в умовах воєнного стану.

Висновки

Україна, позиціонуючи себе як соціальна, правова держава та майбутній член Європейського Союзу, повинна в централізованому порядку закріплювати соціальні стандарти у сфері праці, які відповідають прийнятим у Європейському Союзі, не знижуючи при цьому наявний рівень чинних соціальних гарантій, а також забезпечувати їх належну реалізацію та захист. Централізоване правове регулювання трудових відносин в Україні має базуватися на сучасному кодифікованому нормативно-правовому акті, який забезпечуватиме повноцінне комплексне регулювання трудових відносин, реалізацію та захист прав працівників, дотримання інтересів роботодавців, а також сприятиме розвитку локальної нормотворчості.

Спрямованість на захист прав працівника повинна і надалі залишатися концептуальною лінією централізованого правового регулювання трудових відносин. Ідея збалансованості інтересів працівника та роботодавця є припустимою за певних умов на локальному рівні при укладанні колективних договорів, де вона набуває форми компромісу. Тут збалансування інтересів працівників і роботодавців може існувати в тому обсязі, в якому дозволено трудовим законодавством.

Сучасність потребує забезпечення розвитку колективного договірного регулювання трудових відносин. Колективний договір як основний локальний нормативний акт у сфері праці має комплексно регулювати трудові відносини в межах конкретного підприємства, установи, організації або фізичної особи, яка використовує найману працю. Укладення колективного договору передбачає пошук компромісу між працівниками та роботодавцем у процесі встановлення умов праці та відпочинку. Колективний договір має передбачати механізми виконання встановлених зобов'язань та враховувати фінансові можливості роботодавця, що робитиме його реальним та ефективним засобом правового регулювання трудових відносин.

Існує доцільність у доповненні ст. 11 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» частиною другою з таким змістом: «На період воєнного стану не допускається зупинення дії положень колективного договору щодо розмірів заробітної плати, охорони праці, медичного обслуговування, забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, заходів, спрямованих на запобігання, протидію та припинення мобінгу (цдкування), заборони дискримінації».

Список бібліографічних посилань: 1. Загальна теорія держави і права : підручник / М. В. Цвік, О. В. Петришин, Л. В. Авраменко та ін. ; за ред. М. В. Цвіка, О. В. Петришина. Харків : Право, 2009. 584 с. 2. Мельник К. Ю. Трудове право України : підручник. Харків : Діса плюс, 2014. 480 с. 3. Кириченко Т. Недоліки правового регулювання трудових відносин в Україні. *Підприємництво, господарство та право*. 2020. № 12. С. 96–103. DOI: <https://doi.org/10.32849/2663-5313/2020.12.16>. 4. Чанишева Г. І. Основні напрями реформування трудового законодавства в умовах воєнного стану // Актуальні проблеми захисту прав громадян України на працю та соціальний захист на шляху до Євроінтеграції : тези доп. та наук. повідомл. учасників XII Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 7 жовт. 2022 р.) / уклад.: О. Г. Серета, О. М. Ярошенко, О. В. Соловйов ; за ред. О. Г. Серети. Харків, 2022. С. 102–107. 5. Жигалкін І. П. Поєднання централізованого, локального й індивідуального правового регулювання праці. *Публічне право*. 2016. № 1 (21). С. 233–240. 6. Лукаш С. С. Співвідношення централізованого і локального регулювання трудових відносин в умовах ринкової економіки : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05. Київ, 2011. 34 с. 7. Мельничук Н. О. Договірне регулювання трудових відносин в нових економічних умовах : монографія. Київ : Хай-Тек-Прес, 2012. 340 с. 8. Ярошенко О. М. Джерела трудового права України : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05. Харків, 2007. 39 с. 9. Сіроха Д. І. Корпоративні норми у системі локального нормотворення // Актуальні проблеми правового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах : матеріали VII Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 16 листоп. 2018 р.) / за заг. ред. К. Ю. Мельника. Харків : ХНУВС, 2018. С. 215–220. 10. Швайковська В. М. Локальне нормативно-правове регулювання праці в умовах ринкової економіки : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Харків, 2007. 20 с. 11. Трудовое право в вопросах и ответах : учеб.-справ. пособие / под ред. В. В. Жернакова. Харьков : Одиссей, 2000. 624 с. 12. Чанишева Г. І. Колективні відносини у сфері праці: теоретичні та практичні проблеми правового регулювання : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05. Харків, 2002. 38 с. 13. Серета О. Г. Роботодавець, як суб'єкт трудового права та трудових правовідносин : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Харків, 2004. 210 с.

Надійшла до редколегії 20.03.2023

Прийнята до опублікування 28.04.2023



Venediktov V. S., Melnyk K. Yu. Centralized and local legal regulation of labor relations: problems of correlation and development

The current state of centralized and local legal regulation of labor relations in Ukraine has been studied and its shortcomings have been identified. The points of view of scientists regarding the essence of centralized and local legal regulation of labor relations have been analyzed.

It has been indicated that Ukraine, positioning itself as a social, legal state and a future member of the European Union, should centrally establish social standards in the field of labor that correspond to those adopted in the European Union, while not reducing the existing level of existing social guarantees, as well as ensure their proper implementation and protection. Centralized legal regulation of labor relations in Ukraine should be based on a modern codified normative legal act, which will ensure a full-fledged comprehensive regulation of labor relations, implementation and protection of the rights of employees, compliance with the interests of employers, and also contribute to the development of local rulemaking.

It has been justified that the focus on the protection of the employee's rights should continue to be the conceptual line of the centralized legal regulation of labor relations. The idea of balancing the interests of the employee and the employer is acceptable under certain conditions at the local level when concluding collective agreements, where it takes the form of a compromise. Here, balancing the interests of employees and employers can exist to the extent permitted by labor law.

Attention has been drawn to the fact that modernity requires ensuring the development of collective contractual regulation of labor relations. The collective agreement, as the main local regulatory act in the field of labor, should comprehensively regulate labor relations within a specific enterprise, institution, organization or individual who uses hired labor. The conclusion of a collective agreement involves the search for a compromise between the employees and the employer in the process of establishing working and rest conditions. The collective agreement must provide for the mechanisms for fulfilling the established obligations and take into account the financial capabilities of the employer, which will make it a real and effective means of legal regulation of labor relations.

It has been proposed to supplement Art. 11 of the Law of Ukraine “On the Organization of Labor Relations in Martial Law” part 2 with the following content: “During the period of martial law, it is not allowed to suspend the provisions of the collective agreement regarding wages, labor protection, medical care, ensuring equal rights and opportunities for women and men, measures aimed at preventing, countering and stopping mobbing (harassment), prohibition of discrimination”.

Key words: centralized, local, legal regulation, collective agreement, labor relations, employer, employee, social dialogue.

