

УДК 349.2

О. Ф. Каракасіди*orcid.org/ 0000-0003-2336-2621*

*кандидат наук із державного управління, доктор філософії в галузі права,
професор Міжнародної Кадрової Академії,
професор кафедри правових дисциплін,
директор
Одеського інституту
Приватного акціонерного товариства «Вищий навчальний заклад
«Міжрегіональна Академія управління персоналом»*

П. І. Ліхашева*orcid.org/0000-0002-1103-6653*

*магістрантка II курсу
Одеського інституту
Приватного акціонерного товариства «Вищий навчальний заклад
«Міжрегіональна Академія управління персоналом»,
бухгалтер
Одеської обласної організації профспілки працівників державних установ*

КОЛЕКТИВНІ ДОГОВОРИ ЯК ЛОКАЛЬНІ АКТИ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА

Українські роботодавці в процесі управління персоналом та керівництва трудовим процесом мають право затверджувати локальні нормативно-правові акти, дія яких поширюється лише на працівників цього підприємства. Найважливішим локальним актом є колективний договір

Колективний договір складається як договір з ознаками нормативно-правового акта. Спочатку трудовий колектив проводить переговори з роботодавцем. Після цього колективний договір приймається на зборах та підписується. Отже, колективний договір є локальним нормативно-правовим актом із вимогами всіх правових норм. Конкретний колективний договір поширюється тільки на конкретне підприємство. Статті колективного договору є обов'язковими і розповсюджуються на всіх працівників підприємства. Колективний договір є важливим та актуальним для суспільства. Це форма соціального партнерства.

Проблеми угод та колективних договорів як локальних актів досліджували О.І. Шапоренко, Л.В. Шостак [9], Н.Б. Болотіна, А.М. Лушніков, В.Л. Костюк, В.Г. Ротань, Г.І. Чанишева, О.М. Ярошенко та багато інших вітчизняних учених. Водночас в умовах відсутності нового Трудового кодексу України залишається поле для подальших досліджень.

Метою статті є визначення місця колективних договорів як локальних нормативно-правових актів у системі актів, що регулюють трудові відносини за чинним трудовим законодавством і проектом Трудового кодексу України (далі – ТКУ).

Регламент проведення переговорів між роботодавцем та представниками трудових колекти-

вів для регулювання умов праці через укладення колективних договорів [4] визначено в статті 4 Конвенції МОП № 98 від 14.09.1954 року «Про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів».

Угоди та колективні договори укладаються для того, щоб урегулювати виробничі, трудові і соціально-економічні відносини та узгодити інтереси сторін – соціальних партнерів [6]. Це прописано в статті 1 Закону України «Про колективні договори і угоди» (далі – Закон).

Колективні договори мають складатися на підприємствах будь-якої форми власності, де працюють наймані працівники і де підприємство є юридичною особою [6]. Отже, для юридичних осіб із найманими працівниками колективний договір обов'язково повинен бути. Це зазначено в статті 2 Закону.

Колективний договір – це локальний нормативно-правовий акт. На підприємстві затверджуються обов'язкові правила поведінки роботодавців та працівників, які прописані в локальних нормативних актах. Сьогодні соціально-трудові відносини на підприємствах регулюються переважно такими локальними нормативними актами, як колективний договір, правила внутрішнього трудового розпорядку, положення про атестацію працівників, оплату праці, преміювання, графіки змінності, перелік посад із ненормованим робочим днем тощо.

Локальні акти класифікуються за: сферою дії (локальні акти спеціальної та загальної дії); строком дії (строкові локальні акти та акти невизначеного строку дії); способом ухвалення (локальні

акти, ухвалені працівниками підприємства разом із роботодавцем; локальні акти, ухвалені роботодавцем лише з урахуванням думки працівників підприємства; одноособові локальні акти самого роботодавця). Отож, як бачимо, колективний договір – це строковий локальний акт загальної дії, ухвалений трудовим колективом і роботодавцем.

Колективні договори укладаються між роботодавцями і первинними профспілковими організаціями, які діють за статутом і представляють інтереси трудового колективу, або обраними представниками від трудового колективу (якщо немає профспілки). На підприємствах може діяти кілька первинних профспілкових організацій, які утворюють об'єднаний представницький орган для підписання колективного договору. Якщо одна з кількох первинних профспілкових організацій відмовилася від участі в представницькому органі, то вона не представляє інтересів своїх членів профспілки.

У проекті ТКУ [7, ст. 12] прописано, що роботодавець має право укладати погоджені з профкомом накази, розпорядження, рішення, що не суперечать актам трудового законодавства, колективним угодам, колективному договору. Також проектом ТКУ визначено, що у разі відсутності колективного договору питання регулюються нормативними актами роботодавця, погодженими з профкомом чи іншим представницьким органом [7]. Уважаємо, що ця норма стосується випадків, коли не збіг тримісячний термін після відкриття підприємства для початку колективних переговорів.

Роботодавець повинен ознайомлювати зі змістом локальних нормативних актів та з колективним договором усіх працівників під розписку. Характерним є те, що дія колективних договорів в Україні розповсюджується на всіх працівників підприємства (незалежно від членства в профспілці). При цьому колективні договори не тільки забезпечують членам профспілки захист їх трудових та соціально-економічних інтересів, а й містять гарантії їх діяльності.

У колективному договорі обговорюються умови праці та пільги для працівників. Щоб умови трудового договору були справедливими, а не встановлені роботодавцем на свій розгляд, вони мають бути обговорені в колективному договорі. Колективний договір може захистити інтереси працівників у питаннях, які не врегульовані законодавством.

Для того, щоб колективний договір ефективно відстоював і захищав права трудового колективу, профспілковому активу доцільно мати правову освіту, головам профспілкових організацій необхідно усвідомлювати права працівників та знати, як їх відстоювати в процесі укладання колективного договору та дотримання його норм.

Правильно складений колективний договір між соціальними партнерами – це демократична основа вирішення трудових, соціальних, економічних питань, можливість формувати відносини між найманими працівниками та роботодавцем.

Проте у мікро-, малих і деяких середніх комерційних підприємствах, як доводить практика, підприємець як роботодавець не зацікавлений у створенні первинної профспілкової організації або іншого представницького органу трудового колективу, внаслідок чого колективний договір взагалі не затверджується. Тому саме в комерційних структурах спостерігається найбільша кількість порушень трудового законодавства, а метод соціального партнерства перетворюється на просту декларацію. Крім того, питання встановлення посад із ненормованим робочим днем, порядок надання матеріальної допомоги, пільг працівникам із великим стажем роботи на цьому підприємстві та інші питання, які регулюються саме колективним договором, тут залишаються неврегульованими. Таким чином, було б доцільно в проект ТКУ внести норму про *обов'язковість* реєстрації колективного договору після створення підприємства замість *повідомної* реєстрації, яку передбачено зараз [1].

Зважаючи на вищесказане, можна зробити такі **висновки**. Колективний договір відіграє важливу роль у регулюванні колективних трудових відносин як локальний нормативно-правовий акт. Його наявність дозволяє нівелювати прогалини трудового законодавства, посилити співпрацю соціальних партнерів, підвищити гарантії трудових прав працівників, покращити роботу підприємства в цілому. Значну роль у розробленні тексту та укладанні колективного договору відіграють первинні профспілкові організації.

Після підписання колективного договору відбувається його повідомна реєстрація, і законодавство не передбачає відповідальності за його неприйняття. Підприємець як роботодавець не зацікавлений у контролі з боку трудового колективу чи профкому, який представляє найманих працівників, тому часто на підприємствах мікро-, малого, а іноді й середнього бізнесу відсутні профспілки чи інші представницькі органи трудового колективу, а колективний договір взагалі відсутній. Тобто тут соціальне партнерство перетворюється на просту декларацію, а окремі питання на такому підприємстві не врегульовані.

Отож, на цьому етапі доцільно у проекті ТКУ передбачити обов'язкову реєстрацію колективного договору замість повідомної, щоб створити реальним соціальне партнерство найманих працівників, найчастіше представлених профкомом, із роботодавцями під контролем держави.

Література

1. Золотарьова О.А. Проблеми юридичної відповідальності роботодавців за порушення трудових прав. *Актуальні проблеми сучасного управління в соціально-економічних, технічних та гуманітарних системах*: Міжнародна науково-практична конференція. Северодонецьк : СНУ ім. В. Даля, 2016. С. 54–57.
2. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. Редакція від 31.12.2020. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 26.01.2021).
3. Конституція України : прийнята 28 червня 1996. Редакція від 01.01.2020. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1045-14#Text> (дата звернення: 26.01.2021).
4. Конвенція про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів № 98: Міжнародна організація праці; Конвенція, Міжнародний документ від 01.07.1949 № 98. Ратифікація від 14.09.1956. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_004#Text (дата звернення: 26.01.2021).
5. Локальні нормативні акти підприємства: порядок оформлення та прийняття. *Інтерактивна бухгалтерія*. Газета № 230. 29 жовтня 2018. URL: <https://interbuh.com.ua/ru/documents/ib/8836/122224> (дата звернення: 26.01.2021).
6. Про колективні договори і угоди : Закон України 1 липня 1993 року № 3356-XII. Редакція від 27.12.2019. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12#Text> (дата звернення: 26.01.2021).
7. Трудовий кодекс України : Картка законопроекту № 2410. URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331 (дата звернення: 29.01.2021).
8. Прилипко С.М., Ярошенко О.М. Трудове право : посібник для підготовки до держ. іспиту. Харків : Право, 2016. 212 с.
9. Шостак Л.В., Яровенко М.М. Профспілковий рух в Україні. *Економіка та управління підприємствами*. Вип. 6. 2017. С. 177–181.

Анотація

Каракасіди О. Ф., Ліхашева П. І. Колективні договори як локальні акти трудового законодавства. – Стаття.

Розглянуто роль колективного договору як локального нормативно-правового акта та форми соціального партнерства за чинним законодавством та за проектом Трудового кодексу України. Він укладається після проведення колективних переговорів між роботодавцем і трудовим колективом, як правило, представленим профспілкою, містить зобов'язальні умови та діє протягом установленого строку, визначаючи локальні норми права для певного підприємства. Тобто колективний договір має змішану юридичну природу та є формою соціального партнерства, його розвиток актуальний і важливий для суспільства. Його наявність дозволяє нівелювати прогалини в трудовому законодавстві, посилити співпрацю соціальних партнерів, підвищити гарантії трудових прав працівників, покращити роботу підприємства в цілому. Проаналізовано роль профспілкових організацій у розробленні та укладенні колективних договорів

Автори вбачають причину порушення трудових прав працівників на деяких комерційних підприємствах у повідомному характері реєстрації колективного договору, відсутності представницького органу тру-

дового колективу, внаслідок чого колективний договір взагалі не затверджується. Тому саме в комерційних структурах спостерігається найбільша кількість порушень трудового законодавства, а метод соціального партнерства перетворюється на просту декларацію. Крім того, питання встановлення посад із ненормованим робочим днем, порядок надання матеріальної допомоги, пільги працівникам із великим стажем роботи на цьому підприємстві та інші питання, які регулюються саме колективним договором, тут залишаються нерегульованими. Тому на цьому етапі автори вважають за доцільне у проекті Трудового кодексу України передбачити обов'язкову реєстрацію колективного договору замість повідомної, щоб створити реальністю соціальне партнерство найманих працівників із роботодавцями під контролем держави.

Ключові слова: трудове законодавство, локальні нормативно-правові акти, колективний договір, соціальне партнерство, проект Трудового кодексу України.

Summary

Karakasidi O. F., Likhacheva P. I. Collective agreements as local acts of labor legislation. – Article.

The article determines the place of local regulations in the system of acts governing labor relations. The issues of action of local normative-legal acts according to the current legislation and the project of the Labor code of Ukraine are investigated. The authors note that the collective agreement has a mixed legal nature: it combines features of both the agreement and the local legal act. As a contract, it is concluded after negotiations between the employer and the labor collective, usually represented by a trade union, contains binding conditions and is valid for a specified period. At the same time, the collective agreement establishes local rules of law that apply only to a particular enterprise and have all the properties inherent in legal norms in general, namely: a) they are binding; b) designed for multiple use; c) apply to an indefinite number of persons. At the same time, the normative provisions of this agreement have a limited scope and range of subjects to which their action applies, which distinguishes it from other sources of labor law. Thus, the collective agreement has a mixed legal nature and combines mandatory and regulatory conditions and is a form of social partnership, the development of which is relevant and important for society.

The role of trade unions in the development and conclusion of collective agreements is analyzed. The collective agreement represents the consensus of the interests of the social partners, in this its legal, economic, social and political role. The special significance of the collective agreement is that it can be used to fill gaps in labor legislation, improve cooperation between social partners, increase labor rights guarantees, improve labor protection and social and living conditions, increase productivity, increase labor discipline.

The authors see the reason for the violation of labor rights of employees in commercial structures in the notification of the registration of a collective agreement. Therefore, at this stage, it is considered appropriate in the draft Labor Code of Ukraine to provide for mandatory registration of a collective agreement instead of a notification, to create a reality social partnership of employees with employers under state control.

Key words: labor legislation, local regulations, collective agreement, social partnership, draft Labor Code of Ukraine.