



**Савельєва М.О.**

кандидат юридичних наук  
(Дніпропетровський державний  
університет внутрішніх справ)

УДК 349.2

## ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ ЛОКАЛЬНОГО ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ У СФЕРІ ПРАЦІ

Проаналізовано шляхи удосконалення локального правового регулювання у сфері праці. Надано авторські пропозиції по оптимізації законодавства у даній сфері. Визначено механізми реалізації правового регулювання зазначених напрямів.

*Ключові слова:* локальні правові акти у сфері праці, локальне правове регулювання, трудова діяльність, працівник, шляхи удосконалення.

**Постановка проблеми.** Трудова діяльність є одним з найважливіших видів суспільної діяльності людей, яка надає змогу розкрити індивідуальність та задовольнити усі потреби й інтереси. Завдяки конституційно закріпленому праву на працю досягається ефективність у реалізації найважливіших загальнодержавних програм підвищення економіки, адже кожна людина є членом суспільства, а отже, і його складовою ланкою. Тому робота відіграє дуже важливу роль у житті кожної людини та громадянина.

Поряд з державним регулюванням трудо-правових відносин, особливе місце посідає врегулювання їх на локальному рівні, в межах відповідного підприємства, установи чи організації. Завдяки локальному правовому регулюванню праці забезпечується конкретизація й деталізація загальних правових норм, встановлених актами трудового законодавства.

Зважаючи на те, що Україна перебуває на шляху європейської інтеграції, а також через широке застосування локального правового регулювання трудових правовідносин, важливо встановити чіткі напрями оптимізації національної системи трудового законодавства щодо врегулювання аспектів праці на локальному рівні.

**Аналіз публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми.** Серед науковців, які досліджували дану тематику або суміжні питання, варто виділити таких: Дж. Бамбер, Б. Ган, Н. П. Долгіх, А. В. Коваленко, Н. Л. Лютов, В. П. Марущак, О. М. Момоток, С. М. Прилипко, Д. Стевіс, С. О. Феленко, Г. І. Чанишева, Н. В. Чередниченко, А. В. Шелдагаєва, П. Шелдон, О. М. Ярошенко та ін.

Не применшуючи науковий внесок у розгляд окресленого питання, однак, зважаючи на активні зміни національного законодавства у сфері праці, необхідно більш детально проаналізувати праці вчених й визначити конкретні шляхи удосконалення локального правового регулювання трудової діяль-

ності і відповідний механізм їх реалізації.

У зв'язку з цим **метою** статті є визначення шляхів удосконалення локального правового регулювання у сфері праці й окреслення механізму їх реалізації.

Першим шляхом удосконалення локально-правового регулювання праці є законодавче закріплення термінології у сфері локального регулювання. Так, зазначає у цьому контексті Г. І. Чанишева, в Законі України «Про колективні договори і угоди» закріплено сфера укладення, сторони колективних угод, їхнє співвідношення із законодавством, колективним, трудовими договорами, зміст, порядок підписання та деякі інші питання реалізації колективних угод. Колективні угоди укладаються між суб'єктами колективних трудових відносин щодо реалізації їх прав та обов'язків у сфері праці. Як і колективні договори, колективні угоди мають представницький характер, оскільки породжують права і обов'язки не тільки у представників (профспілок, організацій роботодавців), але й у тих, кого представляють (конкретних працівників і роботодавців) [1; 2, с. 326–327]. З огляду на це, колективні договори та угоди представляють собою відповідні акти віддзеркалення інтересів як роботодавців, так і працівників, які в них закріплюються.

Г. І. Чанишева вказує, що становлення і розвиток соціального партнерства в Україні дозволяє розглядати колективний договір і колективні угоди як важливі правові форми соціального партнерства, за допомогою яких узгоджуються інтереси працівників і роботодавців [3, с. 19]. Колективні договори й угоди є результатом соціального партнерства, зовнішньою формою вираження норм локально-правового регулювання, які конкретизують загальнотрудові норми права й диференціюють їх залежно від умов та характеру праці на певному підприємстві.

За Н. В. Чередниченко, колективний договір є елементом методу правового регулювання трудових відносин [4, с. 112]. З огляду на це, необхідно законодавчо закріпити не лише поняття колективного договору й угоди, а також надати визначення даному методу правового регулювання, складовими частинами якого вони є, тобто потрібно визначити в нормативно-правовому акті поняття «локальне правове регулювання праці».

С. М. Прилипко визначає локальне правове регулювання трудової діяльності як заснований на дії підзаконних нормативних актів засіб врегулювання правовідносин із приводу праці, який полягає у прийнятті або санкціонуванні державою локальних правових норм, що приймаються на рівні підприємства з метою деталізації, конкретизації загальних правових приписів, а також впорядкування конкретних і специфічних трудових відносин, і які не можуть погіршувати становище працівників порівняно із трудовим законодавством [5, с. 8]. Локальне правове регулювання представляє собою певний спосіб, метод або засіб, що направлений на диференціацію загальнотрудових норм і правил, які визначені в нормативно-правових актах трудового законодавства, зокрема в Кодексі законів про працю.

На основі вищевикладеного, та враховуючи запропоновані визначення, механізмом удосконалення має стати закріплення у Законі України «Про ко-

лективні договори і угоди» понять «локальне правове регулювання праці», «колективна угода» та «колективний договір» у ст. 1, яку потрібно викласти у такій редакції:

«Стаття 1. Визначення основних понять та термінів.

Локальне правове регулювання праці – це метод правового регулювання трудових правовідносин, який полягає у встановленні локально-правових норм, що мають на меті конкретизацію, деталізацію й доповнення існуючих у трудовому законодавстві загальних норм права, враховуючи безпосередній характер трудової діяльності, виробничої діяльності певного підприємства, установи чи організації та які містяться в колективних договорах або угодах.

Колективна угода – це договірний акт локального правового регулювання трудових правовідносин, який деталізує й конкретизує загальнотрудова норма права, що стосуються різноманітних її аспектів, наприклад оплати праці, умов праці тощо, який укладається між роботодавцем, роботодавцями чи їх представниками, з однієї сторони, а також профспілками, працівниками чи їх представниками – з іншої, на загальнодержавному рівні, на регіональному рівні або на рівні відповідної галузі виробництва не можуть суперечити законодавчо встановленим нормам і правилам трудового законодавства.

Колективний договір – це договірний акт локального правового регулювання трудових правовідносин, який деталізує й конкретизує загальнотрудова норма права, що стосуються різноманітних її аспектів, наприклад оплати праці, умов праці тощо, який укладається між роботодавцем або його представником, з однієї сторони, а також профспілкою, працівниками чи їх представниками – з іншої, на рівні підприємства, установи чи організації і не можуть суперечити законодавчо встановленим нормам і правилам трудового законодавства».

Другим шляхом удосконалення локального правового регулювання трудових правовідносин є розширення сфери дії актів локального правового регулювання трудової діяльності.

Як зазначає О. М. Момоток, завдяки локальному регулюванню трудових відносин розвиваються демократичні засади у виробничій діяльності. Співвідношення ж локального і централізованого регулювання є показником демократизму чинної правової системи суспільства. Локальна нормотворчість здійснюється безпосередньо учасниками трудових відносин, які беруть участь у створенні цих норм, можуть впливати на їх зміст. Це дає можливість працівникам знати обсяг належних їм прав та обов'язків, що визначені локальними нормами, максимально пристосовуючи їх для реалізації своїх інтересів і задоволення потреб. Для того щоб здійснювалася локальна нормотворчість, потрібні дві умови. По-перше, норми є локальними і набувають чинності лише за умови, що прийняті в порядку, попередньо визначеному централізованим регулюванням. По-друге, локальна нормотворчість можлива за наявності загальної норми, що надає певним суб'єктам право займатися нормотворчістю. Це означає, що суб'єкти трудового права поставлені в певні рамки локальної нормотворчості. Тут здійснюється принцип «дозволено лише те, що визначено законом». При цьому сутність локальних норм зводить-

ся до розвитку загальних норм трудового права, що поширюють свою дію лише на відносини конкретного підприємства чи організації, де вони прийняті. Таким чином, локальна норма у трудовому праві України – правило загальнообов'язкової поведінки, що попередньо санкціоноване державою і прийняте у встановленому законом порядку безпосередньо на підприємстві, в установі, організації, діє в його межах [6, с. 2–3]. Такий підхід, визначений законодавцем, є досить застарілим й не відповідає сучасним тенденціям розвитку трудових правовідносин. Необхідно надати ширшу свободу дій при укладенні актів локального правового регулювання праці й дозволити виходити за межі встановлених законодавством норм.

С. О. Феленко зауважує, що нинішні умови господарювання свідчать про поєднання у трудовому праві диспозитивного та імперативного методів. Проте, сучасний етап розвитку трудового законодавства характеризується звуженням застосування централізованого методу і значним розширенням сфери регулювання диспозитивного методу регулювання трудових відносин, що також впливає й на визначення умов трудового договору. Акцент регулювання неминуче зміщується з централізованого на децентралізоване, з законодавчого – на регулювання колективними угодами і договорами; нормативного – на індивідуально-зобов'язальне [7, с. 33]. З огляду на таке положення, надане науковцем, необхідно сказати, що пріоритет у сучасному регулюванні трудових правовідносин все ж таки належить локальному, а не законодавчому чи центральному методу, а тому варто законодавчо закріпити більш широку сферу застосування актів локального правового регулювання праці.

Отже, враховуючи вищевикладене, механізмом реалізації зазначеного шляху є встановлення у ст. 7 Закону України «Про колективні договори і угоди» положення, яке має виглядати таким чином:

«Колективні договори і угоди на будь-якому рівні можуть врегульовувати будь-які питання, які стосуються трудової діяльності, не порушуючи при цьому конституційно закріплені принципи, а також законодавчо встановлені мінімальні гарантії для працівників».

Наступним можливим шляхом удосконалення локального правового регулювання трудової діяльності є забезпечення укладення актів локального правового регулювання на міжнародному рівні (на рівні міжнародних корпорацій).

Однією із очевидних реакцій на негативні наслідки глобалізації, з точки зору захисту трудових прав, стала інтернаціоналізація профспілкового руху [8, с. 609]. Міжнародні профспілкові організації існують вже дуже давно – з ХІХ ст., однак об'єднання працівників на міжнародному рівні в якості сторони, яка б протистояла багатонаціональним корпораціям, є більш складним явищем, ніж їх утворення в рамках однієї країни. Це пов'язано і з принципово різними системами та традиціями в області трудового права й соціального партнерства, а також із «національним егоїзмом» працівників, що сприймають своїх іноземних колег перш за все в якості конкурентів, а не товаришів по переговорах із загальним – глобальним – роботодавцем тощо. Проте, глобальні профспілкові федерації, тобто міжнародні профспілки, які об'єднують

працівників певної галузі або професії, змогли до цього часу добитися укладення кількох десятків глобальних або міжнародних рамкових угод багатонаціональними корпораціями [9; 10; 11]. У світлі євроінтеграційних процесів, а також через вихід нашої держави на міжнародний рівень, існує певна логічна обумовленість правового забезпечення локального правового регулювання трудових відносин на міжнародному рівні між декількома підприємствами, установами чи організаціями, які входять до єдиної корпорації.

За Н. В. Лютовим, у даний час сфера дії міжнародних рамкових угод досить невелика: за підрахунками фахівців, станом на 2010 рік, міжнародні рамкові угоди діяли стосовно приблизно 6 млн. працівників з близько 77 млн., що працюють у багатонаціональних корпораціях. Крім того, на відміну від традиційних соціально-партнерських угод і колективних договорів, що укладаються на різних внутрішньодержавних рівнях, міжнародні рамкові угоди не мають формальної юридичної сили, і за їх порушення багатонаціональні корпорації не можна притягнути до юридичної відповідальності. Але говорити про те, що міжнародні рамкові угоди зводяться виключно до «м'якого права» навряд чи коректно: глобальні профспілкові об'єднання можуть проводити транскордонні акції, спрямовані на те, щоб змусити багатонаціональні корпорації дотримуватися укладених міжнародних рамкових угод або укладати їх у тих випадках, коли багатонаціональні корпорації відмовляються зробити це без зовнішнього тиску [12, с. 56–57]. Акти локального правового регулювання у сфері праці одразу щодо декількох підприємств, які знаходяться в різних країнах, є доцільними та дозволяють упорядковувати і систематизувати трудові правовідносини між роботодавцями й працівниками.

Н. В. Лютов зауважує, що, на відміну від колективних договорів і угод, що укладаються на національному рівні, міжнародні рамкові угоди, як правило, не містять конкретних положень про розмір заробітної плати та інші ключові умови праці, а встановлюють лише загальні межі відносин між соціальними партнерами [12, с. 59]. Такий акт локального правового регулювання трудової діяльності постане додатковою гарантією для забезпечення працівників трудовими правами, а також їх захисту.

Отже, з урахуванням усього вищевикладеного, механізмом реалізації окресленого шляху удосконалення локального правового регулювання трудової діяльності є встановлення в Законі України «Про колективні договори і угоди» ст. 9-1, яке має виглядати так:

«Стаття 9-1. Міжнародні рамкові угоди.

Роботодавці, а також профспілкові організації декількох підприємств, що розташовуються в різних державах, однак входять в єдину організацію, корпорацію тощо, можуть укладати міжнародні рамкові угоди, які врегульовують трудові права, свободи та обов'язки усіх працівників та роботодавців даних підприємств, що входять у склад єдиного суб'єкта господарювання.

До даних угод застосовуються усі положення щодо укладення колективних угод на генеральному рівні».

Ще одним шляхом удосконалення локального правового регулювання

праці є встановлення в якості обов'язкової умови колективних договорів положення щодо компенсацій за затримку виплати заробітних плат працівникам.

Сучасний стан нормативно-правового регулювання в нашій державі не може здійснювати належний захист матеріального становища працівників, а тому, як зазначає Г. І. Чанишева, необхідно застосовувати індивідуальний захист (самозахист), колективний захист, державний і міжнародний захист [13, с. 17]. Завдяки локальному або колективному врегулюванню можливим є забезпечення належної гарантії для працівників, зокрема щодо виплати останнім заробітної плати. Найбільш ефективним методом регулювання є саме локальний, а тому необхідно використовувати останній щодо забезпечення виплат компенсацій за затримку заробітних плат працівникам.

А. В. Коваленко вказує, що важливим правовим актом, який регулює відносини між працівниками та роботодавцями, є колективний договір, в якому встановлюються строки виплати заробітної плати. Індexсація доходів – це механізм підвищення доходів населення, що дає можливість частково або повністю відшкодувати подорожчання споживчих товарів і послуг. Право на індексацію реалізується, коли індекс споживчих цін, розрахований наростаючим підсумком, перевищує поріг індексації, встановлений у розмірі 101 %. Компенсація провадиться у разі затримки на один і більше календарних місяців нарахованих, але своєчасно не виплачених, грошових доходів, зокрема заробітної плати [14, с. 109–110]. У зв'язку із запропонованим механізмом, наведеним науковцем, необхідно надати чіткий шлях його впровадження у національне трудове законодавство. Завдяки компенсаціям, можливим стане знизити невдоволення працівників й справедливо задовольнити їх вимоги шляхом додаткових належних доплат за затримку в оплаті праці. Проте, окрім як індексації невикрачених заробітних плат, має встановлюватися певна мінімальна компенсаційна гарантія.

Отже, враховуючи наведені положення, необхідно встановити у Законі України «Про колективні договори і угоди» у ст. 7 положення, що має включати таке:

«Колективний договір має обов'язково включати положення щодо компенсації затримки виплати заробітних плат працівникам більше ніж на 1 місяць. У разі затримки заробітної плати виплачується середній місячний заробіток працівника за весь час затримки, враховуючи індексацію за період заборгованості. Якщо термін заборгованості становить собою не більше 1 місяця, то мінімальна компенсаційна виплата становитиме 50 % середнього місячного заробітку працівника».

**Висновки.** Таким чином, враховуючи усе вищенаведене, необхідно ще раз наголосити на тому, що у зв'язку з активною політикою європеїзації українського суспільства, необхідно здійснити якісне оновлення та удосконалення нормативно-правової бази, зокрема щодо локального правового регулювання праці, що повинно враховувати: законодавче закріплення поняття «локальне правове регулювання у сфері праці», «колективна угода», «колективний договір»; чітке визначення сфери дії актів локального правового ре-

гулювання трудової діяльності; встановлення в якості обов'язкової умови колективних договорів положення щодо компенсацій за затримку виплати заробітних плат працівникам.

### **Бібліографічні посилання**

1. Про колективні договори і угоди : Закон України № 3356-ХІІ від 01.07.1993 // ВВР України. – 1993. – № 36. – Ст. 361.
2. Чанишева Г. І. Колективні угоди як джерела трудового права / Г. І. Чанишева // Актуальні проблеми держави і права. – 2005. – Вип. 25. – С. 326–329.
3. Чанишева Г. І. Колективні договори й угоди як форми соціального партнерства / Г. І. Чанишева // Наук. вісник Нац. академії внутр. справ України. – 2001. – № 1. – С. 19–26.
4. Чередниченко Н. В. Колективний договір як засіб досягнення соціального миру / Н. В. Чередниченко // Актуальні проблеми правової системи України : матеріали науково-техн. конф. викладачів, аспірантів та студентів юридичного факультету (Суми, 11 травня 2012 р.) / відп. за вип. М.І. Логвиненко. – Суми, 2012. – С. 112–115.
5. Прилипка С. М. Трудове право : посіб. для підгот. до держ. іспиту / С. М. Прилипка, О. М. Ярошенко. – Х. : Право, 2015.
6. Момоток О. М. Локальні нормативно-правові акти та їх місце в системі джерел трудового права / О. М. Момоток, А. В. Шелдагаєва // Теорія та практика державного управління і місцевого самоврядування. – 2013. – № 2.
7. Феленко С. О. Окремі питання співвідношення централізованого та договірного методів правового регулювання трудових відносин / С. О. Феленко // Збірник наукових праць Харківського нац. пед. ун-ту імені Г. С. Сковороди. "Право". – 2013. – Вип. 20. – С. 31–37.
8. Bamber G. J., Sheldon P., Gan B. Collective bargaining: an international analysis // R. Blanpain (Ed.) Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies Xth ed. Austin et al. : Wolters Kluwer, 2010. – P. 609–658.
9. Global Unions site. Framework Agreements [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.global-unions.org/frameworkagreements.html?lang=en>
10. United Nations Global Compact. Global Framework Agreements [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.unglobalcompact.org/Issues/Labour/Global\\_Framework\\_Agreements.html](http://www.unglobalcompact.org/Issues/Labour/Global_Framework_Agreements.html).
11. Stevis D. International framework agreements and global social dialogue: Parameters and prospects. ILO Employment Sector, Employment Working Paper No. 47. – Geneva : ILO, 2010. – 38 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/documents/publication/wcms\\_122176.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_122176.pdf).
12. Лютов Н. Л. Развитие социального диалога на международном уровне / Н. Л. Лютов // Правове регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення: проблеми і перспективи розвитку : тези доп. VI Міжн. науково-практ. конф. (Харків, 3–4 жовтня 2014 р.) / за ред. В.В. Жернакова. – 2014. – С. 56–60.
13. Чанишева Г. І. Колективні відносини у сфері праці: теоретичні та практичні проблеми правового регулювання : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня д-ра юрид. наук : спец. 12.00.05 / Г. І. Чанишева. – Х., 2002.
14. Коваленко А. В. Заборгованість із заробітної плати: мультиправовий аспект / А. В. Коваленко // Науковий вісник Львівського держ. ун-ту внутр. справ. Серія юридична. – 2014. – Вип. 4. – С. 107–117.

**Савельева М. А. Пути усовершенствования локального правового регулирования в сфере труда.** Проанализированы пути усовершенствования локального правового регулирования в сфере труда. Даны авторские предложения по оптимизации законодательства в данной сфере. Определены механизмы реализации правового регулирования указанных направлений.

**Ключевые слова:** локальные правовые акты в сфере труда, локальное правовое регулирование, трудовая деятельность, работник, пути совершенствования.

**Savelyeva M. O. Ways of improving of local legal regulation in the workplace.** In the article ways of improvement of local regulation in the workplace were analyzed. Labor activity is one of the most important social activity that allows to reveal the individuality and meet the legitimate interests and social needs. Due to constitutionally enshrined right to work we can achieve effectiveness in implementing key programs of national economy, because each person is a member of society, and therefore an integral element. That is why work plays a very important role in the life of every person and citizen.

It is noted that collective contracts and agreements are the result of social partnership, they are also the external form of expression standards locally regulation, which specify the general labor law and differentiate them according to the conditions and nature of work in a particular company.

Author proposed to give wider discretion in the process of making acts of local labor regulation and also proposed to allow to go beyond the legislation norms. In the article it is proved that a priority in the current regulation of labor relations is still owned by local or central than the legislative method, therefore, it is necessary to legislate a wider scope of legal regulation acts of local labor.

It is proved that in light of European integration processes, and through out our country on the international level, there is a logical conditionality of legal support of local legal regulation of labor relations at the international level between several companies, institutions or organizations that are part of a single corporation.

Due to compensation it becomes possible to reduce the discontent of workers and fair to meet their requirements through appropriate additional surcharges for delay in pay.

We obtained the following ways to improve local legal regulation of employment:

- Consolidation of the legal concepts - "local regulation of labor", "collective agreement", "collective agreement";
- Expanding the scope of the acts of local regulation of work;
- Providing local acts making regulation at the international level;
- The establishment as a prerequisite of collective agreement provisions on compensation for delayed payment of salaries to employees.

**Keywords:** *local regulations in the workplace, local legal regulation, employment, employee, ways to improve.*

*Надійшла до редакції 22.03.2016*

**Селецький О.В.**

кандидат юридичних наук  
(*Чернігівський національний  
технологічний університет*)

УДК 349.2

## **ОКРЕМІ ПРАВОВІ ПИТАННЯ ПРИТЯГНЕННЯ ДИПЛОМАТИЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ДО ДИСЦИПЛІНАРНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ**

Проаналізовано основні аспекти дисциплінарної відповідальності дипломатичних працівників. Досліджено підстави притягнення дипломатичних працівників до дисциплінарної відповідальності та види дисциплінарних стягнень. Визначено проблемні питання у даній сфері та надано пропозиції із вдосконалення відповідного законодавства.

**Ключові слова:** *дипломатична служба, дипломатичні працівники, дисциплінарна відповідальність, дисциплінарні стягнення.*