

УДК 349.2

Лукаш С. С., д.ю.н., доцент,
начальник Сумської філії ХНУВС

Акти соціального партнерства як джерела трудового права

У статті проаналізовано різні підходи до визначення соціального партнерства, правове регулювання колективних договорів та угод за чинним трудовим законодавством України.

Ключові слова: соціальне партнерство, колективний договір, соціально-економічні відносини.

В статье проанализированы различные подходы к определению социального партнерства, правовое регулирование коллективных договоров и соглашений по действующему трудовому законодательству Украины.

Ключевые слова: социальное партнерство, коллективный договор, социально-экономические отношения.

The article explores different approaches to social partnership, legal regulation and collective bargaining agreements applicable labor legislation of Ukraine.

Key words: social partnership, collective bargaining, social and economic relations.

Постановка проблеми. У регулюванні трудових правовідносин важливу роль відіграють колективні договори та угоди, в яких у повній мірі розглянуті і відображені взаємні права, обов'язки роботодавця та трудового колективу. Процес врегулювання інтересів працівників та роботодавців є соціальним партнерством, результатом якого виступають колективні договори та угоди.

Стан дослідження. Тематика актів соціального партнерства як джерел трудового права була предметом дослідження різних вчених, серед яких варто виділити, насамперед, таких: В. В. Алексейчук, О. Є. Костюченко, А. І. Кудряченко, Г. І. Чанишева, О. М. Ярошенко та ін. Аналіз основних досліджень і публікацій показав, що питання розвитку соціального партнерства недостатньо досліджене та потребує подальшого вивчення та доопрацювання, що й обумовлює *актуальність* теми та визначає її *мету*. *Завданням* статті є аналіз норм, що регулюють соціальне партнерство та укладання актів соціального партнерства. *Наукова новизна* полягає у тому, що в статті проаналізовано різні підходи до визначення соціального партнерства, досліджено правове регулювання колективних договорів та угод за чинним трудовим законодавством України.

Виклад основного матеріалу. Соціальне партнерство — одна із головних ознак соціальної правової держави, політична організація суспільства, у якому право пов'язує і підкоряє собі державну владу, а основні права особи та її соціальна безпека складають зміст свободи, заснованої на законах, які приймаються і піддаються зміні законним шляхом [1, с. 325]. Із визначення видно, що соціальне партнерство може виникати лише у державі, в якій всі громадяни рівні перед законом. Соціальне партнерство — це система взаємозв'язків між представниками найманих працівників (переважно професійними спілками) — з одного боку, роботодавцями та їх об'єднаннями — з другого, і державою та органами місцевого самоврядування — з третього, що виражається у взаємних консультаціях, переговорах і примирних процедурах на взаємоузгоджених принципах з метою дотримання прав та інтересів працівників, роботодавців і держави.

На даний момент у жодному нормативно-правовому акті не надане визначення соціального партнерства. Законодавче визначення соціального партнерства було прописане у Законі України «Про організації роботодавців» від 24 травня 2001 р.

(станом на 2013 рік - втратив чинність), згідно якого соціальне партнерство - система колективних відносин між найманими працівниками, роботодавцями, виконавчою владою, які виступають сторонами соціального партнерства у ході реалізації їх соціально-економічних прав та інтересів.

У проєкті Трудового кодексу соціальному партнерству присвячено главу 1 книги 6 «Колективні трудові відносини». Глава називається «Соціальний діалог». Це пояснюється тим, що у законодавстві та правовій науці соціальне партнерство та соціальний діалог вживаються синонімічно.

Згідно ст. 324 проєкту Трудового кодексу соціальний діалог – процес визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу, які представляють інтереси працівників, роботодавців та органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування, з питань формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин [2].

На відміну від нині чинного законодавства, де увага приділена сторонам колективного договору, якими визначаються роботодавець та трудовий колектив, проєкт Трудового кодексу визначає рівні та сторони соціального діалогу (партнерства). Так, соціальний діалог здійснюється на національному, галузевому, територіальному та локальному (підприємство, установа, організація) рівнях на тристоронній або двосторонній основі. До сторін соціального діалогу належать:

на національному рівні – профспілкова сторона, суб'єктами якої є об'єднання професійних спілок, які мають статус всеукраїнських; сторона роботодавців, суб'єктами якої є об'єднання організацій роботодавців, які мають статус всеукраїнських; сторона органів виконавчої влади, суб'єктом якої є Кабінет Міністрів України;

на галузевому рівні – профспілкова сторона, суб'єктами якої є всеукраїнські профспілки та їх об'єднання, що діють в межах певного виду або кількох видів економічної діяльності; сторона роботодавців, суб'єктами якої є всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців, що діють у межах певного виду або кількох видів економічної діяльності; сторона органів виконавчої влади, суб'єктами якої є відповідні центральні органи виконавчої влади;

на територіальному рівні – профспілкова сторона, суб'єктами якої є профспілки відповідного рівня та їх об'єднання, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці; сторона роботодавців, суб'єктами якої є організації роботодавців та їх об'єднання, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці; сторона органів виконавчої влади, суб'єктами якої є місцеві органи виконавчої влади, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці. На території відповідної адміністративно-територіальної одиниці стороною соціального діалогу можуть бути органи місцевого самоврядування в межах повноважень, визначених законодавством;

на локальному рівні – сторона працівників, суб'єктами якої є первинні профспілкові організації, а в разі їх відсутності – вільно обрані для ведення колективних переговорів представники (представник) працівників; сторона роботодавця, суб'єктами якої є роботодавець та/або уповноважені представники роботодавця.

Результатом соціального діалогу є колективні договори та угоди. Колективний договір є найбільш поширеним локальним нормативно-правовим актом, який 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 [3].

Відповідно до статті 345 проекту Трудового кодексу колективний договір – нормативний акт, що регулює трудові та соціально-економічні відносини між працівниками і роботодавцем, встановлює трудові та соціально-економічні права і гарантії для працівників [2].

Колективні договори містять положення, що є обов'язковими для роботодавців та їх об'єднань, представників найманих працівників та їх об'єднань, органів державної влади. Умови колективних договорів діють безпосередньо та є обов'язковими для всіх суб'єктів, що перебувають у сфері дії сторін, що їх підписали.

У колективному договорі та угоді не можуть бути прописані умови, що погіршують порівняно з чинним законодавством становище працівників, є недійсними. При цьому згідно нині чинного законодавства визначено дві умови укладення колективних договорів: наявність статуту юридичної особи; наявність найманих працівників. Допускається укладення колективних договорів у структурних підрозділах підприємства. Новелою для українського законодавства стане укладення колективного договору із роботодавцем — фізичною особою за проектом Трудового кодексу, адже чинним законодавством це не передбачено.

Зміст колективного договору визначається сторонами в межах їх компетенції. 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; заборона дискримінації. Крім того, ч. 1 ст. 8 Закону України «Про колективні договори і угоди» дозволяє передбачати у генеральній угоді основні принципи та норми реалізації соціально-економічної політики та трудових відносин, зокрема, з питань [4]: гарантій праці і забезпечення продуктивної зайнятості; мінімальних соціальних гарантій оплати праці і доходів всіх груп і верств населення, які забезпечували б достатній рівень життя; розміру прожиткового мінімуму, мінімальних нормативів; соціального страхування; трудових відносин, режиму роботи і відпочинку; умов охорони праці і навколишнього природного середовища; задоволення духовних потреб населення; умов зростання фондів оплати праці та встановлення міжгалузевих співвідношень в оплаті праці; забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; заборона дискримінації.

Регіональні угоди встановлюють норми соціального захисту найманих працівників, а також включають вищі порівняно із регіональною угодою соціальні гарантії, компенсації, пільги.

Положення колективного договору поширюються на всіх працівників підприємств

незалежно від того, чи є вони членами профспілки, і є обов'язковими як для роботодавця, так і для працівників підприємства. Положення генеральної, галузевої (міжгалузевої), територіальної угод діють безпосередньо і є обов'язковими для всіх суб'єктів, що перебувають у сфері дії сторін, які підписали угоду.

Законодавство, угоди та колективні договори перебувають у субординаційній залежності. Угоди та колективні договори не повинні суперечити законодавству. Враховуючи правило про заборону погіршувати угодами становище працівників порівняно із чинним законодавством, правозастосовна діяльність закріпила можливість лише щодо поліпшення становища працівника порівняно із законодавством.

Колективний договір, угода набирають чинності з дня їх підписання представниками сторін або з дня, зазначеного у колективному договорі, угоді. Після закінчення строку дії колективний договір, угода продовжує діяти до того часу, поки сторони не укладуть новий або не переглянуть чинний, якщо інше не передбачено договором, угодою.

Колективний договір, угода зберігають чинність у разі зміни складу, структури, найменування роботодавця, від імені якого укладено цей договір, угоду. У разі реорганізації підприємства колективний договір зберігає чинність протягом строку, на який його укладено, або може бути переглянутий за згодою сторін. Крім того, у разі зміни власника підприємства чинність колективного договору зберігається протягом строку його дії, але не більше одного року. У цей період сторони повинні розпочати переговори про укладення нового чи зміну або доповнення чинного колективного договору. У разі ліквідації підприємства колективний договір діє протягом усього строку проведення ліквідації.

На новствореному підприємстві колективний договір укладається за ініціативою однієї із сторін у тримісячний строк після реєстрації підприємства, якщо законодавством передбачено реєстрацію, або після рішення про заснування підприємства, якщо не передбачено його реєстрацію. Проект колективного договору обговорюється у трудовому колективі і виноситься на розгляд загальних зборів (конференції) трудового колективу. У разі якщо збори (конференція) трудового колективу відхилять проект колективного договору або окремі його положення, сторони відновлюють переговори для пошуку необхідного рішення. Термін цих переговорів не повинен перевищувати 10 днів. Після цього проект в цілому виноситься на розгляд зборів (конференції) трудового колективу.

Після схвалення проекту колективного договору загальними зборами (конференцією) трудового колективу він підписується уповноваженими представниками сторін не пізніше як через 5 днів з моменту його схвалення, якщо інше не встановлено зборами (конференцією) трудового колективу.

Угода підписується уповноваженими представниками сторін не пізніше як через 10 днів після завершення колективних переговорів.

Галузеві і територіальні угоди підлягають повідомній реєстрації в установленому порядку центральним органом виконавчої влади у сфері соціальної політики, а колективні договори і територіальні угоди іншого рівня - місцевими органами виконавчої влади або органами місцевого самоврядування. Повідомна реєстрація галузевих і територіальних угод, колективних договорів проводиться відповідно до Порядку повідомної реєстрації галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів, затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України від 13 лютого 2013

р. № 115 [5]. Галузеві і територіальні угоди підлягають повідомній реєстрації Мінсоцполітики, а колективні договори і територіальні угоди іншого рівня - районними, районними у м. Києві та Севастополі держадміністраціями, виконавчими комітетами сільських, селищних та міських рад (далі - реєструючий орган).

Метою повідомної реєстрації є засвідчення автентичності примірників і копії поданих на реєстрацію галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів, що можуть виникнути за результатами виконання умов таких угод (договорів).

Сторони угоди (договору) подають на повідомну реєстрацію угоду (договір) разом з додатками у кількості примірників, що відповідає кількості таких сторін, та копію угоди (договору).

Сторони галузевої (міжгалузеві) і територіальної угоди подають також копії свідоцтв про підтвердження репрезентативності суб'єктів сторони профспілок та сторони роботодавців, які брали участь у колективних переговорах з питань укладення відповідної угоди.

Під час повідомної реєстрації реєструючий орган на титульній або першій сторінці кожного примірника угоди (договору) і копії робить напис та вносить відповідний запис до реєстру галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів.

Сторонам угоди (договору) може бути відмовлено у повідомній реєстрації лише у разі, коли подані на реєстрацію примірники угоди (договору) не є автентичними.

Повідомна реєстрація проводиться протягом 14 робочих днів з дня, наступного після надходження угоди (договору) до реєструючого органу.

Не пізніше наступного робочого дня після реєстрації чи прийняття рішення про відмову в реєстрації примірники угоди (договору) повертаються сторонам, які подали їх на реєстрацію.

Висновок. Отже, проаналізувавши законодавство, що регулює акти соціального партнерства, можемо зробити висновок, що соціальне партнерство — це система взаємозв'язків між представниками найманих працівників (переважно професійними спілками) — з одного боку, роботодавцями та їх об'єднаннями — з другого, і державою та органами місцевого самоврядування — з третього, що виражається у взаємних консультаціях, переговорах і примирних процедурах на взаємоузгоджених принципах з метою дотримання прав та інтересів працівників, роботодавців і держави. Соціальне партнерство здійснюється на національному, галузевому, територіальному та локальному (підприємство, установа, організація) рівнях на тресторонній або двосторонній основі, його результатом є колективні договори та угоди.

Колективний договір є найбільш поширеним нормативно-правовим актом локального характеру, який 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. Колективні договори містять положення, що є обов'язковими для роботодавців та їх об'єднань, представників найманих працівників та їх об'єднань, органів державної влади. Умови колективних договорів діють безпосередньо та є обов'язковими для всіх суб'єктів, що перебувають у сфері дії сторін, що їх підписали. При цьому законодавство, угоди та колективні договори перебувають в субординаційній залежності. Угоди та колективні договори не повинні суперечити чинному законодавству.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Скакун О.Ф. Теорія держави і права: Підручник / Пер. з рос. — Харків: Консум, 2001. — 656 с.
2. Проект Трудового кодексу України 22.04.2013, внесений народними депутатами України Я.М. Сухим, О.М. Стояном. — Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=46746.
3. Кодекс законів про працю України, затверджений Законом N 322-VIII від 10 грудня 1971 року / ВВР. — 1971. - Додаток до № 50. - Ст. 375.
4. Про колективні договори і угоди: Закон України від 1 липня 1993 року // Відомості Верховної Ради України. — 1993. — № 36. — Ст. 361.
5. Порядок повідомної реєстрації галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів, затверджений Постановою Кабінету Міністрів України від 13 лютого 2013 р. № 115. — Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/115-2013-p/paran12#n12>.

УДК 342.9

Кравченко І. О., к.ю.н., ст. викладач
адміністративного та інформаційного права
Сумського національного аграрного університету

Генезис правового регулювання звільнення працівника за невідповідність займаній посаді

У статті досліджено генезис правового регулювання звільнення працівників за невідповідності займаній посаді, надано визначення поняттям «правове регулювання», «звільнення працівників», «звільнення працівників за невідповідності займаній посаді».

Ключові слова: правове регулювання, звільнення працівників, звільнення працівників за невідповідності займаній посаді.

В статье исследовано генезис правового регулирования увольнения работников из-за несоответствия занимаемой должности, дано определение понятиям «правовое регулирование», «увольнение работников», «увольнение работников из-за несоответствия занимаемой должности».

Ключевые слова: правовое регулирование, увольнение работников, увольнение работников из-за несоответствия занимаемой должности.

The article examined genesis of legal regulation of layoffs due to the mismatch position, given the definition of the terms «legal regulation», «layoffs», «laying off workers due to the mismatch held position».

Keywords: legal regulation, layoffs, layoffs due to the mismatch office.

Постановка проблеми. Сучасний стан економічного та соціального розвитку України відбувається в специфічних умовах, характерних для усіх країн пострадянського простору. Цей розвиток поєднує в собі такі риси, як перехід до ринкових відносин паралельно з існуванням авторитарних механізмів управління державою та економікою, непрозорі процеси приватизації та роздержавлення майна, продаж його за копійки незрозумілим структурам, існування «тіньової» економіки. Усі ці фактори призвели до різкого падіння попиту на роботу силу, ріст безробіття і як наслідок погіршення ситуації у відносинах між роботодавцем і працівником. Додатковим негативним явищем, що підсилює поглиблення розбіжностей між суб'єктами трудових відносин, є світова економічна криза.

Отже, слід зазначити, що за таких умов правова захищеність інтересів працівників