

КИЇВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ імені ТАРАСА ШЕВЧЕНКА

На правах рукопису

Г Е Т Ъ М А Н Ц Е В А

Ніна Дмитрівна

СПІВВІДНОШЕННЯ  
ЦЕНТРАЛІЗОВАНОГО І ЛОКАЛЬНОГО  
ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ  
ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Спеціальність: 12.00.05 — трудове право; право соціального  
забезпечення

А в т о р е ф е р а т

дисертації на здобуття наукового ступеня  
кандидата юридичних наук

Київ — 1996

349.2  
+349.3

Ab. 35.655

ЛНБ України ім.В.Стефаніка



00483885 (-)

**КИЇВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

**імені ТАРАСА ШЕВЧЕНКА**

На правах рукопису

**ГЕТЬМАНЦЕВА**

**Ніна Дмитрівна**

**СПІВВІДНОШЕННЯ ЦЕНТРАЛІЗОВАНОГО І ЛОКАЛЬНОГО  
ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН**

Спеціальність: 12.00.05 - трудове право; право соціального  
забезпечення

**Автореферат**

дисертації на здобуття наукового ступеня  
кандидата юридичних наук

Київ - 1996

ЛНБ ім. В. Стефаника  
АН України

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана на кафедрі трудового, земельного, екологічного права Київського університету імені Тараса Шевченка.

Науковий керівник - ПРОКОПЕНКО В.І., заслужений юрист України, доктор юридичних наук, професор

Офіційні опоненти - ВЕНЕДИКТОВ В.С., доктор юридичних наук, професор

- КАРПЕНКО Д.О., кандидат юридичних наук, доцент

Провідна організація - Українська Національна юридична академія ім. Ярослава Мудрого

Захист дисертації відбудеться "23" XI 1996 р.  
о 13 годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д.01.01.44 при Київському університеті імені Тараса Шевченка (252017, вул.Володимирська, 60, юридичний факультет).

З дисертацією можна ознайомитись в науковій бібліотеці Київського університету імені Тараса Шевченка.

Автореферат розісланий "20" IX 1996 р.

Вчений секретар  
спеціалізованої вченої ради  
кандидат юридичних наук,  
доцент

Т.Боднар



## ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми дослідження. Необхідність подальшого удосконалення трудового законодавства України обумовлена нинішнім станом суспільно-трудових відносин. Чинне трудове законодавство колишнього СРСР орієнтувалося переважно на інтереси виробництва, а не працівника, на низькому рівні було правове регулювання організації та умов праці. Хоч за останні роки становище поступово виправляється, не вирішується головне завдання: створення цілісної системи законодавчих та інших нормативно-правових актів.

В центрі цієї системи повинен бути новий Кодекс України про працю. Проте, навіть новий Кодекс не може охопити своїм регулюванням різноманітності соціально-трудових відносин. На доповнення і в розвиток основних його положень необхідно прийняти ще ряд основоположних законів. Генеральним напрямом подальшого вдосконалення законодавства України про працю має бути лібералізація правового регулювання трудових відносин. У багатьох його сферах слід переходити від жорсткого централізованого регулювання відповідних відносин до регулювання договірного. У зв'язку з цим повинна ще більше зрости роль локальних нормативно-правових актів про працю<sup>1</sup>

Питання локального правового регулювання в умовах ринкових відносин набуває все більшого значення. Демократизація процесу управління виробництвом, розширення господарської самостійності і прав

<sup>1</sup> Див.: Орієнтована програма законопроектних робіт в Україні на період 1996-2005 роки. - К., 1996. - С. 24-25.

підприємств супроводжуються не тільки збільшенням числа локальних правових актів, що приймаються безпосередньо на підприємстві, але й їх роллю у вирішенні важливих господарсько-економічних завдань.

Ця обставина висуває перед наукою трудового права завдання по подальшому дослідженню та теоретичній розробці проблеми локального правового регулювання трудових відносин і удосконалення практики роботи підприємств в цій сфері.

В цілому, багатогранні межі і деякі конкретні питання проблем, що розглядаються у дисертації, досліджувались у радянській правовій літературі. Локальному правовому регулюванню приділяли увагу радянські науковці. А.Е.Пашерстник, В.І.Прокопенко, Я.І.Безугла, О.І.Процевський, В.С.Венедиктов, В.Н.Денисов, А.Р.Мащук, Н.І.Олександров, Л.Я.Гіндбург, С.А.Іванов, Р.З.Лівшиць, А.С.Пашков, В.І.Смолярчук та інші відомі вчені в працях, що присвячені загальним проблемам регулювання праці, важливе місце відводять локальним правовим нормам. Спеціальні дослідження у сфері локального регулювання провели Р.І.Кондратьєв, Ф.М.Левіант, С.С.Каринський, Л.І.Антонова, В.А.Тарасова, Г.В.Муцинов, С.К.Юдельсон, О.В.Смірнов, І.Н.Каширин, Б.А.Архипова, Л.І.Ідеолович, Е.А.Кльонов, Г.І.Дубських, Е.Н.Ловчикова, Л.І.Маханова, М.В.Молодцов, Л.Я.Островський, В.К.Самигулін та інші.

Не дивлячись на це, тема локального правового регулювання трудових відносин не може вважатися вичерпаною, оскільки змінились соціально-економічні відносини, змістились акценти з централізованого регулювання трудових відносин до регулювання договірною. Розширення сфери локального регулювання в умовах ринкової економіки потребує подальшої розробки окремих аспектів цієї проблеми.

Це свідчить про актуальність проблеми дослідження, її теоретичне та практичне значення, що і визначило вибір теми дисертації.

**Мета і завдання дослідження.** Мета дисертації полягає у дослідженні проблемних питань локального правового регулювання трудових відносин і формування на цій основі пропозицій по вдосконаленню трудового законодавства та практики його застосування. Дана мета конкретизується у таких основних завданнях:

- 1) розкрити місце локальних актів у системі джерел трудового права і показати їх соціальне призначення;
- 2) дослідити матеріально-правові основи співвідношення централізованих і локальних норм в умовах ринкових відносин;
- 3) сформулювати основні вимоги забезпечення законності локальних актів;
- 4) дослідити механізм локального регулювання трудових відносин, показати його особливості;
- 5) узагальнити практику локального правового регулювання підприємств, установ, організацій м.Чернівців і Чернівецької області і на цій основі сформулювати пропозиції по вдосконаленню трудового законодавства у цій сфері.

**Методологія і джерела дослідження.** Вирішуючи поставлені завдання, автор застосував такі наукові методи дослідження як: логіко-юридичний, системний, статистичний, історичний і порівняльно-правовий.

При написанні дисертації був здійснений аналіз чинного законодавства України (цивільного, адміністративного), автором опрацьована значна кількість літератури не лише з трудового права, а й з теорії держави і права, цивільно-процесуального права. Дисертант звертався

до положень трудового кодексу УРСР 1922 року, трудового законодавства дореволюційної Росії, ряду зарубіжних країн, зокрема Англії, Канади, Польщі.

У дисертації використана інформація, яка була отримана в результаті вивчення практики підприємств, установ, організацій м. Чернівців та Чернівецької області по локальному регулюванню трудових відносин.

В межах проведеного узагальнення практики підприємств, установ, організацій було виявлено як позитивне, так і негативне в діяльності підприємств по локальному регулюванню трудових відносин. Отримана інформація була використана при написанні дисертації.

Наукова новизна. Наукова новизна дисертації, на погляд автора, полягає в тому, що в ній вперше на рівні монографічного дослідження розглядаються проблемні питання локального регулювання трудових відносин в умовах ринкової економіки. У рамках проведеного дослідження автором сформульовано ряд нових положень, що й виносяться на захист:

- 1) обґрунтовується нетрадиційне розуміння місця локальних актів у системі джерел трудового права;
- 2) сформульовані загальні вимоги забезпечення законності локального правового регулювання на підприємствах;
- 3) обґрунтовується положення про те, що локальне регулювання об'єднує в собі як процес застосування, так і процес правотворення;
- 4) обґрунтовується юридична природа відносин між власником або уповноваженим ним органом, профспілковим комітетом підприємства та іншим виборним органом. Пропонується називати їх колективно-правовими;
- 5) обґрунтовується висновок про законодавче закріплення прав і обов'язків профспілок в Україні шляхом видання закону, або оновлення

відповідної глави Кодексу;

6) з метою закладення в новому Кодексі про працю основ колективно-договірної системи аргументується необхідність законодавчого закріплення поняття колективного договору, чіткого визначення сторін колективного договору, процедури проведення колективних договорів, а також необхідності укладення колективних договорів як на двосторонній, так і на тресторонній основі;

7) сформульовані вимоги про необхідність закріплення правовими засобами співвідношення централізованого і локального регулювання трудових відносин;

8) з метою попередження страйків, інших масових заходів наводяться аргументи на користь розробки законодавства про соціальне партнерство (дво- і трестороннє співробітництво) між профспілками, власниками, органами державної виконавчої влади;

9) для становлення нових трудових відносин у нашій країні наводяться додаткові аргументи щодо доцільності подальшого удосконалення Закону "Про колективні договори і угоди", та прийняття Законів "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)", "Про соціальне партнерство" одним пакетом і щоб ці закони були концептуально і процедурно взаємопов'язані.

**Практична значимість** висновків і пропозицій, які містяться у дисертації, полягає у тому, що вони можуть бути використані:

1) у законодавчій діяльності - для подальшого удосконалення Кодексу законів про працю України і враховані в процесі розробки проекту нового Кодексу України про працю;

2) підприємствами, виробничими об'єднаннями і організаціями при

розробці локальних актів, при укладенні колективного договору, при розробці Правил внутрішнього трудового розпорядку, з питань організації матеріального заохочення;

3) міністерствами, відомствами (державними комітетами) при розробці нових правил внутрішнього трудового розпорядку, типових положень про преміювання працівників;

4) у науково-дослідницькій діяльності - для подальшого наукового дослідження проблем, пов'язаних з локальним правовим регулюванням;

5) у навчальному процесі - читання лекцій і спецкурсів для студентів вищих юридичних закладів, а також при підготовці відповідних розділів, підручників і навчальних посібників для студентів юридичних факультетів.

Апробація результатів дослідження. Основні теоретичні положення та висновки дисертації знайшли відображення у публікаціях, які використовувалися автором в учбово-методичній літературі і у навчальному процесі при проведенні практичних занять з трудового права.

Здійснено апробацію деяких теоретичних рекомендацій щодо практики застосування трудового законодавства при вирішенні проблемних питань локального регулювання безпосередньо на підприємствах, організаціях м. Чернівців.

Структура дисертації визначається метою і завданнями дослідження і складається із вступу, трьох розділів, які охоплюють дев'ять параграфів, висновків, списку використаної літератури.

## **ЗМІСТ РОБОТИ**

В розділі 1 "Локальні акти як джерело трудового права" проаналізовано поняття локальних актів, досліджується питання щодо

основних ознак локальних актів трудового права, їх предмету, джерел і класифікації.

У параграфі 1 “Поняття, особливості і умови законності локальних актів” вирішується питання про поняття, особливості, мету, завдання та умови законності локальних актів.

Система джерел трудового права відрізняється від джерел інших галузей права тим, що у регулюванні трудових відносин важливе місце займають локальні норми права, які приймаються безпосередньо на підприємствах, в установах, організаціях власником або уповноваженим ним органом за погодженням з профспілковим комітетом чи трудовим колективом.

Автор підкреслює, що необхідність існування локальних норм поряд з нормами загального значення пояснюється тим, що останні (в силу їх загального характеру) не завжди можуть застосовуватись до тих суспільних відносин, окремі види яких на підприємствах відрізняються значною багатогранністю. Виникає необхідність в нормах права, що враховують певні умови діяльності того чи іншого підприємства - локальних нормах права.

Завдяки локальному регулюванню трудових відносин розвиваються демократичні засади у виробничій діяльності. Співвідношення ж локального і централізованого регулювання є показником демократизму існуючої правової системи суспільства.

В дисертації розкрито, що локальним нормам права властиві всі ознаки, що і централізованим нормам, тому важливо виділити специфічні ознаки, що характерні лише локальним нормам права.

Автор не поділяє висловленої в літературі думки і не вбачає як

специфічної ознаки локальної норми мету локального правового регулювання. Локальне правове регулювання в кінцевому рахунку має ту ж саму мету, що і централізоване правове регулювання. Тому різниця тут вбачається не стільки в меті локального регулювання, скільки в способі його здійснення.

Висловлюється думка, що договірний характер властивий тільки нормативним договорам (угодам) і не є необхідною рисою локальних нормативних актів.

У дисертації розкриваються умови здійснення локальної нормотворчості. По-перше, локальні норми набувають сили за умови, що вони прийняті у порядку, безпосередньо визначеному централізованим регулюванням. По-друге, локальна нормотворчість можлива при наявності загальної норми, що надає суб'єктам право займатись нормотворчістю.

Тому, аналізуючи ознаки локальної норми, робиться висновок, що локальна норма є регулятором визначеного виду суспільних відносин, виступає по відношенню до них як загальне правило. На встановлення певного правила поведінки уповноважує підприємства держава, надаючи можливості вирішувати ті чи інші питання безпосередньо на місцях. Реалізація локальних норм на практиці в кінцевому рахунку гарантується примусовою силою держави.

Досліджуючи предмет локальних норм трудового права, автор підтримує і додатково аргументує позицію науковців про те, що локальні норми трудового права, як і централізовані мають за свій предмет різні сторони єдиного трудового відношення. Різниця в предметі цих норм полягає в тому, що загальні норми опосередковують трудове відношення, окремі сторони якого повторюються без суттєвих змін на підприємствах

цевної галузі, або країни в цілому. Предметом локальних норм виступають комплекс трудових відносин, що характеризується не тільки загальними для багатьох підприємств ознаками, але й головним чином тими, які відображають особливості виробництва на конкретному підприємстві. Одночасно автор робить висновок про те, що локальні норми, як правило, регулюють ті ж самі суспільні відносини, що і загальні норми, але з врахуванням особливостей їх розвитку в конкретних умовах того чи іншого підприємства.

Тому робиться висновок, що всі локальні акти діють у межах підприємства, але не всі акти, дія яких обмежена конкретним підприємством відносяться до локальних.

Виділяючи основні завдання локального регулювання, їх систематизацію, всебічний облік і реалізацію, автор зазначає, що при формуванні локальної норми вони є ключовими і основоположними для локальної правотворчості. На думку автора, вони складають "ядро" локального методу регулювання трудових відносин, який в силу правового регулювання безпосередньо до суб'єктів правовідносин відрізняється значною динамікою і маневреністю. Локальні нормативні акти оперативно проходять практичну перевірку, яка виявляє ступінь їх придатності для ефективного регулювання відповідних відносин. Вони забезпечують таке регулювання, що найбільш є ефективним. В цьому вбачається одна із важливих переваг локального правового регулювання трудових відносин.

Розглядаючи загальні вимоги забезпечення законності, в дисертації наголошується, що ними є:

- 1) підзаконний характер локальної норми;
- 2) відповідність змісту локальної норми положенням законодавчих

актів;

3) дотримання встановленого порядку розроблення і прийняття локальних правових норм.

У параграфі 2 “Історія розвитку локального регулювання трудових відносин” розглядаються питання пошуку найбільш правильного співвідношення централізованого і локального регулювання праці в інтересах забезпечення його ефективності та захисту працівників.

Досліджуючи історію розвитку локального регулювання трудових відносин, автор дисертації поділяє його історію на наступні етапи:

- перший етап (1918-1922): поступово змінюється соціалістичний сектор виробництва, встановлюється коло питань, які повинні регулюватися колективним договором;

- другий етап (1922-1933): прийнято Кодекс законів про працю, встановлюються умови праці та найму для окремих підприємств, установ, організацій, визначається зміст майбутніх особистих (трудових) договорів найму;

- третій етап (1934-1946): ліквідація Наркомату праці і передача функцій участі правового регулювання праці профспілковим органам. В першу чергу питання охорони праці, питання державного соціального страхування;

- четвертий етап (1947-1965): відновлюється практика укладення колективних договорів на підприємствах, організаціях, радгоспах, МТС. Договори не носять нормативного характеру, не створюють джерел трудового права, а є господарсько-політичними угодами;

- п'ятий етап (1965-1984): переведення підприємств на нову систему планування і економічного стимулювання. Механізм, що

функціонує суттєво відрізняється від нормативного. Правове оформлення пріоритет централізації одержує в казуальному вичерпному переліку обмежених прав підприємств;

- шостий етап (1985-1990): демократизація процесу управління підприємствами, розширення господарської самостійності підприємств;

- сьомий етап (1991- по сьогоднішній день): зміна соціально-економічних відносин та удосконалення трудового законодавства шляхом переходу від жорсткого централізованого регулювання трудових відносин, до регулювання договірною.

Автор дисертації зазначає, що процес розвитку і формування локального регулювання трудових відносин пов'язаний з екстраординарними умовами (громадянська війна, індустріалізація і колективізація, передвоєнні, воєнні і післявоєнні роки), коли перевага віддавалась адміністративним, а не економічним методам управління. Тому, розвиваючись в бюрократично-централізованому механізмі управління економікою, воно має ряд недоліків, які необхідно викоринити.

Проаналізувавши із досягнень і недоліків історії розвитку локального регулювання трудових відносин, акцентується увага на те, що ефективність правового регулювання трудових відносин на місцях не може бути досягнута виключно у централізованому порядку і що останній повинен бути доповнений локальною нормотворчістю.

У параграфі 3 "Види локальних актів, що регулюють трудові відносини" дається класифікація локальних актів. Вони класифікуються за строком дії, за сферою дії, в залежності від суб'єктів, які беруть участь у створенні локальних актів, за характером припису, в залежності від співвідношення їх з централізованими нормами.

За строком дії локальні акти поділяються на норми постійної дії і строкові;

за сферою дії локальні акти поділяються на акти загальної і спеціальної дії;

за суб'єктами, які беруть участь у створенні локальних актів, локальні акти диференціюються на: 1) одноособові приписи власника підприємства; 2) спільні норми власника підприємства і профспілкового комітету; 3) норми, що створені за погодженням з профспілковим комітетом; 4) норми одобрені трудовим колективом підприємства.

На погляд дисертанта, заслуговує на сприйняття позиція тих науковців (Антонова, Прокопенко), які вказують, що спільне прийняття локального акту власником підприємства або уповноваженого ним органу і профспілковим комітетом та його видання за погодженням з останнім не є різновидностями договірно-правової діяльності власника підприємства і профспілкового комітету, а діяльністю щодо розроблення і затвердження локальних правових актів.

За характером припису правові норми локального характеру діляться на зобов'язуючі, - що закріплюють обов'язки певних суб'єктів.; забороняючі, - що містять у собі заборону на здійснення тих чи інших діянь; уповноважуючі, - що наділяють суб'єктів певними правами;

в залежності від співвідношення локальних актів з централізованими локальні акти поділяються на: 1) централізовано-локальні, які відображають не тільки загальнодержавну волю, але й волю трудового колективу і сприймаються як власні установи; 2) типизовані - на основі яких розробляються штати і структури підприємств, організацій, встановлюються Правила внутрішнього трудового розпорядку; 3) рекомендаційні - за

допомогою яких держава пропонує сторонам самим урегулювати певні відносини.

У розділі 2 “Колективний договір як основний вид локальних актів” з широким використанням практики підприємств показується роль колективного договору як основного виду локального акту, в умовах ринкових відносин. Розглядається співвідношення нормативної і зобов’язальної його частин, чому й присвячений параграф.

У параграфі 1 “Централізоване і локальне у регулюванні колективних відносин” відзначається, що в Кодексі законів про працю України регулюються питання колективних договорів. Але зміст цієї глави Кодексу не дає повного уявлення колективно-договірного процесу. З метою закладення в новому Кодексі законів про працю України основ колективно-договірної системи робиться висновок про необхідність визначення в новому Кодексі поняття колективного договору, оскільки в чинному законодавстві таке поняття відсутнє.

Зазначається, що колективно-договірні відносини в сучасний період є безпосередніми відносинами колективу працівників щодо участі в управлінні виробництвом по встановленню умов праці та їх застосуванню, а також опосередковані відносини профспілкового комітету як представницького органу працівників та власника підприємства або уповноваженого ним органу з цих питань.

В дисертації підкреслюється, що розвиток ринкових відносин змінив ставлення працівників до колективного договору. Вони почали вбачати в колективному договорі основний локальний акт, який регулює цілий комплекс соціально-побутових умов.

У параграфі 2 “Зобов’язальні і нормативні умови як зміст

колективного договору” аналізується зміст колективного договору, у якому яскраво відображається його змішана юридична природа.

Вирішуючи питання юридичної природи колективного договору, автор зазначає, що за своєю юридичною природою колективний договір є правовим актом, в якому поряд з конкретними зобов'язаннями власника підприємства або уповноваженого ним органу, профспілкового комітету і трудового колективу важливе місце займають локальні норми. З огляду на вищесказане колективний договір може включати як нормативні положення, так і зобов'язання сторін (зобов'язальні умови).

Різниця між нормативними і зобов'язальними умовами колективного договору, вбачається в тому, що нормативні умови розраховані на невизначене коло випадків, що діють на протязі всього строку колективного договору і застосовуються всякий раз, коли має місце випадок, на який вони розраховані. Зобов'язальні умови погашаються їх виконанням. Автор не поділяє висловленої в літературі думки про те, що правова сила нормативних положень колективного договору рівнозначна правовій силі нормативних актів, що виходять від держави. На думку дисертанта, локальні нормативні акти та нормативні угоди за своєю правовою силою ніяк не можуть бути рівнозначні актам, що приймаються органами державної влади і управління. Мова повинна йти про інше - про рівнозначну обов'язковість для суб'єктів, що регулюються правовими нормами, незалежно від того, на якому рівні прийняті ці норми.

У параграфі 3 “Способи вирішення розбіжностей, що виникають у процесі переговорів і укладення колективних договорів” дисертант підкреслює, що в Законі “Про колективні договори і угоди” відсутні положення про вирішення конфліктів, які можуть виникнути в період дії

колективних договорів і угод. Висловлюється думка, що доцільніше передбачити в законі різний підхід щодо вирішення конфліктних ситуацій.

Для становлення нових трудових відносин у нашій країні дисертант вважає за доцільне вирішувати конфлікти шляхом переговорів. Для цього необхідно досягти високого рівня матеріального виробництва, удосконаленої структури виробництва та наявності розгорнутого законодавства, яке могло б регулювати весь комплекс соціально-трудових відносин. Необхідно також передбачити процедури досягнення компромісу, соціального партнерства. На думку дисертанта, важливим є комплексне врегулювання цих питань в новому Кодексі законів про працю України. З цієї метою автор пропонує закріпити у Кодексі законів про працю певні положення.

У розділі 3 “Правила внутрішнього трудового розпорядку як важливий локальний акт та інші локальні акти” на підставі використання практики підприємств, дається загальна характеристика Правил внутрішнього трудового розпорядку, розглядаються питання їх юридичної сили як локального акту, проблеми співвідношення централізованого і локального регулювання заробітної плати, дається характеристика та аналіз інших видів локальних актів.

У параграфі 1 “Загальна характеристика, порядок прийняття та юридична сила Правил внутрішнього трудового розпорядку” дисертант обґрунтовує думку про необхідність розроблення і прийняття Типових правил внутрішнього трудового розпорядку для працівників підприємств, установ, організацій, які б забезпечували необхідні взаємовідносини власника підприємства або уповноваженого ним органу і працівників, виконання ними обов'язків, передбачених законодавством про працю та

регламентували важливі питання організації і виробничої діяльності колективу.

Автор підкреслює, що крім особливостей даного конкретного виробництва Правила внутрішнього трудового розпорядку повинні обов'язково відображати загальні закономірності умов праці, що реально існують на конкретних підприємствах, установах, організаціях на даному етапі їх розвитку. Загальне, підкреслює автор, включає в себе все багатство особливого, окремого, тому і норми права, як правила поведінки загального характеру, повинні відображати і закріплювати не тільки загальне у відносинах, що регулюються, але й ті сторони останніх, котрі створюють особливе.

Надалі автор виділяє відмінності у властивостях Правил внутрішнього трудового розпорядку підприємства як актів, що є нормативними угодами з питань праці від інших локальних актів.

У параграфі 2 “Співвідношення централізованого і локального правового регулювання оплати праці” розкривається централізоване і локальне регулювання оплати праці. Неможливо протиставляти один одному ці методи як самостійні відокремлені способи правової регламентації названих відносин. Кожен із них, вважає автор, необхідно розглядати як сукупність прийомів, засобів правового впливу на учасників трудових відносин, що застосовуються послідовно на відповідних етапах єдиного державного процесу регулювання заробітної плати.

Централізоване і локальне регулювання знаходяться в одній площині, тому розширення меж одного, на думку дисертанта (якщо при цьому не виникає нових відносин), можливо лише за рахунок скорочення іншого. Автор погоджується і додатково аргументує позицію тих вчених,

які вважають, що централізоване регулювання не дозволяє достатньо точно співвіднести розмір оплати праці з кількістю і якістю затраченої праці, тому його сфера може і повинна бути звужена за рахунок розширення локального регулювання.

Звертається увага і на те, що в умовах ринкових відносин ряд функцій центральних органів може бути передано роботодавцям. В сферу централізованого регулювання можуть бути включені деякі функції, що обумовлені специфікою ринкових відносин. Тому, зазначає автор, занадто прямолінійною була б думка про безперервне, значне розширення локального регулювання виключно за рахунок централізованого. Тому підкреслюється, що в дійсності тут має місце більш складний діалектичний зв'язок.

На думку дисертанта, в період між переглядом мінімальної заробітної плати повинен діяти випереджальний механізм індексації, оскільки мінімальна заробітна плата не може становити основу тарифної системи, тим більше в період подолання фінансових труднощів підприємств, в умовах економічної кризи в цілому. Автором пропонується внести доповнення до ч. 2 ст. 10 Закону "Про оплату праці".

Дисертант приходять до висновку про подальше проведення реформи оплати праці у тісному взаємозв'язку з реформуванням ціноутворення, оподаткування та зайнятості, а також прийняття Закону в пакеті з іншими законодавчими актами з питань організації заробітної плати.

Параграф 3 присвячений іншим видам локальних актів. У ньому розкривається юридична природа таких видів локальних актів, як: Положення про преміювання, Положення про виплату винагороди за підсумками роботи за рік, технічні правила, посадові інструкції, графіки

змінності, правила з техніки безпеки та виробничої санітарії, умови трудового договору, що встановлюються сторонами, контракти тощо.

Дисертант не поділяє думки авторів, котрі підкреслюють догвірний характер цих локальних актів, тому приєднується до думки тих науковців, які вважають, що правові відносини профспілкового комітету і власника підприємства носять погоджувальний характер. Права і обов'язки суб'єктів цих відносин повністю регулюється нормативними актами, що визначають правове положення кожного із них.

Завершується дисертація висновками, в яких сформульовані пропозиції, спрямовані на удосконалення трудового законодавства. З метою закладення в новому Кодексі про працю основ колективно-договірної системи регулювання трудових відносин пропонується нова редакція Закону України "Про колективні договори і угоди".

Пропонується розробити також законодавство про соціальне партнерство між профспілками, власниками і органами державно-виконавчої влади шляхом:

- 1) прийняття Закону України "Про соціальне партнерство";
- 2) удосконалення Закону України "Про колективні договори і угоди", та прийняття Законів "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)", "Про соціальне партнерство" одним пакетом;
- 3) встановлення порядку розгляду колективних трудових спорів;
- 4) визначення поняття страйку як тимчасового припинення роботи працівниками на підприємстві, в установі, організації, встановлення процедури його законності.

У справі регулювання оплати праці найважливіше значення має

мінімальна заробітна плата, що є державною соціальною гарантією для підприємств усіх форм власності і господарювання. Пропонується ч. 2 ст. 10 Закону України "Про оплату праці" доповнити і викласти у такій редакції:

"розмір мінімальної заробітної плати переглядається залежно від зростання індексу цін на споживчі товари і тарифи на послуги відповідно до встановлення рівня мінімального прожиткового мінімуму. У період перегляду розміру мінімальної заробітної плати діє випереджальний механізм індексації".

Основні положення дисертації викладені у таких публікаціях автора:

1. Трудовий колектив як суб'єкт локального правового регулювання // Збірник наукових праць юридичного факультету Чернівецького університету ім.Ю.Федьковича "Ерліхівський збірник". Вип. 1. - Чернівці, 1995. - 0,5 д.а.

2. Поняття та особливості локального правового регулювання // Збірник наукових праць юридичного факультету Чернівецького університету ім.Ю.Федьковича "Ерліхівський збірник". Вип. 2. - Чернівці, 1995. - 0,5 д.а.

3. Централізовані і самоврядні засади управління підприємством в галузі праці // Науково-практична конференція / Чернівці, 4-5 травня 1995 року / Доповіді та виступи - Чернівці, 1995. - 0.5 д.а.

4. Контракт в трудовому праві // Науковий вісник Чернівецького університету ім.Ю.Федьковича. Вип.1. -Чернівці,1996. - 0.5 д.а..

1) Гетьманцева Н. Д. Соотношение централизованного и локального правового регулирования трудовых отношений.

Диссертация на соискание ученой степени кандидата юридических наук по специальности 12.00.05.- трудовое право и право социального обеспечения, Киевский университет им. Тараса Шевченко, 1996.

Исследуются спорные вопросы локального правового регулирования трудовых отношений в условиях рыночных отношений. Обосновывается нетрадиционное понимание места локальных актов в системе источников трудового права. Рассматривается вопрос о необходимости закрепления правовыми средствами соотношения централизованного и локального регулирования трудовых отношений. Анализируется практика применения локального правового регулирования на предприятиях.

2) Hetmantseva N. D. The correlation of the centralized and local legal regulation of labour relations.

Dissertation for the competition for an academic degree of a candidate of jurisprudence on speciality 12.00.05- Labour Law and Social Security Law, Taras Shevchenko Kyiv University, 1996.

The disputable problems of the local legal regulation of labour relations under the conditions of market relations have been researched. The nontraditional conception of the local deeds of in the system of sources of labour law has been grounded. The problem of the importance of securing by legal means of the relation of the centralized and local regulation of labour relations has been considered. The application of local legal regulation at the enterprises has been analysed.

Ключові слова: централізоване локальне регулювання, локальне регулювання, локальна норма, власник підприємства.



Дисертація № 18

The central and local legal regulation of labour relations

Dissertation for the competition for an academic degree of a candidate of jurisprudence on speciality 12.00.05 - Labour Law and Social Security Law, Taras Shevchenko Kyiv University, 1996

Исследуются спорные вопросы локального правового регулирования трудовых отношений в условиях рыночных отношений. Особое внимание уделяется проблеме места локального права в системе источников трудового права. Рассматривается вопрос о необходимости интернализации правовыми средствами соотношения централизованного и локального регулирования трудовых отношений. Анализируются практика применения локального правового регулирования на предприятиях.

Дисертація № 18

The central and local legal regulation of labour relations

Dissertation for the competition for an academic degree of a candidate of jurisprudence on speciality 12.00.05 - Labour Law and Social Security Law, Taras Shevchenko Kyiv University, 1996

**Київський університет ім. Т. ШЕВЧЕНКА**

**ГЕТЬМАНЦЕВА Ніна Дмитрієвна**

**СПІВВІДНОШЕННЯ ЦЕНТРАЛІЗОВАНОГО І ЛОКАЛЬНОГО ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН**

**Автореферат дисертації на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук**

Здано до складання 18.09.96. Підписано до друку 19.09.96. Формат 60x84/16. Папір офсетний №1. Друк офсетний. Комп'ютерний набір і верстка. Умов. друк. арк. 1,39. Умов. фарб. відб. 1,39. Тираж 120 прим. Зам. 2035. Районна друкарня. 275400, м. Сторожинець, вул. О. Кобилянської, 7.

33-1248

AB 35.655