

Список использованной литературы

1. Влияние международных правовых стандартов на регулирование трудовых отношений в транснациональных корпорациях : статья / [Электронный ресурс] // ojs.mruni.eu. – Режим доступа: <https://ojs.mruni.eu/ojs/public-policy-and-administration/article/view/2471/2278>, свободный. – (дата обращения: 11.11.2025.)
2. Коллизионное трудовое право и международные компании : статья / [Электронный ресурс] // dpp.mpil.de. – Режим доступа: https://dpp.mpil.de/01_2012/01_2012_125_172.pdf, свободный. – (дата обращения: 11.11.2025.)
3. Правовое регулирование индивидуальных и коллективных трудовых отношений в транснациональных компаниях : диссертация / [Электронный ресурс] // dissercat.com. – Режим доступа: <https://www.dissercat.com/content/pravovoe-regulirovanie-individualnykh-i-kollektivnykh-trudovykh-otnoshenii-v-transnatsionaln>, свободный. – (дата обращения: 11.11.2025.)
4. Транснациональные корпорации и коллизионное трудовое право России : статья / [Электронный ресурс] // cyberleninka.ru. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/transnatsionalnye-korporatsii-i-kollizionnoe-trudovoe-pravo-rossii>, свободный. – (дата обращения: 11.11.2025.)

УДК 349.2

А.А. Виниченко

(студент Белорусской государственной орденов Октябрьской Революции и Трудового Красного Знамени сельскохозяйственной академии)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР КАК ИНСТРУМЕНТ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ЗАЩИТЫ СУБЪЕКТОВ МАТЕРИАЛЬНЫХ ПРАВООТНОШЕНИЙ

Коллективный договор представляет собой локальный нормативный правовой акт, играющий роль «внутреннего трудового кодекса» на уровне организации. Он регулирует трудовые отношения, устанавливая обязательные нормы и условия, которые способствуют решению производственных и социальных задач, укреплению стабильности и взаимного уважения в коллективе. В статье рассматривается значимость коллективного договора как инструмента реализации прав и интересов работников и нанимателей, а также его роль в социальном партнерстве и управлении организацией. Особое внимание уделяется проблеме распространения условий договора на работников, не являющихся членами профсоюза, и компромиссным решениям законодателя, обеспечивающим баланс между базовыми гарантиями для всех работников и дополнительными льготами для членов профсоюза. Новизна исследования заключается в выявлении актуальных конфликтов интересов и предложении путей их разрешения через механизм коллективного договора, что способствует социальной стабильности и эффективности трудовых отношений.

В настоящее время коллективный договор носит характер локального нормативного правового акта, призванного служить своеобразным «внутренним трудовым кодексом» для работников и нанимателей в конкретной организации. Он является актом непосредственного участия трудовых коллективов в правовом регулировании труда работников данного производства, в создании локальных норм трудового права и в управлении организацией.

Условия, нормы коллективного договора обязательны для организации, где он заключен. Он является эффективным способом решения производственных и социально – бытовых задач трудового коллектива, представляет собой одну из форм реализации полномочий трудового коллектива в руководстве организации. Он также служит стабилизатором прав нанимателя

и работников в течение сроков своего действия, является одним из способов сочетания государственного управления с самостоятельным проявлением инициативы со стороны работника.

Коллективный договор устанавливает множество взаимных обязательств, не требующих прямых денежных затрат, но способных предотвратить индивидуальные и коллективные трудовые споры, обеспечивает стабильность внутри коллектива и взаимное уважение сторон. Он не ограничивает права нанимателя, поскольку содержит лишь те обязательства, которые он реально может выполнить. В процессе разработки коллективного договора наниматель получает точное представление о реальных интересах и потребностях работников. Заключение договора положительно влияет на мотивацию труда, что повышает эффективность работы и, соответственно, увеличивает прибыль организации. Кроме того, коллективный договор способствует организации труда и поддержанию производственной дисциплины, что улучшает конкурентоспособность предприятия. Он также помогает наладить отношения между нанимателем и профсоюзами, выступая эффективным помощником в управлении трудовым коллективом. Коллективный договор устанавливает права и гарантии, улучшающие положение работников по сравнению с законодательными нормами, и является главным инструментом реализации защитной функции профсоюза, демонстрируя эффективность работы профсоюзного комитета. В нем заложен механизм реализации законных прав профсоюза, способствующий его деятельности в организации. Более того, коллективный договор – единственный нормативный документ в системе социального партнерства, невыполнение обязательств по которому может быть предметом судебного разбирательства. Таким образом, коллективный договор является важным и эффективным инструментом регулирования трудовых отношений и обеспечения социальной стабильности в коллективе [2].

Проблема заключается в том, что профсоюзы, представляя интересы работников, входящих в их состав, не всегда одобряют случаи, когда работник, не являющийся членом профсоюза и не оказывавший ни моральной, ни материальной поддержки, выражает согласие на распространение на него условий всего коллективного договора. Такой работник не участвовал в коллективных переговорах, что вызывает у профсоюзов определённое неприятие или нежелание учитывать его позицию при реализации положений договора [3, с. 47].

Если новый работник выражает согласие на применение к нему норм коллективного договора и при этом вступает в профсоюз, возникает ситуация, когда профсоюз считает несправедливым, что работник, не являющийся его членом, получает гарантии, достигнутые профсоюзом в ходе коллективных переговоров. В связи с этим достигнут компромисс: базовые гарантии (например, связанные с рабочим временем и временем отдыха) распространяются на всех работников независимо от членства в профсоюзе, обеспечивая при этом равенство прав и защиту всех сотрудников.

Таким образом, базовые условия коллективного договора охватывают всех работников, а дополнительные льготы, связанные с членством в профсоюзе, остаются прерогативой его членов [3, с. 48].

Заключение коллективного договора и контроль за его исполнением являются ключевыми направлениями деятельности профсоюзов. Профсоюзные комитеты тщательно следят за выполнением коллективного договора, поскольку он является основным инструментом регулирования трудовых и социально-экономических отношений в коллективе и отражает эффективность работы профсоюза. Деятельность профкома направлена на достижение баланса интересов работников и нанимателей через социальное партнёрство, основанное на равноправии сторон, закреплённом в трудовом законодательстве. Несмотря на наличие множества правовых документов, коллективный договор играет уникальную роль в согласовании интересов сторон, обеспечивая защиту прав работников, в том числе как более слабой в экономическом плане стороны, а также оптимизируя трудовые договоры и расходы на оплату труда. В итоге коллективный договор выполняет защитную функцию, оберегая интересы работников, и оптимизирующую функцию, способствуя упрощению и эффективному регулированию трудовых отношений [1, с. 1].

Пока договор действует, он упорядочивает трудовые отношения и способствует разрешению всех возникающих у сторон вопросов, связанных с его положениями. В результате коллективный договор оказывает положительное влияние на стороны социального партнёрства. Работники получают уверенность в стабильности и прозрачности отношений с нанимателем, а также возможность закрепить на бумаге условия труда, включая зарплату, дополнительные льготы и преимущества, создавая более благоприятные условия по сравнению с законом. Для нанимателя важно, чтобы в период действия договора не возникали трудовые споры. Совместные усилия сторон, направленные на исполнение коллективного договора, свидетельствуют о стабильности, зрелости и развитости организации [1, с. 2].

Коллективный договор является эффективным локальным нормативным актом, который регулирует трудовые отношения, способствует укреплению социального партнёрства и обеспечивает защиту прав работников и интересов нанимателей. Его значение проявляется в установлении стабильных и прозрачных условий труда, предотвращении конфликтных ситуаций и повышении мотивации трудового коллектива. Несмотря на существующие проблемы в распространении условий договора на всех работников, коллективный договор остается важным механизмом социально-экономической защиты, способствуя социальной стабильности и улучшению организационного климата. Результаты исследования подтверждают, что своевременная и грамотная его реализация является ключом к развитию устойчивых и эффективных трудовых отношений в современных организациях.

В связи с проведенным анализом, предлагается внести следующее, а именно: введение дифференциации условий коллективного договора.

Суть изменения: разделить условия коллективного договора на базовые (обязательные для всех работников организации, независимо от членства в

профсоюзе) и дополнительные (доступные только членам профсоюза). Это устранил конфликт интересов профсоюзов и обеспечит равенство базовой защиты. Предлагаемые поправки в ТК Республики Беларусь (далее – ТК): дополнить ст. 366 ТК пунктом следующего содержания: «Коллективный договор содержит разделы «Базовые условия» (гарантии по рабочему времени, отдыху, охране труда, минимальным стандартам оплаты в соответствии со ст. 97 ТК) и «Дополнительные льготы» (премии, санаторно-курортное лечение, жилищные гарантии), которые применяются исключительно к членам профсоюза.

Список использованной литературы

1. Информация по коллективному договору. ГУЗ ВГЦП. URL: [https://vgcp.by/img/%D0%98%D0%BD%D1%84%D0%BE%D1%80%D0%BC%D0%B0%D1%86%D0%B8%D1%8F%20%D0%BF%D0%BE%20%D0%9A%D0%BE%D0%BB%D0%BB%D0%B5%D0%BA%D1%82%D0%B8%D0%B2%D0%BD%D0%BE%D0%BC%D1%83%20%D0%B4%D0%BE%D0%B3%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D1%80%D1%83%20%D0%93%D0%A3%D0%97%20%D0%92%D0%93%D0%A6%D0%9F%20\(1\).pdf](https://vgcp.by/img/%D0%98%D0%BD%D1%84%D0%BE%D1%80%D0%BC%D0%B0%D1%86%D0%B8%D1%8F%20%D0%BF%D0%BE%20%D0%9A%D0%BE%D0%BB%D0%BB%D0%B5%D0%BA%D1%82%D0%B8%D0%B2%D0%BD%D0%BE%D0%BC%D1%83%20%D0%B4%D0%BE%D0%B3%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D1%80%D1%83%20%D0%93%D0%A3%D0%97%20%D0%92%D0%93%D0%A6%D0%9F%20(1).pdf) (дата обращения: 15.11.2025).

2. Коллективный договор: нужен ли он? [Электронный ресурс]. – Борисовский городской исполнительный комитет. Управление по труду, занятости и социальной защите населения. – Режим доступа: <https://borisov.gov.by/soczialnaya-sfera/upravlenie-po-truduzanyatosti-i-soczialnoj-zashhite-naseleniya/trudovye-otnosheniya/kollektivnyj-dogovor-nuzhen-li-on/> (дата обращения: 15.11.2025).

3. Сфера действия коллективного договора / А. С. Кокор, Е. А. Волк // Правовые и социально-экономические аспекты становления Республики Беларусь : материалы 3-й Внутривузовской студенческой научно-практической конференции, г. Минск, 18 апреля 2019 г. / [редакционная коллегия: В. В. Лосев (главный редактор) и др.]. – Минск : МИТСО, 2019. – С. 45–48.

УДК 349.2

Ю.В. Киммель

(студент Белорусской государственной орденов Октябрьской Революции и Трудового Красного Знамени сельскохозяйственной академии)

РЕЖИМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ: ПОНЯТИЕ И ЕГО ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ

В данной статье раскрывается сущность режима рабочего времени как ключевого инструмента организации труда. Подробно рассматривается его определение, цели и элементы, такие как время начала и окончания работы, перерывы и чередование смен. Проводится важное разграничение между режимом работы организации (определяемым собственником) и режимом рабочего времени коллектива (регулируемым трудовым правом). В заключение представлены предложения по совершенствованию законодательства, включая цифровизацию учета, развитие дистанционной работы и упрощение суммированного учета.

Режим рабочего времени – порядок распределения нанимателем установленных для работников норм ежедневной и еженедельной продолжительности рабочего времени и времени отдыха на протяжении суток, недели, месяца и других календарных периодов [1, с. 106].