

**Ю. М. Верес**

аспірантка

Національний університет «Юридична академія України  
імені Ярослава Мудрого»

кафедра трудового права

вул. Пушкінська, 77, Харків, 61024, Україна

## ЩОДО МІСЦЯ ЛОКАЛЬНОГО РЕГУЛЮВАННЯ В СИСТЕМІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

В умовах демократизації суспільного життя, розширення самостійності підприємств, організацій можливості локального регулювання значно збільшилися. Метою даної статті є дослідження ролі локальної нормотворчості в галузі регулювання оплати праці. Зроблено висновок про доцільність як розширення сфери локального правового регулювання, так і його вдосконалення.

**Ключові слова:** локальне правове регулювання, нормотворчість, локальні нормативно-правові акти, локальний метод, колективний договір.

У зв'язку з переходом економіки до ринкових відносин і зменшенням впливу держави на регулювання трудових відносин спостерігається збільшення інтересу законодавця до локальних джерел права. На думку Н. Д. Гетьманцевої, питання локального правового регулювання в умовах ринкових відносин набуває все більшого значення. Демократизація процесу управління виробництвом, розширення господарської самостійності і прав підприємств супроводжується не тільки збільшенням числа локальних правових актів, що приймаються безпосередньо на підприємстві, але й підвищенням їх ролі у вирішенні важливих господарсько-економічних завдань [1, с. 3].

У сучасних умовах процес локальної нормотворчості являє собою не стільки спосіб конкретизації централізованих норм, скільки розвиток і можливість забезпечення, реалізації закріплених державних гарантій в межах створених правових умов для досягнення узгодженості інтересів сторін трудових правовідносин, а також інтересів держави. Погодимося з думкою П. Д. Пилипенка, який вважає, що локальна нормотворчість у трудовому праві — це фактично такий же напрям встановлення умов праці, як і централізовані правові приписи [2, с. 48].

З цього приводу О. М. Ярошенко зазначає, що на сучасному етапі розвитку країни локальну нормотворчість уже не можна ототожнювати з тією чи іншою формою конкретизації нормативно-правових актів, прийнятих у централізованому порядку, бо практика застосування чинного законодавства дає можливість ширше тлумачити роль і місце локальної норми в правовому регулюванні праці [3, с. 43, 48]. У теперішній час вже не можна не бачити самостійної нормотворчої діяльності роботодавця, що явно

виходить за межі конкретизації законодавства про працю і заповнення його прогалін. Джерелом локальної нормотворчості є не тільки і навіть не стільки державний дозвіл, її санкціонування, скільки природа організації як структури громадянського суспільства, як соціально-економічної одиниці, що володіє автономією, необхідним елементом організаційної єдності якою є господарська влада [4, с. 151].

Метою даної статті є дослідження ролі локальної нормотворчості в регулюванні трудових відносин.

Проблеми локального регламентування розробляли такі провідні вчені, як М. Г. Александров, Л. І. Антонова, С. С. Карінський, Р. І. Кондратьєв, С. С. Лукаш, Ф. М. Левіант, О. М. Ярошенко, Г. О. Рогальова, Г. В. Хнікін та ін.

Тривалий час роль локального правового регулювання у трудовому праві зводилася до конкретизації загальних і галузевих норм, прийнятих у централізованому порядку, і, як залишковий чинник, до заповнення правових прогалін. Однак звуження ролі локального правового регулювання лише до конкретизації норм (а такий підхід формувався і пропагувався самою державою, коли у регулюванні відносин превалювало централізоване регулювання) фактично спотворило його значення [5].

А. М. Алієв звертає увагу на те, що раніше локальне регулювання розглядалося як похідне від загальнодержавного регулювання, але зараз така взаємодія є значно складнішою. Основи локального правового регулювання належить шукати не в діяльності держави, що надає колективам підприємства права самостійно регулювати деякі види суспільних відносин, а в самій системі відносин, що складаються в межах конкретного колективу і об'єктивно потребують правового опосередкування, максимально наближеного до умов підприємства з огляду на те, що самі ці відносини, хоча і є в своїх основних рисах типовими, володіють специфікою, яка не може бути врахована в загальнодержавних актах [6, с. 109].

Локальне регулювання, безумовно, відрізняється від централізованого регулювання за своїм характером, проте ці особливості зовсім не зменшують його значення і роль в правовому регулюванні.

Особливістю трудового права є те, що воно, на відміну від більшості інших галузей права, здійснюється не тільки в межах централізованого, але і локального регулювання. До того ж наявність останнього об'єктивно обумовлена низкою економічних, соціальних, політичних і юридичних передумов.

Правове регулювання тісно пов'язане з державою. Вольовий характер права передбачає, що в ньому виражена воля держави. Але не рідко суб'єктом волевиявлення виступає не держава, а колективний суб'єкт. За таких умов державної нормативної регламентації очевидно недостатньо. Тому в таких випадках необхідне додаткове нормативне регулювання — регулювання локальне, яке здійснюється лише в конкретних підприємствах, установах, організаціях.

Роль держави у правовому регулюванні трудових відносин є подвійною, що також впливає на зміст оптимального поєднання централізованого і

локального правового регулювання. Держава незалежно від історичного досвіду, форм правління та державного устрою, рівня економічного та соціального розвитку має виконувати функцію гаранта основних трудових прав громадян. Тому централізоване правове регулювання трудових відносин є об'єктивно зумовленим і потреба у ньому не відпаде, але його здійснення повинно визначатися цією функцією держави [5].

Регулювання оплати праці працівників здійснюється як в централізованому, так і в децентралізованому порядку. Незважаючи на те, що централізоване правове регулювання умов оплати праці найбільш повно гарантує здійснення працівникам своїх прав, проте із єдиного центра неможливо детально регламентувати всі умови праці з урахуванням всієї специфіки виробництва.

Локальне регулювання умов праці характеризується особливим методом регулювання. Особливості методу локального регулювання пов'язані з правами профспілок і обов'язками роботодавців перед колективом і окремими працівниками. Будучи децентралізованим регулюванням, локальне регулювання являє собою в той же час особливий державний метод регулювання умов праці, оскільки мова йде про санкціонування державою встановлюваних в договірному порядку локальних норм з визначених питань. Проте це — не адміністративний метод, не метод прямих державних велінь, а метод угод [7, с. 109].

У науці трудового права наявність локальних джерел і їх суттєвий вплив на формування трудових відносин визнається як специфіка методу правового регулювання праці. Так, В. І. Прокопенко вказує, що локальний метод правового регулювання проявляється переважно у формі колективного договору, що вміщує основні положення з питань праці і заробітної плати, робочого часу і часу відпочинку, охорони праці, що розроблені власником або уповноваженим ним органом і профспілковим комітетом або іншим уповноваженим трудовим колективом органом в межах наданих йому прав. Тому цей метод прийнято називати колективно-договірним. При локальному методі регулюються питання, які мають значення тільки для конкретного підприємства, установи, організації [8, с. 21].

О. М. Ярошенко звертає увагу на те, що саме локальний метод у своїй основі дозволяє більшою мірою реалізувати основні принципи трудового права і повинен відповідати сучасним умовам економічного розвитку, враховувати різноманіття організаційно-правових форм власності. Такий метод є гнучким і динамічним, що надає можливість швидко реагувати на зміни економічної ситуації [9, с. 213, 214].

С. С. Лукаш виділяє такі основні риси локального методу правового регулювання:

1) він є видом нормотворчості: делегування державою права встановлювати правила нормативного характеру окремим недержавним структурам або санкціонування державою джерел правового регулювання праці;

2) реалізується за допомогою локальних правових норм, у межах підприємства, установи чи організації (підзаконні нормативні правові акти);

3) переважне застосування нормативного припису (договірний характер його реалізації);

4) такі норми, як правило, локальні джерела права, встановлюються на рівні підприємства;

5) локальні норми приймаються з метою деталізації, конкретизації загальних правових приписів та впорядкування трудових відносин, а їх існування викликане тим, що законодавчі та інші підзаконні нормативні акти не спроможні враховувати всі тонкощі та особливості умов праці на конкретному підприємстві, організації, установи;

6) критерієм законності таких локальних норм є принцип, за яким права працівників, визначені на державному рівні, не повинні погіршуватися їх конкретизацією на рівні підприємства;

7) певна автономність суб'єктів правотворчості, де суб'єктами застосування локального методу є підприємці (власники засобів виробництва) й організації трудящих (або конкретні працівники) [10, с. 54].

Останнім часом має місце суттєве розширення сфери локального регулювання умов праці. Якщо розглядати розширення сфери локального регулювання на підприємстві з точки зору предмета регулювання, то таке розширення відбулося за рахунок включення до нього питань матеріального стимулювання окремих працівників і всього колективу підприємства, режиму робочого часу і охорони праці. У сфері матеріального стимулювання працівників застосування локального правового регулювання надає можливість встановлювати такі умови оплати праці, які враховують особливості виробництва даного підприємства і тому найбільш повно стимулюють працівників в направленні підвищення ефективності роботи підприємства, що дозволяє задовольняти матеріальні і культурні інтереси працівників [7, с. 109].

Неоднозначним залишається питання щодо делегування. Не маючи можливості врахувати всі особливості відносин на підприємстві, установі, організації законодавець делегує регламентацію внутрішньогосподарських відносин відповідним суб'єктам (роботодавцю, трудовому колективу). При цьому держава не просто формально надає можливість видання правових актів. Вона визначає загальне направлення такого регулювання, встановлює правотворчу компетенцію підприємств [11, с. 39,40].

За таких умов постає питання: «Чи можливе локальне регулювання у випадку, коли загальними державними нормами такого регулювання не передбачено?» На думку Р. І. Кондратьєва, таке регулювання неприпустиме, оскільки локальне регулювання завжди піднормативне і у випадку неврегульованості повинно бути ліквідовано за допомогою проміжних актів (типовими положеннями) [12, с. 120]. Іншої думки дотримується Т. В. Кашаніна. Вона вважає, що локальне регулювання носить самостійний, хоча і додатковий до централізованого, характер. При такому розумінні державне централізоване регулювання, будучи визначальним, повинно бути мінімальним. Централізовано повинно бути врегульовано лише те, чого не можна не регулювати з центру. За колективами ж презюмується право не тільки до урегулювання і конкретизації, а самостійне врегулювання

всього, що не належить до сфери законодавчого регулювання [13, с. 223]. З такою позицією можна погодитися.

На сьогодні важливим залишається питання, що пов'язане з правовою регламентацією процедури прийняття і введенням в дію локальних актів на підприємствах.

Так, О. М. Ярошенко наголошує, що розробка і прийняття локальних актів в організаціях сьогодні набули значного поширення. Деякі локальні норми є результатом нормотворчої діяльності тільки роботодавця (ті, що опосередковують технологічний процес в організації). Інші обов'язкові правила поведінки локального характеру можуть прийматися роботодавцем за участю представників трудового колективу (спільно або з погодженням). Це свідчить про те, що нормотворча діяльність зі створення таких норм, яка здійснюється в середині підприємства, є досить складною. Вона завершується прийняттям і набранням чинності локального нормативно-правового акта, який є результатом цієї діяльності [9, с. 199].

Отже, для забезпечення нормальної діяльності підприємства необхідним є положення про порядок розробки і прийняття локальних актів. Успішна діяльність зі створення локальних правових актів залежить, перш за все, від правової культури їх творців, від володіння юридичною наукою і прийомами законодавчої техніки.

Перенесення акцентів у локально-правове регулювання повинно мати на увазі більш слабку у соціально-економічному відношенні сторону трудового договору — працівника. Держава мусить шляхом прийняття нормативно-правових актів виступати гарантом забезпечення захисту прав і свобод працівників, передбачаючи сторонам трудового договору свободу нормативно-правового регулювання [14, с. 351].

З приводу цього С. М. Прилипка, О. М. Ярошенко вказують, що з точки зору оперативного й ефективного впливу на суспільні відносини, гнучкості нормативного регулювання процесу праці локальні акти посідають значне місце у формуванні правового становища працівника. Ці акти в сучасних умовах є тією формою права, яка без складних процедур прийняття і введення в дію здатна сприяти їх динамічному розвитку [15, с. 91].

Слушно зазначає В. М. Швайковська, що локальне нормативно-правове регулювання базується на таких принципах, як недопущення погіршення становища працівників у порівнянні із законодавством та колективним договором, оптимальне поєднання із централізованим правовим регулюванням, принцип диспозитивності, а також принцип соціального партнерства [16, с. 11].

Не можна погодитися з авторами, які розуміють локальну правотворчість як етап єдиного нормотворчого процесу [17, с. 55]. Організаційні і процесуальні форми локальної правотворчості досить різноманітні. Л. І. Антонова виділяє п'ять таких форм: 1) безпосередня участь трудового колективу в розробці і затвердженні локально-правових актів і укладенні нормативних угод; 2) спільна діяльність адміністрації і виборних органів щодо створення локальних актів; 3) видання локальних правових актів адміністрацією підприємства за узгодженням з профспілкою; 4) прийняття

локальних актів профкомом; 5) видання локальних правових актів адміністрацією в порядку єдиноначальності [18, с. 52–77].

Що стосується конкретних видів локальних правових актів, то вони досить різноманітні. Перш за все це колективні договори, положення, інструкції тощо. Деякі з них прямо передбачені діючим законодавством, інші видаються за рішенням компетентного уповноваженого суб'єкта.

Наявність необхідної кількості локальних актів на підприємствах сприяє подоланню негативних явищ в їх управлінні. Саме вони покликані спеціальними засобами забезпечити оптимізацію виробничого життя.

Підсумовуючи проведені дослідження, можна зробити такі висновки:

1. У сучасних умовах неминучі як розширення сфери локального правового регулювання, так і його вдосконалення.

2. Розвиток ринкових відносин, багатоманітність видів власності, форм господарювання породжують різноманітність суспільно-трудових відносин. Роль локального регулювання в таких умовах значно збільшується, оскільки неможливо охопити нормативно всю багатоманітність відносин всередині кожного підприємства. Проте роль централізованого регулювання абсолютно не зменшується, оскільки саме воно повинно забезпечити різноманітність локальної регламентації.

3. Локальне регулювання забезпечує поєднання інтересів суспільства, підприємства і окремого працівника з метою підвищення ефективності всього суспільного виробництва. Надання підприємству значного обсягу прав з регулювання умов праці працівників дозволяє найкращим чином враховувати особливості виробництва і найбільш доцільно вирішувати поставлені завдання.

## Література

1. Гетьманцева Н. Д. Співвідношення централізованого і локального правового регулювання трудових відносин : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. : спец. 12.00.05 — К.: Київ. держав. ун-т ім. Т. Г. Шевченка, 1996. — 22 с.
2. Трудове право України : Академічний курс : підруч. для студ. вищ. навч. закл. / П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, З. Я. Козак та ін. ; за ред. П. Д. Пилипенка. — 3-тє вид., перероб. і доп. — К. : Видавничий Дім «Ін Юре», 2007. — 536 с.
3. Ярошенко О. М. Деякі питання джерел трудового права України // Проблеми законності. — Х. : Нац. юрид. акад. України, 2006. — Вип. 77. — С. 43–48.
4. Современное трудовое право (Опыт трудового компаративизма). Книга первая / В. М. Лебедев, Е. Р. Воронкова, В. Г. Мельникова; под ред. заслуженного юриста РФ, чл.-кор. АН ВШ РФ, д-ра юрид. наук, проф. В. М. Лебедева. — М. : Статут, 2007. — 301 с.
5. Пилипенко Ю. Локальне правове регулювання внутрішнього трудового розпорядку [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.radnuk.info/statti/253-trudpr/15401-2011-01-23-02-44-59.html>.
6. Алиев А. М. Теоретические проблемы локального правового регулирования в современном российском праве : Дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01. — Ростов-на-Дону, 2001. — 157 с.
7. Тарасова В. А. Локальное регулирование труда на предприятии // Советское государство и право. — М.: Наука, 1970. — № 6. — С. 108–112.
8. Прокопенко В. І. Трудове право України : підручник. — Х. : Консум, 1998. — 480 с.
9. Ярошенко О. М. Теоретичні та практичні проблеми джерел трудового права України: Монографія. — Харків : Видавець СПД ФО Вапнярчук Н. М., 2006. — 456 с.

10. Лукаш С. С. Співвідношення централізованого і локального регулювання трудових відносин в умовах ринкової економіки : монографія / С. С. Лукаш. — Харків : ФІНН, 2009. — 368 с.
11. Коробкина А. В., Шабуров А. С. Механизм локального правового регулирования трудовых отношений в России : монография. — Курган : Изд-во Кург. гос.ун-та, 2010. — 111 с.
12. Кондратьев Р. И. Локальные нормы трудового права и материальное стимулирование / науч. ред. Сокуренько В. Г. — Львов : Вища шк. ; Изд-во при Львов. ун-те, 1973. — 160 с.
13. Кашанина Т. В. Корпоративное право. Право хозяйственных товариществ и обществ : учебник для вузов. — М. : Инфра-М- НОРМА, 1999. — 815 с.
14. Христенко В. А. Локальне правове регулювання в забезпеченні дисципліни праці // Сучасні проблеми юридичної науки : тези доп. та наук. повід. всеукр. наук.-практ. конф. молодих учених та здобувачів. — Х. : НЮАУ, 2008. — С. 347–351.
15. Прилипко С. М., Ярошенко О. М. Трудове право України : підручник. — 3-тє вид., перероб. і доп. — Харків : ФІНИ, 2010. — 752 с.
16. Швайковська В. М. Локальне нормативно-правове регулювання праці в умовах ринкової економіки : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / Харків. нац. ун-т внутр. справ. — Харків, 2007. — 19 с.
17. Каринский С. С. Соотношение централизованного и локального способов правового регулирования оплаты труда // Правоведение. — Л. : Изд-во Ленингр. ун-та, 1971. — № 5. — С. 47–55.
18. Антонова Л. И. Локальное правовое регулирование. Теоретическое исследование. — Л. : Изд-во Ленингр. ун-та, 1985. — 152 с.

**Ю. Н. Верес**

Национальный университет

«Юридическая академия Украины имени Ярослава Мудрого»,

кафедра трудового права

ул. Пушкинская, 77, Харьков, 61024, Украина

## **ОТНОСИТЕЛЬНО МЕСТА ЛОКАЛЬНОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ В СИСТЕМЕ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО- ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ**

### **Резюме**

В условиях демократизации общественной жизни, расширения самостоятельности предприятий, организаций возможности локального регулирования значительно увеличились. Целью данной статьи является исследование роли локального нормотворчества в области регулирования оплаты труда. Сделан вывод о целесообразности как расширения сферы локального правового регулирования, так и его совершенствования.

**Ключевые слова:** локальное правовое регулирование, нормотворчество, локальные нормативно-правовые акты, коллективный договор.

**Y. N. Veres**

National University «Legal Academy of Ukraine  
named after Yaroslav the Wise»,  
The Department of Labor Law  
Pushkinskaya str., 77, Kharkiv, 61024, Ukraine

**AS FOR PLACES OF LOCAL REGULATION IN THE SYSTEM  
OF LEGAL REGULATION OF SOCIAL AND LABOR RELATIONS**

**Summary**

The democratization of public life, greater autonomy of enterprises and organizations the possibility of local regulation have increased significantly. The aim of this article is to study the role of local rulemaking on the regulation of wages. Made on whether the platoon as the expansion of local legal regulation and its improvement. Concerning the place of local regulation in the legal regulation of social and labor relations.

**Key words:** local legal regulation, rule-making, local regulations, collective agreement.