

УДК 349.22

Вікторія Сичова,

канд. юрид. наук,

старший науковий співробітник секретаріату Вченої ради

Харківського національного університету внутрішніх справ МВС України

СУТНІСТЬ ЛОКАЛЬНОГО ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УКРАЇНІ

У статті досліджено теоретичні підходи щодо розуміння поняття «локальне правове регулювання». Наголошено, що локальне правове регулювання дає можливість роботодавцю здійснювати регулювання трудових відносин на своєму підприємстві таким чином, щоб якомога ефективніше використовувати всі наявні матеріальні, технічні та трудові ресурси. Встановлено, що таке регулювання має на меті вирішення соціальних проблем суспільства, адже за допомогою локальних норм можна підвищити трудові гарантії працівників шляхом покращення умов праці та системи оплати.

Ключові слова: регулювання, правове регулювання, локальне правове регулювання, трудові правовідносини.

Постановка проблеми. За багато років трудові відносини постійно трансформувались та змінювались, однак завжди найслабкішою стороною зазначених відносин були наймані працівники. У свою чергу, роботодавець виступає активною стороною у трудових правовідносинах, оскільки він, використовуючи найману працю, повинен організувати її та забезпечувати при цьому реалізацію певних трудових прав працівника. Одним із таких способів забезпечення є локальна нормотворчість, яка в останні роки відіграє все більшу роль у регулюванні трудових відносин. У питанні правового регулювання трудових правовідносин ключовою є теза про те, що останні стають правовими з моменту прийняття державою певних правових норм. Однак це не єдиний шлях легітимізації правових відносин на центральному рівні. Все більшої актуальності набирає локальне правове регулювання трудових відносин, що сприяє демократизації суспільства, безпосередньому включенню працівників і роботодавців у процес створення правових норм.

Стан дослідження. Зауважимо, що тематика правового регулювання трудових відносин була предметом дослідження різних вчених, варто відмітити праці: Г.Г. Шмельової, О.Ф. Скакун, С.О. Іванова, Р.З. Лівшиця, В.І. Нікітінського, В.І. Прокопенка, О.І. Процевського, З.К. Симорота, Ю.П. Орловського, Л.В. Могілевського, Є.Ю. Подорожного, О.С. Пашкова, О.І. Щербанової, В.С. Венедіктова, В.Я. Гоца, М.І. Іншина, О.В. Кузніченко, О.В. Лавріненка, Г.С. Гончарової, В.В. Жернакова, П.А. Буценка та інших.

Однак єдиного комплексного дослідження щодо з'ясування сутності локального правового регулювання трудових відносин так проведено і не було.

Саме тому **метою статті** є визначити сутність локального правового регулювання трудових відносин в Україні.

Виклад основного матеріалу. Починаючи розгляд основного матеріалу представленого наукового дослідження, варто зазначити, що локальне регулювання соціально-трудова відносин є провідною формою реалізації повноважень роботодавця у сфері регулювання праці працівників; дозволяє узгодити інтереси працівників і роботодавців, забезпечувати участь працівників і їхніх представників у нормотворчості і в управлінні працею; гарантувати працівникам більш високий рівень соціально-правового захисту в порівнянні із законом [1]. На думку В.В. Форманюка, локальне правове регулювання – це діяльність уповноважених суб'єктів, що є частиною механізму правового регулювання, здійснювана на делегованій чи компетенційній основі і спрямована на розробку, прийняття і встановлення норм загального характеру, що регламентують різноманітні сфери діяльності юридичної особи, а також взаємини, що складаються між її членами [2, с. 128]. С.С. Лукаш зазначає, що локальне правове регулювання трудових відносин – це вид підзаконної нормотворчості, що полягає у прийнятті або санкціонуванні державою локальних правових норм, що приймаються на рівні підприємства, галузі, регіону з метою легалізації, конкретизації загальних право-

вих приписів та впорядкування конкретних та специфічних трудових відносин, і які не можуть істотно погіршувати становище працівників порівняно із встановленими законодавством України про працю основоположними правами працівника [3, с. 140].

Розкриваючи сутність локального правового регулювання, слід зазначити, що його реалізація є неможливою без прийняття відповідних правових норм. У свою чергу, правові норми об'єднуються в нормативно-правові акти, оскільки реальна дія правових норм безпосередньо пов'язана з їх зовнішнім вираженням, закріпленням в офіційних документах, де найважливішим й найбільш розповсюдженим із них є нормативний правовий акт [4, с. 294]. На думку В.О. Котюка, нормативно-правовий акт – це юридичний документ, який має загальнообов'язковий характер, прийнятий компетентними державними органами, підтримується і охороняється державною владою від порушень, направлений на регулювання суспільних відносин і охорону соціальних цінностей [5, с. 37]. В.В. Лазарев під нормативними правовими актами розуміє акти, які встановлюють норми права, що вводять їх у дію, змінюють або відміняють правила загального характеру [6, с. 124]. Ми поділяємо точку зору О.Ф. Скакун, яка пропонує визначати нормативно-правовий акт як акт-волевиявлення (рішення) уповноваженого суб'єкта права, що регулює суспільні відносини за допомогою встановлення (зміни, скасування, зміни сфери дії) правових норм, а також визначення (зміни, припинення) на основі цих норм прав і обов'язків учасників конкретних правовідносин, міри відповідальності конкретних осіб за скоєне ними правопорушення [7, с. 312].

Щодо локальних нормативно-правових актів, то М.В. Цвік та інші розуміють локальні нормативно-правові акти як такі акти, які видаються державними установами і організаціями різних форм власності для регламентації своїх внутрішніх питань і які поширюються на членів цих організацій (наприклад, накази керівників підприємств, Правила внутрішнього трудового розпорядку, положення про порядок накладення дисциплінарних стягнень тощо) [8, с. 308]. Автори відзначають, що акти цієї групи спрямовані на деталізацію вимог загальної норми права за умовами діяльності відповідного колективу [8, с. 308].

На думку В.В. Федіна, локальні нормативні акти в трудовому праві – це документи, що містять норми трудового права, які приймаються роботодавцем у межах своєї компетенції відповідно до трудового законодавства та інших нормативно-правових актів, що містять норми трудового права, колективних договорів, соціально-партнерських угод. Вчений

виділяє такі ознаки-особливості локальних нормативних актів [9, с. 25]: 1) просторові межі їх дії обмежені: діють лише на конкретному підприємстві чи організації; 2) суб'єктом локального нормотворчості є роботодавець; 3) такі акти носять підзаконний характер і не можуть суперечити нормам трудового законодавства, а також знижувати встановлений ними рівень гарантій трудових прав працівників; 4) вони відображають специфіку виробництва, характер і профіль діяльності роботодавця і враховують його економічні можливості; 5) локальні норми відрізняє оперативність реагування на зміни в організації праці, які диктуються ринком [9, с. 25].

М.Ю. Шуліпа зазначає, що локальні нормативно-правові акти – це такі акти, які приймаються для вирішення тих чи інших питань регулювання суспільних відносин у сфері праці, якщо в законодавстві не передбачено прямого регулювання або коли із закону випливає, що має бути проведена конкретизація відповідних положень на підприємстві [10, с. 306]. Дослідник підкреслює, що локальні нормативно-правові акти діють у межах конкретного підприємства, установи, організації та приймаються найчастіше на певний термін. При цьому дія локальних нормативно-правових актів у часі може бути обмежена певним терміном або ж їх можна вважати чинними до скасування або зміни в установленому порядку [10, с. 306]. М.Ю. Шуліпа пропонує виділяти такі основні ознаки локальних нормативно-правових актів як джерел трудового права: 1) є нормативно-правовими підзаконними актами; 2) приймаються роботодавцем у межах його компетенції одноосібно або з урахуванням думки (у випадках, передбачених колективним договором, угодою за згодою) виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) підприємства, установи, організації; 3) діють у межах підприємства (установи, організації, роботодавця – фізичної особи, крім роботодавця, який не є суб'єктом підприємницької діяльності) стосовно працівників даного роботодавця незалежно від місця виконання ними роботи [10, с. 306].

На думку В.О. Тарасової, ознаки локальної норми [11, с. 60] такі: має обмежену сферу дії; конкретизує і модифікує загальну норму відповідно до місцевих умов; обіймає менш значне коло суспільних відносин; регулює той комплекс суспільних відносин, який не врегульований нормами загального значення, але правове опосередкування якого зумовлено принципами даної галузі норм права. Ще один вчений, В.Г. Самігулін, відзначає такі ознаки локальних норм [12, с. 39]: 1) виходять у кінцевому рахунку від держави;

2) гарантовані її примусовою силою; 3) діють на території конкретного підприємства; 4) не мають того ступеня спільності, який властивий загальнодержавним (централізованим) нормам [12, с. 39].

Зауважимо, що незважаючи на те, що локальні правові акти і мають багато спільного із загальними нормативно-правовими актами, однак при цьому для них характерні і власні особливості. Досить змістовно, на нашу думку, особливості локальних нормативно-правових актів у своєму дисертаційному дослідженні розкриває О.М. Букреєва. До таких особливостей вчена відносить те, що [13, с. 118]:

1. Вони мають підзаконний характер. В основі їх формування лежать правові норми загального дії, що з урахуванням місцевих умов можуть доповнюватися, уточнюватися чи конкретизуватися.

1.2 Основним, домінуючим суб'єктом локальної нормотворчості є роботодавець, який може, а в окремих випадках і зобов'язаний, приймати локальні нормативні акти, однак лише в межах своєї компетенції. Причому в локальних актах, передбачених трудовим законодавством, повинна також бути втілена воля працівників.

2. Локальні нормативні акти призначені для внутрішнього використання в рамках конкретної організації. Регулюючи трудові й інші тісно пов'язані з ними відносини, локальні акти відрізняються найбільшою, на відміну від інших нормативно-правових актів, наближеністю до працівника.

3. Локальні норми відрізняє швидкість реагування на будь-які соціальні, економічні чи політичні зміни. Вони можуть оперативніше задовольняти виробничі потреби, а також потреби різних сторін трудових відносин. Нерідко локальні нормативно-правові акти приймаються як експеримент, щоб перевірити варіанти їх впливу на працівників, встановити ефективність їх практичного застосування.

4. Гнучкість під час застосування трудового законодавства до умов виробництва та розмаїтість локальних норм дозволяють забезпечити перевагу одного конкуруючого підприємства над іншим. Це досягається шляхом фіксування в локальних нормах сприятливих умов праці та соціального клімату, привабливих моральних і матеріальних стимулів.

5. Слід відзначити соціальну спрямованість локальних норм, оскільки їх прийняття нерідко пов'язане з необхідністю пом'якшення негативних наслідків ринкових відносин.

6. Ще одна істотна особливість локальних норм – те, що вони сприяють гармонізації інтересів працівників і роботодавця у вигляді впровадження системи «стриму-

вань» і «противаг» сторін. Поступки сторін одна одній, взаємні зобов'язання, у свою чергу, сприяють побудові в колективах цивілізованих відносин [13, с. 118].

Також слід відзначити позицію Р. Кондратьєва, який своєму науковому дослідженню вказує, що локальні норми права мають ряд специфічних особливостей, які відрізняють їх від інших правових норм [14, с. 17]. По-перше, вони приймаються лише в межах окремих підприємств, установ і організацій. По-друге, локальні норми розробляються за безпосередньої участі членів трудових колективів, власників і співвласників акціонерних товариств, інших суб'єктів як підприємницької діяльності, так і відповідних громадських організацій. По-третє, локальні норми мають більш динамічний (рухливий) характер, що дозволяє ефективніше і своєчасно вирішувати конкретні економічні і управлінські задачі, що виникають на підприємствах у процесі виробництва, у сфері управління соціальними процесами [14, с. 17].

Цікавою, на нашу думку, є точка зору О.М. Ярошенка, який у своєму дисертаційному дослідженні зазначає, що особливості локального правового регулювання трудових відносин полягають у тому, що воно [15, с. 16]: а) здійснюється безпосередньо у сфері праці – на підприємствах, в установах та організаціях; б) відчуває опосередкований вплив держави за допомогою трудового законодавства (органи державної влади й органи управління не беруть прямої участі в локальній регламентації відносин у царині праці); в) має підзаконний характер, розвиваючи, уточнюючи, й конкретизуючи головним чином положення законодавчих та інших нормативних актів, прийнятих у встановленому законом порядку компетентними органами, і не може суперечити централізованому регламентуванню; г) спрямовано на впорядкування таких суспільних відносин, які є специфічними для даного підприємства і які не врегульовані або не цілком урегульовані в централізованому порядку; д) виступає формою саморегуляції працівниками й роботодавцем (безпосередньо або опосередковано) тих питань у сфері праці, що належать до компетенції підприємства; е) здійснюється за участю самих працівників підприємства або їх представницького органу; є) нерідко виступає в ролі експериментального регламентування, в перебігу якого провадиться перевірка доцільності того чи іншого варіанту вирішення питання; ж) може містити елементи випереджуючого регулювання, спрямованого на ліквідацію прогалин у праві, пошук адекватного варіанту правової регламентації умов праці. Вчений також відмічає,

що на сучасному етапі розвитку суспільства локальний нормативний акт, прийнятий на підприємстві, є самостійним джерелом трудового права, результатом правотворчості трудового колективу й роботодавця (їх представників), що містить обов'язкові правила поведінки (локальні норми) [15, с. 17].

Висновок.

Завершуючи наукове дослідження, можемо стверджувати, що під локальним правовим регулюванням трудових відносин слід розуміти діяльність уповноважених суб'єктів щодо видання локальних нормативно-правових актів із метою регулювання трудових відносин на певній організації чи підприємстві. Воно дає можливість роботодавцю (як ключовому суб'єкту локальної нормотворчості) здійснювати регулювання трудових відносин на своєму підприємстві таким чином, щоб якомога ефективніше використовувати всі наявні матеріальні, технічні та трудові ресурси. Локальне правове регулювання трудових відносин має на меті не лише заповнити прогалини та доповнити існуючі норми трудового законодавства України. Крім того, воно має на меті вирішення соціальних проблем суспільства, адже за допомогою локальних норм можна підвищити (в порівнянні з діючим законодавством України) трудові гарантії працівників шляхом покращення умов праці, системи оплати і т.д.

Список використаних джерел:

1. Большой юридический словарь. URL: http://big_law.academic.ru/673/Локальное_регулирование_труда.
2. Форманюк В.В. Поняття локальної нормотворчості // Актуальні проблеми політики: зб. наук. пр. / редкол.: С.В. Ківалов (голов. ред.), Л.І. Кормич (заст. голов. ред.), Ю.П. Аленін [та ін.];

В статті досліджено теоретичні підходи до розуміння поняття «локальне правове регулювання». Зазначено, що локальне правове регулювання дає можливість роботодавцю здійснювати регулювання трудових відносин на своєму підприємстві таким чином, щоб якнайефективніше використовувати всі наявні матеріальні, технічні та трудові ресурси. Встановлено, що таке регулювання має на меті вирішення соціальних проблем суспільства, адже за допомогою локальних норм можна підвищити трудові гарантії працівників шляхом покращення умов праці та системи оплати.

Ключевые слова: регулювання, правове регулювання, локальне правове регулювання, трудові правовідносини.

The article analyzes theoretical approaches to understanding the concept of "local legal regulation". It is stressed that local legal regulation gives employers the opportunity to regulate labor relations at their enterprise in such a way as to use the available material, technical and labor resources as efficiently as possible. It is established that such regulation is aimed at solving social problems of society, because with the help of local norms it is possible to increase labor guarantees of employees by improving the working conditions and the payment system.

Key words: regulation, legal regulation, local legal regulation, labor legal relations.

МОНмолодьспорт України, НУ ОЮА. Одеса: Фенікс, 2011. Вип. 44. С. 124–129.

3. Лукаш С.С. Щодо поняття та ролі централизованого та локального регулювання трудових відносин в умовах ринкової економіки. Право і Безпека. 2007. Т. 6. № 2. С. 137–141.

4. Теория государства и права: учеб. для вузов / под ред. проф. В.М. Корельского и проф. В.Д. Перевалова. 2-е изд., изм. и доп. М.: НОРМА, 2002. 616 с.

5. Котюк В.О. Теория права: курс лекцій. К.: Вентурі 1996. 208 с.

6. Теория права и государства: учебник / Под ред. В.В. Лазарева. М.: Право и Закон, 1996. 424 с.

7. Скакун О.Ф. Теория держави і права. Х.: Консум, 2001. 656 с.

8. Загальна теорія держави і права / за ред. М.В. Цвіка, В.Д. Ткаченка, О.В. Петришина. Х.: Право, 2002. 432 с.

9. Федин, В.В. Локальные нормативные акты: что нужно знать работодателю. Справочник кадровика. 2009. № 4. С. 22–30.

10. Шулипа М.Ю. Дія локальних нормативно-правових актів, що містять норми трудового права. Актуальні проблеми держави і права. 2011. Вип. 57. С. 305–310.

11. Тарасова В.А. Предмет и понятие локальных норм права. Правоведение. 1968. № 4. С. 94.

12. Самигуллин В.К. Локальные нормы и их виды. Правоведение. 1976. № 2. С. 38–41.

13. Букреева Е.Н. Локальные правовые акты о труде как источники трудового права России в современных условиях: автореферат дис. ... кандидата юридических наук: 12.00.05. Москва, 2007. 218 с.

14. Кондратьев Р.І. Локальні норми і прогалини в праві. Вісник Хмельницького інституту регіонального управління та права. 2002. № 1. С. 17–21.

15. Ярошенко О.М. Джерела трудового права України: автореф. дис... д-ра юрид. наук: 12.00.05 / Національна юридична академія України ім. Ярослава Мудрого. Х., 2007. 39 с.