

**МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ**  
**ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**  
**ВНУТРІШНІХ СПРАВ**

**СИЧОВА ВІКТОРІЯ ВОЛОДИМИРІВНА**

*УДК 349.95*

**ОСОБЛИВОСТІ ЛОКАЛЬНОГО ПРАВОВОГО**  
**РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УКРАЇНІ**

12.00.05 – трудове право;  
право соціального забезпечення

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

**Харків – 2016**

*Дисертацією є рукопис.*

Робота виконана у Харківському національному університеті внутрішніх справ, Міністерство внутрішніх справ України.

**Науковий керівник:** доктор юридичних наук,  
старший науковий співробітник  
**Могілевський Леонід Володимирович**,  
Харківський національний університет  
внутрішніх справ, учений секретар  
секретаріату Вченої ради.

**Офіційні опоненти:** доктор юридичних наук, професор  
**Обушенко Олександр Миколайович**,  
Донецький юридичний інститут  
МВС України, доцент кафедри  
цивільного і господарського права;

кандидат юридичних наук, доцент  
**Вапнярчук Наталія Миколаївна**,  
Національна академія правових  
наук України, провідний науковий  
співробітник управління планування та  
координації наукових досліджень.

Захист відбудеться 31 січня 2017 р. о 10 годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 64.700.02 Харківського національного університету внутрішніх справ за адресою: 61080, м. Харків, просп. Льва Ландау, 27.

З дисертацією можна ознайомитися в науковій бібліотеці Харківського національного університету внутрішніх справ за адресою: 61080, м. Харків, просп. Льва Ландау, 27.

Автореферат розісланий 30 грудня 2016 р.

**Вчений секретар**  
спеціалізованої вченої ради

**К.В. Коваленко**

## ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

**Актуальність теми.** Стрімкий розвиток трудових правовідносин обумовлює необхідність їх належного та ефективного правового регулювання. Однак доводиться констатувати, що законодавство не завжди може швидко реагувати на ті зміни, які відбуваються у трудових правовідносинах. Виконання функції, так би мовити, «швидкого реагування» на зміни у трудових відносинах покладено на локальне правове регулювання, роль та значення якого з часом лише збільшується. Адже сутність локального правового регулювання полягає в тому, що: по-перше, воно покликане не лише доповнювати централізовані норми та заповнити прогалини у чинному законодавстві, а й підвищити трудові гарантії працівників та роботодавців; по-друге, його використання обумовлюється суспільною необхідністю, а також неможливістю централізованого законодавства охопити всі аспекти регулювання трудових відносин; по-третє; незважаючи на те, що рамки локального правового регулювання встановлюються централізованими нормами, однак воно має самостійне значення і займає самодостатнє, рівноцінне місце поряд із централізованим. Водночас доводиться констатувати наявність великої кількості проблем у локальному правовому регулюванні трудових відносин, серед яких варто назвати відсутність чіткого визначення локальних нормативно-правових актів, недосконалу процедуру прийняття таких актів, відсутність законодавчого врегулювання питань локальної нормотворчості взагалі.

Питання правового регулювання трудових та тісно пов'язаних із ними відносин були предметом наукових пошуків таких відомих вчених-правознавців, як: М.Г. Александров, В.М. Андріїв, Н.Б. Болотіна, Л.Ю. Бутров, С.Я. Вавженчук, Н.М. Вапнярчук, В.С. Венедіктов, С.В. Венедіктов, С.В. Вишновецька, Л.Я. Гінзбург, Ю.М. Гришина, Т.А. Занфірова, М.І. Іншин, М.М. Клемпарський, Р.І. Кондратьєв, В.Л. Костюк, Д.Є. Кутоманов, Р.З. Лівшиць, С.С. Лукаш, М.В. Лушнікова, А.Р. Мацюк, К.Ю. Мельник, Н.О. Мельничук, Л.В. Могілевський, В.І. Нікітинський, О.М. Обушенко, А.Ю. Пашерстник, Є.Ю. Подорожній, О.І. Процевський, П.Д. Пилипенко, С.М. Прилипка, В.Г. Ротань, В.М. Скобелкін, А.М. Слюсар, О.В. Смирнов, А.І. Ставцева, В.М. Толкунова, О.В. Тищенко, К.П. Уржинський, Г.І. Чанишева, Н.М. Хуторян, В.І. Щербіна, О.М. Ярошенко та багато інших. Не зменшуючи значення наукових досліджень вищенаведених вчених,

все ж таки доводиться констатувати, що питання дослідження саме локального правового регулювання трудових відносин або залишилось поза увагою науковців, або досліджувалось у межах більш широкої проблематики.

Таким чином, відсутність комплексних монографічних досліджень у царині локального правового регулювання трудових відносин, стрімке оновлення трудового законодавства, поява нових форм та видів реалізації права на працю, стрімкий розвиток трудових правовідносин та неналежне нормативне закріплення локального правового регулювання трудових відносин обумовлюють необхідність та актуальність дослідження широкого кола питань, пов'язаних із локальним правовим регулюванням трудових правовідносин.

**Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.** Дисертаційне дослідження виконано відповідно до п. 1.4 Пріоритетних напрямків наукового забезпечення діяльності органів внутрішніх справ України на період 2015–2019 років, затверджених наказом МВС України від 16 березня 2015 р. № 275, пп. 4.4, 12.13, 12.14 Пріоритетних напрямів наукових досліджень Харківського національного університету внутрішніх справ на період 2016–2019 років, схвалених Вченою радою Харківського національного університету внутрішніх справ 23 лютого 2016 р. (протокол № 2), а також в рамках науково-дослідної теми Харківського національного університету внутрішніх справ «Законотворча та законодавча діяльність в Україні» (номер державної реєстрації 0113U008189).

**Мета і задачі дослідження.** Мета дисертаційного дослідження полягає у тому, щоб на підставі аналізу наукових праць учених-правознавців, які займались проблематикою локального правового регулювання трудових відносин, а також практикою реалізації норм локального трудового законодавства, окреслити особливості локального правового регулювання трудових відносин в Україні та запропонувати напрямки вдосконалення такого регулювання.

Для досягнення поставленої мети в дисертації необхідно вирішити такі основні задачі:

- окреслити історичні передумови локального правового регулювання трудових відносин;
- з'ясувати об'єктивну обумовленість локального правового регулювання трудових відносин;
- розкрити сутність локального правового регулювання трудових відносин та запропонувати його визначення;

- охарактеризувати єдність та диференціацію правового регулювання локальної нормотворчості;
- встановити взаємозв'язок централізованих та локальних норм у правовому регулюванні трудових відносин;
- визначити способи локального правового регулювання трудових відносин;
- вивчити зарубіжний досвід локального правового регулювання трудових відносин та запропонувати можливості його запровадження в Україні;
- запропонувати шляхи вдосконалення локального правового регулювання трудових відносин.

*Об'єктом дослідження є суспільні відносини, що виникають під час правового регулювання трудових відносин.*

*Предметом дослідження виступають особливості локального правового регулювання трудових відносин в Україні.*

**Методи дослідження.** В основу дисертаційного дослідження покладено як загальні, так і спеціальні методи наукового пізнання. За допомогою логіко-семантичного методу розкрито передумови виникнення локального правового регулювання трудових відносин (підрозділ 1.1); розкрито сутність локального правового регулювання трудових відносин та запропоновано їх визначення (підрозділ 1.3); охарактеризовано єдність та диференціацію локального правового регулювання трудових відносин (підрозділ 2.1); встановлено взаємозв'язок централізованих та локальних норм у правовому регулюванні трудових відносин (підрозділ 2.2) тощо. Методи групування та класифікації використано для з'ясування способів забезпечення локального правового регулювання трудових відносин в Україні (підрозділ 2.3); окреслення видів локальних нормативно-правових актів (підрозділ 1.3); з'ясування напрямків удосконалення локального правового регулювання трудових відносин (підрозділ 3.2). Системно-структурний метод використано для з'ясування проблем локального правового регулювання трудових відносин (підрозділи 3.1-3.2). У роботі також використано й інші методи наукового пізнання, зокрема такі, як метод документального аналізу, системно-функціональний, порівняльно-правовий, статистичний, структурно-логічний та інші (розділи 1-3). За допомогою використання названих вище методів розкрито особливості локального правового регулювання трудових відносин в Україні та запропоновано шляхи його вдосконалення.

Науково-теоретичне підґрунтя становлять наукові праці фахівців у галузі теорії держави та права, трудового права, права соціального

забезпечення, а також у галузі філософії, соціології тощо. Положення та висновки дисертації ґрунтуються на нормах Конституції України, Кодексу законів про працю України, законодавчих та підзаконних нормативно-правових актів, які визначають особливості локального правового регулювання трудових відносин. Інформаційною та емпіричною основою дослідження є узагальнення практичної діяльності, політико-правова публіцистика, довідкові видання, статистичні матеріали.

**Наукова новизна одержаних результатів** полягає у тому, що дисертація є однією з перших спроб комплексно, з використанням сучасних методів наукового пізнання, а також з урахуванням новітніх досягнень науки трудового права окреслити особливості локального правового регулювання трудових відносин в Україні. У результаті проведеного дослідження сформульовано низку нових наукових положень та висновків, запропонованих особисто здобувачем. Основні з них такі:

*вперше:*

- окреслено особливості генези локального правового регулювання трудових відносин з акцентом на розвиток законодавства, що регулювало на різних етапах розвитку держави порядок закріплення правил внутрішнього трудового розпорядку, порядок укладення, зміни та припинення трудового договору, порядок укладення колективних договорів;

- запропоновано на законодавчому рівні закріпити правила локальної нормотворчості, визначивши при цьому поняття локального нормативно-правового акта, види локальних нормативно-правових актів, чітку процедуру прийняття локальних нормативно-правових актів, особливості прийняття окремих видів локальних нормативно-правових актів, відповідальність за порушення процедури прийняття локальних нормативно-правових актів тощо;

- обґрунтовано необхідність у Кодексі законів про працю України, а також у Кодексі України про адміністративні правопорушення закріпити норму, яка б встановлювала відповідальність роботодавців за порушення правил локальної нормотворчості;

*удосконалено:*

- характеристики значення дозволу як способу забезпечення локального правового регулювання трудових відносин. По-перше, для роботодавця, оскільки дозвіл розширює можливості у його нормотворчій діяльності, а також дає можливість адаптувати нормативні акти, що спрямовані на врегулювання трудових відносин,

відповідно до умов, в яких здійснює свою діяльність конкретна організація чи підприємство. Зазначене, у свою чергу, повинно підвищити продуктивність праці кожного окремого працівника, що позитивно відбивається на фінансовому становищі обох сторін трудових відносин. По-друге, дозвіл надає право роботодавцям встановити додаткові умови, що поліпшують становище робітника, а це апіорі є вигідним для останнього;

- визначення поняття «принципи локального правового регулювання трудових відносин», під якими запропоновано розуміти основоположні засади, ідеї, відповідно до яких повинна здійснюватись зазначена діяльність;

- окреслення функцій локального правового регулювання трудових відносин, у зв'язку з чим відзначено, що основні функції локального правового регулювання покликані допомогти державі врегулювати трудові відносини на конкретному підприємстві чи організації, враховуючи при цьому, наприклад, виробничі особливості чи вид діяльності підприємства. У свою чергу до додаткових функцій локального правового регулювання трудових відносин віднесено наступні: а) управлінську функцію; б) організаційну функцію; в) виховну функцію; г) виробничу функцію;

- розуміння поняття «правове регулювання трудових відносин», під яким запропоновано розуміти цілеспрямований вплив держави за допомогою особливих норм чинного українського та міжнародного законодавства на відносини, що виникають у процесі трудової діяльності;

*дістали подальшого розвитку:*

- обґрунтування необхідності на законодавчому рівні закріпити визначення поняття «локальний нормативно-правовий акт»;

- розуміння того, що закріплення принципів локального правового регулювання трудових відносин на законодавчому рівні має важливе значення з точки зору забезпечення гарантій трудових прав працівників і роботодавців;

- акцентування уваги на тому, що об'єктивною передумовою розвитку локальної нормотворчості у зазначений період став активний розвиток підприємництва та різних галузей виробництва, що в свою чергу вимагало індивідуального підходу до регулювання трудових відносин;

- пропозиції та рекомендації щодо вдосконалення локального правового регулювання трудових відносин.

**Практичне значення отриманих результатів** полягає в тому, що викладені в дисертації положення можуть бути використані:

- у науково-дослідній роботі – для подальших досліджень проблем локального правового регулювання трудових відносин;
- у правотворчості – у процесі підготовки змін і доповнень до чинних нормативно-правових актів, які регулюють порядок прийняття, введення в дію, зміни та припинення локальних нормативно-правових актів, а також під час підготовки Проекту Трудового кодексу України;
- у правозастосуванні – з метою вдосконалення локальної нормотворчості роботодавців;
- у навчальному процесі – під час підготовки методичних розробок, підручників та навчальних посібників з дисциплін «Трудове право» та «Право соціального забезпечення».

**Апробація результатів дослідження.** Підсумки розроблення проблеми в цілому, окремі її аспекти, одержані узагальнення й висновки оприлюднено на міжнародних науково-практичних конференціях: «Трудове законодавство: шляхи реформування» (Харків, 2013), «Єдність і диференціація трудового права та права соціального забезпечення» (Харків, 2014), «Пріоритетні проблеми реформування системи законодавства України» (Київ, 2016).

**Публікації.** Основні теоретичні положення і висновки дисертаційної роботи викладено у 5 статтях, опублікованих у наукових фахових виданнях, а також у 3 тезах наукових повідомлень на науково-практичних конференціях.

**Структура роботи.** Дисертація складається зі вступу, 3 розділів, що об'єднують 8 підрозділів, висновків та списку використаних джерел, що включає \_\_\_\_ найменування. Загальний обсяг роботи становить 190 сторінок.

## ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У вступі обґрунтовується актуальність обраної теми дослідження, її зв'язок з науковими програмами, планами, темами, визначаються мета, задачі, об'єкт і предмет дисертаційного дослідження, формується наукова новизна одержаних результатів, висвітлюються їх практичне значення й апробація.

**Розділ 1 «Теоретико-методологічні засади локального правового регулювання трудових відносин в Україні»** складається з трьох підрозділів, у яких досліджено історичні передумови локального правового регулювання трудових відносин в Україні,

розкрито об'єктивні передумови локального правового регулювання трудових відносин в Україні, охарактеризовано його сутність.

У підрозділі 1.1 *«Історичні передумови локального правового регулювання трудових відносин в Україні»* наголошено на важливості дослідження історичних передумов становлення та розвитку локального правового регулювання трудових відносин. Розкрито історичні витоки закріплення локального правового регулювання трудових відносин, у зв'язку з чим акцентовано увагу, що на нормативно-правовому рівні існування локальних нормативно-правових актів у нашій державі було закріплено у 1835 році, що мало неабияке значення, адже закріплення правил внутрішнього трудового розпорядку було не лише закріпленням часу праці працівників, але й слугувало свого роду гарантією захисту від свавілля роботодавців. Наступний етап розвитку локального правового регулювання пов'язаний із прийняттям Закону «Про найм робітників і правила нагляду за фабричними заводами» (1886 рік), адже саме з прийняттям вищезазначеного закону пов'язане виникнення договірних відносин між працівником та роботодавцем. Тож вбачається, що наступний етап розвитку локального правового регулювання трудових відносин пов'язаний саме із закріпленням на рівні Закону порядку укладення, зміни та припинення трудового договору між найманим працівником та роботодавцем.

Встановлено, що розвиток локального правового регулювання трудових відносин в Україні протягом багатьох років напряду залежав від Російської імперії, а потім і від Союзу радянських соціалістичних республік, до складу якого в різний період часу входила Українська держава.

Відзначено важливість кодифікаційних процесів у трудовому законодавстві, які розпочались у 1918 році і мали суттєве значення для подальшого розвитку правового регулювання трудових відносин локальними нормам. Доведено, що саме Кодекс законів про працю 1922 року слід вважати прообразом сучасного правового закріплення локального правового регулювання.

З'ясовано особливості нормативно-правового закріплення локального правового регулювання у КЗпП 1971 року та простежено зміни та доповнення до нього, які вносились у царині локального правового регулювання

У підрозділі 1.2 *«Об'єктивна обумовленість локального правового регулювання трудових відносин в Україні»* зауважено, що обумовленість локального правового регулювання трудових відносин зумовлена двома факторами: по-перше, зовнішніми, тобто такими, що

спонукають державу стимулювати здійснення локальної нормотворчості; по-друге, внутрішніми, що обумовлюють необхідність здійснення локальної нормотворчості на підприємстві самими суб'єктами локальної нормотворчості.

Охарактеризовано такі зовнішні фактори, що обумовлюють важливість локального правового регулювання трудових відносин: а) необхідність приведення до міжнародних стандартів правового регулювання праці в Україні; б) необхідність забезпечення державою можливості реалізації права на працю кожної людини у державі; в) застарілість норм Кодексу законів про працю України та не відповідність його норм сучасним трудовим правовідносинам; г) розширення індивідуальної спрямованості трудових правовідносин; г) особливий характер змісту трудових правовідносин, який визначає особливості правового регулювання відносин між роботодавцем та працівником; д) особливий суб'єктивний склад трудових правовідносин тощо.

До внутрішніх факторів, що обумовлюють необхідність існування локального правового регулювання, віднесено наступні: а) необхідність правового регулювання забезпечення трудової дисципліни на підприємствах з урахуванням особливості їх діяльності; б) необхідність забезпечення ефективності виробничого процесу; в) необхідність додаткового стимулювання працівників до більш якісного виконання своїх обов'язків та заохочення за якісну, ефективну та сумлінну працю.

У підрозділі 1.3 «Сутність локального правового регулювання трудових відносин в Україні» з метою з'ясування сутності локального правового регулювання трудових відносин розкрито зміст таких понять, як: «трудова відносина», «правове регулювання» та «локальне правове регулювання».

Зауважено, що незважаючи на те, що локальні правові акти мають багато спільного із загальними нормативно-правовими актами, однак при цьому для них характерні певні особливості. На підставі аналізу думок вчених як загальної теорії права, так і трудового права наведено найбільш узагальнені особливості локальних нормативно-правових актів. Доведено, що локальне правове регулювання трудових відносин має на меті не лише заповнити прогалини та доповнити існуючі норми трудового законодавства України, воно має на меті вирішення соціальних проблем суспільства, адже за допомогою локальних норм можна підвищити (у порівнянні з діючим законодавством України) трудові гарантії працівників шляхом покращення умов праці, системи оплати праці тощо.

Значення локального правового регулювання трудових відносин розкрито шляхом аналізу функціонального призначення локальних нормативно-правових актів. Функції локального правового регулювання запропоновано поділити на дві великі групи: основні та додаткові. Наголошено, що основними функціями локального правового регулювання трудових відносин є: а) функція нормативно-правового регулювання трудових відносин, які не врегульовані нормами трудового законодавства; б) конкретизуюча функція; в) функція підвищення встановлених державою трудових гарантій працівників тощо. До додаткових функцій локального правового регулювання трудових відносин віднесено наступні: а) управлінську функцію; б) організаційну функцію; в) виховну функцію; г) виробничу функцію. Запропоновано авторське визначення поняття «локальне правове регулювання».

**Розділ 2 «Забезпечення локального правового регулювання трудових відносин в Україні»** складається з трьох підрозділів, у яких охарактеризовано єдність та диференціацію правового регулювання локальної нормотворчості; розкрито співвідношення централізованих та локальних норм у правовому регулюванні трудових відносин в Україні; з'ясовано способи забезпечення локального правового регулювання трудових відносин в Україні

У підрозділі 2.1 *«Єдність та диференціація локального правового регулювання трудових відносин в Україні»* акцентовано увагу, що правове регулювання, беззаперечно, є невід'ємною складовою управління всіма суспільними відносинами, адже воно сприяє їх організації, впорядкуванню та забезпеченню стабільності існування. Єдність правового регулювання притаманна як усій системі права, так і окремим її галузям, у тому числі і трудовому праву. Наголошено, що єдність правового регулювання трудових правовідносин базується на нормах Конституції України, Кодексу законів про працю України та інших нормативно-правових актах загальної спрямованості (закони України «Про оплату праці», «Про відпустки» тощо).

Акцентовано увагу, що єдність локального правового регулювання досягається за рахунок закріплення у трудовому законодавстві основоположних засад (принципів) локального правового регулювання. Названо та охарактеризовано загальні принципи локального правового регулювання трудових відносин.

Наголошено, що єдність, беззаперечно, має важливе значення у правовому регулюванні трудових відносин, однак підтримано позицію вчених, які наголошують на тому, що єдність правового

регулювання трудових правовідносин не виключає диференціації правового регулювання. Розкрито особливості диференціації правового регулювання локальної нормотворчості. Доведено, що саме за допомогою локального правового регулювання досягається ефективна диференціація правового регулювання трудових відносин з урахуванням особливостей виробництва, особливості виконання певної роботи, професійних та інших якостей працівника, умов праці тощо.

*Підрозділ 2.2 «Співвідношення централізованих та локальних норм у правовому регулюванні трудових відносин в Україні» присвячено теоретичному узагальненню та науковому вирішенню питання характеристики відповідності локальних нормативно-правових актів централізованим. Обстоюється позиція, що централізоване правове регулювання спрямоване на створення таких умов праці, які б сприяли забезпеченню нормального рівня розвитку особи і задоволенню певного мінімуму її матеріальних і духовних потреб. У свою чергу локальні нормативно-правові акти приймаються з метою уточнення централізованих нормативно-правових актів та на виконання їх. Наголошено, що в жодному разі норми локальних нормативно-правових актів не повинні погіршувати умов праці працівників, які закріплені в чинному законодавстві. Вони, навпаки, мають сприяти ефективному та якісному виконанню працівником своїх обов'язків.*

Наведено особливості співвідношення централізованих та локальних норм у правовому регулюванні укладення зміни та припинення трудового договору, в розробці та укладенні колективного договору, встановленні правил внутрішнього трудового розпорядку тощо.

Окрему увагу акцентовано на тому, що встановлення системи оплати праці та заохочень потребує збалансованого співвідношення центрального та локального регулювання. Адже на централізованому рівні неможливо врахувати всі особливості діяльності підприємства (складність виконуваних обов'язків працівником, ризик при виконанні робіт і т. д.). Законодавець на централізованому рівні встановлює лише мінімальні границі у виплаті заробітної плати. У свою чергу локальна нормотворчість у зазначеному випадку дозволяє роботодавцю встановлювати той рівень заробітної плати, а також премій, винагород і т. д., який вважає необхідним та оптимальним для того, щоб працівник якомога якісніше виконував свої трудові обов'язки.

Обґрунтовано висновок, що для ефективного та якісного управління трудовими відносинами важливим є поєднання централізованого та локального їх правового регулювання. При цьому ключовим моментом залишається правильне співвідношення централізованого та локального правового регулювання трудових відносин. Адже надмірна централізація не дає змогу адаптувати ці правові відносини до тих чи інших умов (наприклад, у якій галузі здійснює свою діяльність підприємство і т. д.).

У підрозділі 2.3 *«Способи забезпечення локального правового регулювання трудових відносин в Україні»* зауважено, що проблема способів забезпечення локального правового регулювання трудових відносин в Україні є недостатньо розробленою і потребує більшої уваги як з боку вчених, так і практики.

Охарактеризовано співвідношення термінів «способи» та «методи» правового регулювання, у зв'язку з чим наголошено, що поняття методу та способу ні в якому разі не можна ототожнювати, оскільки метод передбачає більш «теоретичні підходи» до вирішення конкретних завдань, а спосіб – це конкретні дії, які слід здійснити на шляху до їх розв'язання. Запропоновано авторське визначення поняття «способи забезпечення локального регулювання трудових відносин».

До основних способів забезпечення локального правового регулювання трудових відносин віднесено: зобов'язання, дозвіл та заборону. У свою чергу додатковими способами забезпечення локального правового регулювання трудових відносин є юридична відповідальність та рекомендації. Детально охарактеризовано названі способи забезпечення локального регулювання трудових відносин.

Обґрунтовано, що належне здійснення нормотворчої діяльності у сфері трудових відносин є неможливим без відповідного забезпечення. Зазначені нами в даному підрозділі способи забезпечення локального правового регулювання трудових відносин в Україні не претендують на вичерпність, однак саме вони, на нашу думку, сприяють ефективному здійсненню нормотворчої діяльності уповноваженими не те суб'єктами.

**Розділ 3 «Удосконалення локального правового регулювання трудових відносин в Україні»** складається із двох підрозділів, у яких проаналізовано зарубіжний досвід локального регулювання трудових відносин та запропоновано можливості його використання в Україні, окреслено шляхи вдосконалення локального правового регулювання трудових відносин в Україні.

У підрозділі 3.1 «Зарубіжний досвід локального регулювання трудових відносин та можливості його використання в Україні» акцентовано увагу, що приведення норм законодавства України до міжнародних стандартів взагалі та стандартів Європейського Союзу зокрема призвело до необхідності приведення стандартів також і локальної нормотворчості у трудовому праві до міжнародних стандартів.

У зв'язку із тим, що Україною обрано шлях до Європейської інтеграції, в першу чергу проаналізовано Європейські моделі локального правового регулювання трудових відносин. На підставі аналізу досвіду Німеччини запропоновано створити ефективний законодавчий простір для здійснення діяльності щодо видання локальних нормативно-правових актів.

Проаналізувавши досвід локального правового регулювання трудових відносин Франції, запропоновано посилити роль договірної регуляції трудових відносин, зокрема, шляхом закріплення обов'язку роботодавців укладати трудовий договір із кожним працівником тільки у письмовій формі, а на підприємствах, де працює більше 5 працівників, обов'язково укладати колективний договір.

Акцентовано увагу на особливостях локального правового регулювання трудових відносин у Польщі. Зокрема, відзначено, що у колективних договорах цієї держави дозволено погіршувати становище працівників та наголошено, що такий досвід хоча й може бути використано в нашій державі, однак його використання має бути виваженим та чітко законодавчо регламентованим, тож поки що його запровадження є неможливим.

Окрему увагу присвячено аналізу локального правового регулювання трудових відносин в Австрії, Іспанії, США, Великобританії, Канаді, Японії та Китаї, у зв'язку з чим наголошено, що у більшості держав визначальна роль у правовому регулюванні трудових відносин належить локальним правовим нормам трудового законодавства, що дозволяє трудові правовідносини зробити більш гнучкими. Разом із тим обстоюється позиція, що запозичення такого досвіду має базуватися на ряді галузевих принципів, зокрема: наукової обґрунтованості, своєчасності, матеріальної забезпеченості тощо. Лише адаптація закордонного досвіду та його відображення в рамках національного законодавства дозволить успішно впровадити його у практичну діяльність.

У підрозділі 3.2 «Шляхи вдосконалення локального правового регулювання трудових відносин в Україні» акцентовано увагу, що

локальне правове регулювання трудових відносин в Україні має безліч недоліків, які потребують негайного вирішення.

Обґрунтовано, що делегування законодавцем повноважень щодо здійснення нормотворчої діяльності роботодавцям є просто необхідним, оскільки трудові відносини є досить специфічними і різноплановими за своєю суттю, і тому вони потребують більш гнучкого підходу до врегулювання. Проте така діяльність роботодавця не має суперечити законодавству та не має погіршувати становище працівника.

Серед недоліків локального правового регулювання трудових відносин названо відсутність чіткого законодавчого закріплення як визначення поняття локального правового акта, так і порядку та підстав його прийняття, у зв'язку з чим обґрунтовано необхідність на законодавчому рівні вирішити окреслені проблеми. Також обґрунтовано необхідність розробити, знову ж таки на законодавчому рівні, чітку класифікацію локальних нормативних актів. Зазначена пропозиція пов'язана не тільки зі зростаючою значимістю даного виду правового регулювання праці, але і з метою усунення можливого нерозуміння суті цих актів, їх класифікації та місця у системі правового регулювання трудових відносин в Україні.

Акцентовано увагу на важливості вдосконалення правового регулювання колективного договірної регулювання трудових відносин. Означене дозволить: по-перше, встановити додаткові гарантії для працівника, адже у разі укладання колективного трудового договору роботодавець також повинен стежити за дотриманням трудових гарантій, передбачених законодавством на користь найманого працівника, оскільки у разі виявлення порушень таких гарантій контролюючі органи притягують до відповідальності саме роботодавця, незважаючи навіть на те, що працівник добровільно погодився або не наполягав на дотриманні відповідних гарантій; по-друге, сам роботодавець зацікавлений в укладанні трудового договору, адже він не лише покладає на себе додаткові обов'язки, а й створює для себе найбільш вигідні умови для здійснення діяльності його підприємством чи організацією.

Запропоновано в Кодексі законів про працю, а також Кодексі України про адміністративні правопорушення закріпити норму, яка б закріплювала відповідальність роботодавців за не укладення колективного договору на підприємстві. При цьому акцентовано увагу, що такі зміни варто вносити лише після того, як буде чітко регламентовано процедуру та випадки застосування локальної нормотворчості. Обґрунтовано низку інших пропозицій та зауважень

щодо вдосконалення локального правового регулювання трудових відносин.

Наголошено, що локальне правове регулювання, беззаперечно, має важливе значення для регулювання трудових відносин, оскільки основна маса зазначених відносин регулюється саме за допомогою вказаних норм. Запропоновані нами шляхи вдосконалення локального правового регулювання трудових відносин не претендують на вичерпність. Однак, на нашу думку, запровадження їх у практичну діяльність, а також внесення відповідних змін до чинного законодавства України дозволить забезпечити додаткові гарантії як для роботодавця – ключового суб'єкта локальної нормотворчості, так і для найманого працівника – найбільш слабого учасника трудових відносин.

## ВИСНОВКИ

У дисертації наведено теоретичне узагальнення і нове вирішення наукового завдання, що полягає у визначенні особливостей локального правового регулювання трудових відносин, а також у виявленні недоліків локальної нормотворчості та наданні конкретних пропозицій щодо їх усунення. У результаті проведеного дослідження сформульовано ряд висновків, пропозицій і рекомендацій, спрямованих на досягнення поставленої мети.

1. Виокремлено такі етапи становлення та розвитку локального правового регулювання трудових відносин: 1) від заснування Київської Русі (892 рік) до 1861 року. Зазначений період характеризується існуванням кріпосного права. В даний час основою правового регулювання трудових відносин були індивідуальні договори, які в основному укладались із працівниками, що були на службі в державних органах; 2) з 1861 по 1917 рік. Цей період характеризується активною діяльністю держави щодо регулювання трудових відносин. Особливого значення набуває локальна нормотворчість на підприємствах, яка в основному була спрямована на покращення дисципліни на виробництві та на вдосконалення системи оплати праці; 3) 1918–1922 роки – закладено основу для здійснення локальної нормотворчої діяльності. Вперше на законодавчому рівні закріплювались конкретні нормативно-правові акти, які могли видаватися суб'єктами локальної нормотворчості; 4) 1923–1940 роки. Цей період характеризується зменшенням повноважень роботодавця щодо здійснення локальної нормотворчості. Все більшого значення набуває централізоване регулювання трудових відносин; 5) 1941–1945 роки. Велику роль у

регулюванні трудових відносин відігравали централізовані норми, однак роботодавці отримали більше повноважень щодо здійснення локальної нормотворчості в окремих напрямках. Зокрема, вони мали право збільшити кількість робочих годин. Тобто у цей час роботодавець наділявся необмеженими правами щодо локальної нормотворчості; 6) 1945-1970 роки. Поступово відбувається поновлення прав найманих працівників, зменшується кількість повноважень роботодавців щодо здійснення локальної нормотворчості; 7) 1971–1991 роки. Цей етап характеризується прийняттям основ законодавства щодо локальної нормотворчості уповноважених на те суб'єктів; 8) 1991 рік по теперішній час. Характеризується вдосконаленням КЗпП, а також створенням ряду нормативно-правових актів, що визначили розширення локальної нормотворчої діяльності.

2. Зауважено, що окрім історичних передумов виникнення локального правового регулювання, існують і інші об'єктивні обставини виникнення локального правового регулювання трудових відносин, які нами умовно поділено на зовнішні та внутрішні. Відзначено, що об'єктивна обумовленість локального правового регулювання трудових відносин пов'язана із тим, щоб якомога якісніше та ефективніше врегулювати трудові відносини на кожному окремому підприємстві, в кожній організації або установі. Адже держава не може охопити всі аспекти регулювання трудових відносин, саме тому делегування таких повноважень роботодавцю є цілком логічним та, на нашу думку, правильним кроком з боку законодавця.

Доведено, що локальне правове регулювання трудових відносин має на меті не лише заповнити прогалини та доповнити існуючі норми трудового законодавства України, воно має на меті вирішення соціальних проблем суспільства, адже за допомогою локальних норм можна підвищити (у порівнянні з діючим законодавством України) трудові гарантії працівників шляхом покращення умов праці, системи оплати тощо.

3. Під локальним правовим регулювання трудових відносин запропоновано розуміти діяльність уповноважених суб'єктів щодо видання локальних нормативно-правових актів з метою регулювання трудових відносин у певній організації, установі чи на 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.

4. Доведено, що єдність правового регулювання трудових відносин в Україні є однією із основоположних характеристик правового

регулювання зазначеної сфери суспільних відносин. Однак, незважаючи на те, що держава прагне до єдності правової політики в області праці, констатовано, що правове регулювання трудових відносин є неможливим без диференціації. Обстоюється позиція, що саме за допомогою локального правового регулювання досягається ефективна диференціація правового регулювання трудових відносин з урахуванням особливостей виробництва, особливості виконання певної роботи, професійних та інших якостей працівника, умов праці тощо.

5. Визначено, що централізоване правове регулювання трудових відносин в Україні – це цілеспрямована діяльність держави щодо видання законодавчих та інших нормативно-правових актів, що спрямовані на забезпечення та захист прав як найманих працівників, так і роботодавців. Крім того, воно спрямоване на створення таких умов праці, які б сприяли забезпеченню нормального рівня розвитку особи і задоволенню певного мінімуму її матеріальних і духовних потреб.

Встановлено, що для ефективного та якісного управління трудовими відносинами важливим є поєднання централізованого та локального їх правового регулювання. При цьому ключовим моментом залишається правильне співвідношення централізованого та локального правового регулювання трудових відносин. Адже надмірна централізація не дає змогу адаптувати ці правові відносини до тих чи інших умов (наприклад, у якій галузі здійснює свою діяльність підприємство і т. д.). У свою чергу, ні в якому разі не можна перебільшувати з використанням локального правового регулювання трудових відносин, адже домінуючим суб'єктом локальної нормотворчості є роботодавець, який може, власне, і має право приймати локальні нормативні акти в межах своєї компетенції. Саме тому, якщо надати роботодавцю занадто багато прав у сфері створення правових актів, це може призвести до того, що нормотворчість може стати тим інструментом в руках роботодавця, який він може використати з корисливою метою заради свого блага у збиток законних прав та інтересів найманих працівників.

6. Під способами забезпечення локального правового регулювання трудових відносин в Україні запропоновано розуміти визначені державою умови та підстави для здійснення діяльності щодо локальної нормотворчості уповноваженими на те суб'єктами. Способи забезпечення локального правового регулювання трудових відносин в Україні поділено на дві групи: основні та додаткові. До основних способів віднесено: зобов'язання, дозвіл та заборону. У свою чергу додатковими способами забезпечення локального правового

регулювання трудових відносин є юридична відповідальність та рекомендації.

7. Акцентовано увагу, що розгляд зарубіжного досвіду локально-правового регулювання трудових відносин має важливе значення для українського законодавця. Адже іноземний досвід може дозволити вирішити велику кількість проблемних питань, що стосуються правового регулювання трудових відносин, в тому числі і локального. Разом із тим, перейняття такого досвіду має базуватися на ряді галузевих принципів, зокрема: науковій обґрунтованості, своєчасності, матеріальної забезпеченості тощо. Лише адаптація закордонного досвіду та його відображення в рамках національного законодавства дозволить успішно впровадити його у практичну діяльність.

8. 3 метою вдосконалення локального правового регулювання трудових відносин в Україні запропоновано: а) на законодавчому рівні закріпити існування «локальних нормативно-правових актів» як виду підзаконного нормативно-правового акта та надати їм чітку правову характеристику; б) розробити та закріпити вичерпний перелік видів локальних нормативно-правових актів; в) удосконалити процедуру укладення колективних трудових договорів та розширити перелік випадків, коли укладення такого договору є обов'язковим; г) внести зміни до Кодексу законів про працю, а також Кодексу України про адміністративні правопорушення, а саме норми, які б закріплювали відповідальність роботодавців за не укладення колективного договору на підприємстві; д) розробити і закріпити процедуру прийняття та введення в дію локальних нормативно-правових актів; є) розширити сферу локального нормативно-правового регулювання трудових правовідносин; ж) створити чітке правове поле для здійснення суб'єктами локальної нормотворчості такої діяльності; з) закріпити вичерпний перелік принципів локального правового регулювання трудових відносин.

### **СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ:**

1. Сичова В. В. Юридична відповідальність, як спосіб забезпечення локального правового регулювання трудових відносин / В. В. Сичова // Прикарпатський юридичний вісник. – 2015. – № 3. – Т. 2. – С. 155–160.
2. Сичова В. В. Основні способи забезпечення локального регулювання трудових відносин / В. В. Сичова // Науковий вісник публічного та приватного права. – 2016. – № 1. – С. 67–72.

3. Сичова В. В. Єдність правового регулювання трудових відносин / В. В. Сичова // Науковий вісник публічного та приватного права. – 2016. – № 2. – С. 93–97.

4. Сичова В. В. Диференціація правового регулювання трудових відносин / В. В. Сичова // Науковий вісник публічного та приватного права. – 2016. – № 4. – С. 107–112.

5. Sichova V. V. Ways to improve local legal regulation of labor relations in Ukraine / V. V. Sichova // Visegrad journal on human rights. – 2015. – № 6. – P. 134–138.

6. Сичова В. В. Особливості правового регулювання трудових відносин науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів МВС України / В. В. Сичова // Трудове законодавство: шляхи реформування : матеріали II Всеукр. наук.-практ. конф. (Харків, 12 квітня 2013 р.). – Х. : «ХНУВС», 2013. – С. 273–274.

7. Сичова В. В. Єдність та диференціація правового регулювання трудових відносин: тісна співпраця та міцний взаємозв'язок / В. В. Сичова // Єдність і диференціація трудового права та права соціального забезпечення : матеріали III Всеукр. наук.-практ. конф. (Харків, 28 листопада 2014 р.). – Х. : «ХНУВС», 2014. – С. 184–186.

8. Сичова В. В. Дозвіл, як спосіб забезпечення локального правового регулювання трудових відносин в Україні / В. В. Сичова // Пріоритетні проблеми реформування системи законодавства України : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 21-22 жовтня 2016 р.). – К. : «Науково-дослідний інститут публічного права», 2016. – С. 57–59.

## АНОТАЦІЇ

**Сичова В.В.** Особливості локального правового регулювання трудових відносин в Україні. – *На правах рукопису*.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. – Харківський національний університет внутрішніх справ. – Харків, 2016.

У дисертації досліджено історичні передумови локального правового регулювання трудових відносин в Україні, розкрито об'єктивні передумови локального правового регулювання трудових відносин в Україні, охарактеризовано їх сутність.

Охарактеризовано єдність та диференціацію правового регулювання локальної нормотворчості, розкрито співвідношення централізованих та локальних норм у правовому регулюванні

трудових відносин в Україні, з'ясовано способи забезпечення локального правового регулювання трудових відносин в Україні.

Проаналізовано зарубіжний досвід локального регулювання трудових відносин та запропоновано можливості його використання в Україні, окреслено шляхи вдосконалення локального правового регулювання трудових відносин в Україні.

**Ключові слова:** трудові відносини, локальні норми, правове регулювання, працівник, роботодавець, локальна нормотворчість, трудовий договір, колективний договір, правила внутрішнього трудового розпорядку.

**Сычева В.В.** Особенности локального правового регулирования трудовых отношений в Украине. – *На правах рукописи.*

Диссертация на соискание ученой степени кандидата юридических наук по специальности 12.00.05 – трудовое право; право социального обеспечения. – Харьковский национальный университет внутренних дел. – Харьков, 2016.

Исследованы исторические предпосылки локального правового регулирования трудовых отношений в Украине. Раскрыты объективные предпосылки локального правового регулирования трудовых отношений в Украине. Отмечено, что кроме исторических предпосылок возникновения локального правового регулирования, существуют и другие объективные обстоятельства возникновения локального правового регулирования трудовых отношений, которые нами условно поделены на внешние и внутренние. Отмечено, что объективная обусловленность локального правового регулирования трудовых отношений связана с тем, чтобы как можно качественнее и эффективнее регулировать трудовые отношения на каждом отдельном предприятии, в каждой организации или учреждении. Охарактеризована сущность локального правового регулирования трудовых отношений в Украине. Под локальным правовым регулированием трудовых отношений предложено понимать деятельность уполномоченных субъектов по изданию локальных нормативно-правовых актов в целях регулирования трудовых отношений в определенной организации, учреждении или на предприятии.

Охарактеризованы единство и дифференциация правового регулирования локального нормотворчества. Раскрыто соотношение централизованных и локальных норм в правовом регулировании трудовых отношений в Украине. Установлено, что для эффективного и качественного управления трудовыми отношениями важно сочетание централизованного и локального их правового регулирования. При этом ключевым моментом остается правильное

соотношение централизованного и локального правового регулирования трудовых отношений. Выявлены способы обеспечения локального правового регулирования трудовых отношений в Украине.

Проанализирован зарубежный опыт локального регулирования трудовых отношений. Акцентируется внимание, что рассмотрение зарубежного опыта локально-правового регулирования трудовых отношений имеет важное значение для украинского законодателя. Ведь иностранный опыт может позволить решить большое количество проблемных вопросов, касающихся правового регулирования трудовых отношений, в том числе и локального. Вместе с тем, заимствование такого опыта должно базироваться на ряде отраслевых принципов, в частности: научной обоснованности, своевременности, материальной обеспеченности и др. Определены пути совершенствования локального правового регулирования трудовых отношений в Украине.

**Ключевые слова:** трудовые отношения, локальные нормы, правовое регулирование, работник, работодатель, локальное нормотворчество, трудовой договор, коллективный договор, правила внутреннего трудового распорядка.

**Sychova V.V.** Features of Local Legal Regulation of Labor Relations in Ukraine. – *Manuscript*.

The thesis for a candidate's degree by the specialty 12.00.05 – labor law; social guaranteeing law. – Kharkiv National University of Internal Affairs. – Kharkiv, 2016.

The author has researched historical preconditions of local legal regulation of labor relations in Ukraine, has revealed the objective preconditions of local legal regulation of labor relations in Ukraine, has characterized the essence of local legal regulation of labor relations in Ukraine.

The unity and differentiation of legal regulation of local law-making has been characterized; the correlation of centralized and local norms within legal regulation of labor relations in Ukraine has been revealed; the ways to ensure local legal regulation of labor relations in Ukraine have been found out.

International experience of local regulation of labor relations has been analyzed; and the possibilities of its usage in Ukraine have been suggested; the ways to improve the local legal regulation of labor relations in Ukraine have been outlined.

**Key words:** labor relations, local norms, legal regulation, an employee, an employer, local rule-making, labor contract, collective agreement, internal working rules.