

**МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ  
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
ВНУТРІШНІХ СПРАВ  
ФАКУЛЬТЕТ № 2  
КАФЕДРА ТРУДОВОГО ТА ГОСПОДАРСЬКОГО ПРАВА**

**ТЕКСТ ЛЕКЦІЇ**

з навчальної дисципліни  
«Напрями розвитку науки трудового права»  
вибірковий компонент освітньої програми третього рівня вищої освіти  
(Право Law,  
галузь знань «08 Право», спеціальність 081 «Право», 12.00.05 – трудове право;  
право соціального забезпечення)

за темою  
**ПРОБЛЕМИ НОВОЇ КОДИФІКАЦІЇ НАЦІОНАЛЬНОГО ТРУДОВОГО  
ЗАКОНОДАВСТВА**

**Харків (Вінниця) 2023**

**ЗАТВЕРДЖЕНО**

Науково-методичною радою  
Харківського національного  
університету внутрішніх справ  
Протокол від 25.09.2023 № 8

**СХВАЛЕНО**

Вченою радою факультету № 2  
Харківського національного  
університету внутрішніх справ  
Протокол від 29.08.2023 № 7

**ПОГОДЖЕНО**

Секцією Науково-методичної ради  
ХНУВС з юридичних дисциплін  
Протокол від 22.09.2023 № 8

Розглянуто на засіданні кафедри трудового та господарського права факультету  
№ 2 ХНУВС (протокол від 28.08.2023 № 8)

**Розробники:**

1. Професор кафедри трудового та господарського права факультету № 2 Харківського національного університету внутрішніх справ, доктор юридичних наук, професор **Подорожній Є.Ю.**
2. Старший викладач кафедри трудового та господарського права факультету № 2 Харківського національного університету внутрішніх справ, кандидат юридичних наук, **Яценко Т.П.**

**Рецензенти:**

1. Професор кафедри цивільного права і процесу Донецького національного університету імені Василя Стуса, доктор юридичних наук, професор **Амелічева Л.П.**
2. Декан факультету № 4 Харківського національного університету внутрішніх справ, доктор юридичних наук, професор **Марчук М.І.**

## План лекції

1. Сучасна система трудового законодавства України, проблеми його системності і нормативності
2. Системоутворюючі принципи побудови системи джерел трудового права і колізії нормативних приписів у трудовому праві
3. Необхідність реформування трудового законодавства. Проект Трудового кодексу України. Пріоритетність міжнародного права і міжнародних договорів під час реформування трудового законодавства
4. Основні завдання локальних правових норм у трудовому праві та умови їх законності. Проблеми поєднання централізованих і локальних норм.

## Література:

### Основна:

1. Бірюкова А.Г. Проблеми розвитку та співвідношення галузей трудового права та трудового законодавства : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 / Бірюкова Алевтина Геннадіївна ; Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. - Київ, 2016. 430 с.
2. Венедіктов С. В. Теоретико-правові засади сучасної концепції трудового правовідношення в Україні: монографія / С. В. Венедіктов. — Х. : ХНУ імені В. Н. Каразіна, 2011. — 224 с.
3. Дрозд О.Ю. Співвідношення норм трудового та адміністративного права при регулюванні проходження державної служби в Україні: монографія / О.Ю. Дрозд. - Дніпро: Видавничий дім «Гельветика», 2016. - 420 с.
4. Мельник К. Ю. Трудове право України : підручник / К. Ю. Мельник. — Харків : Діса плюс, 2014. — 480 с.
5. Мельничук Н. О. Договірне регулювання трудових відносин в нових економічних умовах: монографія / Н. О. Мельничук. — К. : Хай-Тек Прес, 2012. — 340 с.
6. Могілевський Л. В. Система трудового права України : монографія / Л. В. Могілевський. — Харків : Вид-во, 2016. — 412 с.
7. Подорожній Є.Ю. Проблеми теорії та практики юридичної відповідальності у трудовому праві України : монографія / Є. Ю. Подорожній. — Харків : НікаНова, 2016. — 420 с.

### Допоміжна

8. Іншин М. І. Оціночні поняття у трудовому праві: сучасний стан та шляхи удосконалення// Форум права : електрон. наук. фахове вид. / ХНУВС. - 2014. - № 4. - С. 162–166.
9. Сайфуліна Ю.В. Ієрархічність принципів побудови системи джерел права / Ю. В. Сайфуліна // Університетські наукові записки. - 2011. - № 2. - С. 45-50.

10. Новітнє вчення про тлумачення правових актів : навч. посіб. / В. Г. Ротань, І. Л. Самсін, А. Г. Ярема та ін.; відп. ред., кер. авт. кол. В. Г. Ротань. — Х. : Право, 2013. — С. 164.
11. Грекова М.М. Пріоритетні напрями удосконалення трудового законодавства України під впливом міжнародних трудових стандартів / М. М. Грекова // Форум права. - 2012. - № 2. - С. 154-160.
12. Скакун О. Ф. Теорія права і держави: Підручник. - 2-ге видання. - К.: Алерта; КНТ; ЦУЛ, 2010. -520 с.
13. Теорія держави і права : навч. посіб. / [С. К. Бостан, С. Д. Гусарєв, Н. М. Пархоменко та ін.]. - К. : ВЦ "Академія", 2013. - 348 с. - (Серія "Альма-матер").
14. Трудове право : підруч. / В. В. Жернаков, С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко та ін.; за ред. В. В. Жернакова. — Х. : Право, 2012. — 196 с.

#### Інформаційні ресурси в Україні

15. [www.rada.gov.ua](http://www.rada.gov.ua) – сайт Верховної Ради України.
16. [www.kmu.gov.ua](http://www.kmu.gov.ua) – сайт Кабінету Міністрів України.
17. [www.mvs.gov.ua](http://www.mvs.gov.ua) – сайт Міністерства внутрішніх справ України.
18. [www.nbuv.gov.ua](http://www.nbuv.gov.ua) – електронний каталог Національної бібліотеки України ім. Вернадського.
19. [www.library.ukma.kiev.ua](http://www.library.ukma.kiev.ua) – електронний каталог наукової бібліотеки НаУКМА.

## Текст лекції

### 1. Сучасна система трудового законодавства України, проблеми його системності і нормативності

Одним із важливих питань, яке постало перед нашою державою з моменту проголошення її незалежності і не втратило своєї актуальності й сьогодні, є реформування вітчизняного трудового законодавства, адже сучасна його система, попри численні зміни, що вносилися до неї протягом останніх років, не відповідає реаліям сьогодення і вже втратила свій потенціал щодо можливостей її подальшого вдосконалення, оскільки за своїми сутністю і змістом є радянською. Проблематиці сучасної системи трудового законодавства присвячували увагу та продовжують присвячувати ціла низка дослідників. Так, Д. В. Журавльов пише, що система трудового законодавства України - своєрідне утворення, що виникає і функціонує в межах системи національного законодавства. Зазначені системи мають різні рівні, хоча тісно взаємодіють між собою і взаємодоповнюють одна одну як ціле (система національного законодавства) і частина (система трудового законодавства). Галузі національного законодавства як частини його системи певним чином об'єднані. Правознавець акцентує увагу на тому, що таке поєднання має об'єктивний характер. Якщо цього не буде, система національного законодавства матиме сумативну природу або взагалі припинить своє цілеспрямоване функціонування. Отже, трудове законодавство є самостійною галуззю законодавства національного, яке за допомогою різних за характером, природою і функціональним призначенням нормативних приписів регулює трудові й тісно пов'язані з ними відносини<sup>1</sup>. А. Г. Бірюкова тлумачить трудове законодавство України як окрему галузь національної законодавчої системи й головною формою втілення (об'єктивації, позитивації) трудового права в об'єктивну дійсність. Ця галузь є складним суб'єктивно-об'єктивним утворенням, внутрішньо-організаційною структурою. Вона формується шляхом розміщення в ієрархічній послідовності різних за юридичною силою нормативно-правових актів. Дослідниця зазначає, що існує декілька основних критеріїв класифікації структури законодавства: (а) це предмет регулювання, так звана горизонтальна структура, (б) юридична сила нормативно-правових актів – вертикальна структура, і (в) територіальна структура, в основі якої лежить специфіка організації територіального устрою держави. При цьому на її думку найбільш доречним є підхід до її розуміння, заснований на юридичній силі нормативно-правових актів<sup>2</sup>. Л. В. Могілевський, вивчаючи проблематику системи трудового права України, пропонує розуміти систему трудового законодавства як сукупність наведених вище законодавчих актів, які розташовані в ній з урахуванням їх субординаційних і координаційних зв'язків, а також конкретних трудових і пов'язаних із ними правовідносин, які

---

1

Журавльов Дмитро Володимирович. Система трудового законодавства України : дис... канд. юрид. наук: 12.00.05 (трудове право; право соціального забезпечення) / Національний ун-т внутрішніх справ. - Х., 2005. – с.174

2

Проблеми розвитку та співвідношення галузей трудового права та трудового законодавства : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 / Бірюкова Алевтина Геннадіївна ; Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. - Київ, 2016.

регулюють загальнообов'язкові приписи, що містяться в їх складі. Правник зазначає, що система трудового законодавства характеризується складом, співвідношенням і внутрішньою побудовою джерел трудового права (законів, указів, постанов тощо). Науковець акцентує увагу на тому, що на відміну від системи трудового права, яка відображає взаємозв'язок правових норм і поділ їх на правові інститути, система трудового законодавства являє собою взаємозв'язок і поділ джерел права. Таким чином, система трудового законодавства — це об'єктивний розподіл та встановлення ієрархії нормативно-правових актів, які регулюють трудові та тісно пов'язані з ними відносини<sup>3</sup>. Система трудового законодавства на відміну від системи трудового права, яка містить правові норми, являє собою сукупність пов'язаних ієрархією та підпорядкованістю нормативно-правових актів про працю, які взаємодіють між собою як у цілому, так і в структурних частинах і регламентують суспільні відносини, що належать до предмету трудового права. Науковець цілком справедливо відмічає, що система трудового права закріплена передовсім у КЗпП України<sup>4</sup>. С. С. Каринський характеризує трудове законодавство як самостійну галузь національного законодавства, що вирізняється однорідністю й цілісністю свого складу й охоплює всю сукупність нормативних приписів, які регламентують трудові й похідні, тісно пов'язані з ними відносини. Л. П. Грузінова й В. Г. Короткін розуміють систему трудового законодавства тлумачать як сукупність нормативно-правових актів про працю; ця система виявляється у трудовому законодавстві, яке служить джерелом трудового права<sup>5</sup>.

Отже, враховуючи вище викладені наукові точки зору, можемо дійти висновку, одними із ключових якісних ознак трудового права і законодавства є його системність. У загальнотеоретичному контексті поняття системності можна охарактеризувати як спосіб або форму існування матерії, що виникає в наслідок появи певних зв'язків між елементами об'єктивної дійсності. Саме ці зв'язки і обумовлюють порядок розташування, розміщення зазначених елементів. Тобто системність - це перш за все порядок, впорядкованість, що протистоїть хаосу і безладу. Відповідно системне існування певного матеріального змісту - це таке існування, що має у своїй основі певний, заснований на відповідних зв'язках, порядок. Звідси системність є тією властивістю, яка у загальному вигляді характеризує зовнішню та внутрішню організацію, спосіб існування нормативного матеріалу з якого формується трудова галузь права. Категорія системності має комплексний характер, його зміст складають такі поняття як: «елементність», «єдність», «цілісність», «взаємозв'язки», «взаємодія», «структура» («структурованість»), «порядок» («впорядкованість»), «узгодженість», «форма». При цьому жодне із цих понять

3

Трудове право : підруч. / М. І. Іншин, В. І. Щербина, Д. І. Сіроха та ін.; за ред. проф. М. І. Іншина та доц. В. І. Щербини. — Х. : «НікаНова», 2012. — С. 69.

4

Могілевський Л. В. Система трудового права України : монографія / Л. В. Могілевський. — Харків : Вид-во, 2016. — 412 с.

5

Проблеми розвитку та співвідношення галузей трудового права та трудового законодавства : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 / Бірюкова Алевтина Геннадіївна ; Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. - Київ, 2016.

не є тотожним чи синонімічним системності, і лише відображає та характеризує певний аспект останньої (тобто системності).

На підставі виклеєного можемо говорити про те, що системність трудового законодавства передбачає наявність таких аспектів:

- по-перше, трудове законодавство складається із певної множини нормативно-правових актів, тобто є багатоелементним утворенням;
- по-друге, його елементи мають між собою відповідні предметні зв'язки, через які вони взаємодіють, розвивають, доповнюють та продовжують один одного;
- по-третє, структурні елементи трудового законодавства розміщені не хаотично, а у певному порядку, формуючи, таким чином внутрішню структуру даної законодавчої галузі;
- по-четверте, структура системи трудового законодавства характеризується ієрархічністю – в її складі знаходяться системи більш низького порядку. Системою найнижчого порядку є нормативний припис;
- по-п'яте, трудова галузь права являє собою цілісне, відносно завершене нормативне утворення. При цьому слід зазначити, що дана цілісність проявляється на зовнішньому та внутрішньому рівнях. Перша, тобто зовнішня цілісність системи трудового законодавства свідчить про те, що вона володіє відповідною автономністю та обособленістю по відношенню до інших систем (зокрема систем інших галузей законодавства) з якими вона взаємодіє як єдине ціле. Що ж стосується внутрішньої цілісності та єдності, то вона виражається у тому, що досліджувана система трудового законодавства має міцні внутрішні зв'язки, які забезпечують її стійкість та, відносно, непорушність<sup>6</sup>.

Чинне трудове законодавство має цілий ряд проблем із системністю, що виражається у наступному:

- по-перше, система трудового законодавства, зокрема її основа, що відображена у КЗпП України не відповідає системі трудового права;
- по-друге, наявність великої кількості нормативно-правових актів різної юридичної сили, як не узгоджуються між собою, а у ряді випадків прямо протирічать один одному;
- по-третє, неузгодженість положень трудового законодавства із положеннями інших галузей законодавства (зокрема адміністративного в частині врегулювання інституту державної служби);
- по-четверте, ціла низка правових аспектів у сфері використання найманої праці, не мають системного закріплення на рівні трудового законодавства (наприклад права та обов'язки роботодавця)<sup>7</sup>.

Щодо нормативності то думки більшості правників приводу того, що це одна із основних властивостей права і законодавства однастайні, втім єдиного

6

Могілевський Л. В. Система трудового права України : монографія / Л. В. Могілевський. – Харків : Вид-во, 2016. – 412 с.

7

Могілевський Л. В. Система трудового права України : монографія / Л. В. Могілевський. – Харків : Вид-во, 2016. – 412 с; Проблеми розвитку та співвідношення галузей трудового права та трудового законодавства : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 / Бірюкова Алевтина Геннадіївна ; Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. - Київ, 2016; Співвідношення норм трудового та адміністративного права при регулюванні проходження державної служби в Україні: монографія /О.Ю. Дрозд. - Дніпро: Видавничий дім «Гельветика», 2016. - 420 с.

підходу до тлумачення понять нормативності та системності права і законодавства, зокрема трудового, у наукових колах немає. Нормативність пов'язується із нормою права, яка являє собою загальнообов'язкове правило поведінки, сформоване в суспільстві відповідно до визнаної в ньому справедливої міри свободи і рівності та формально визначене (встановлене чи санкціоноване) і забезпечене державою з метою регулювання, охорони та захисту суспільних відносин<sup>8</sup>. А.В. Малько у своїх працях цілком справедливо називає норму права первинною клітинкою права, частинкою змісту, вихідним структурним елементом його системи<sup>9</sup>. У той же час науковець підкреслює, що із зазначеного не слідує тотожність понять «норма права» і «право» – вони пов'язані, співвідносяться один із одним як частина із цілим<sup>10</sup>. Звідси норма трудового права (трудо-правова норма) – це загальнообов'язкове, формально визначене, встановлене чи ратифіковане державою і забезпечене силою її впливу (аж до примусу) правило поведінки у сфері відносин використання найманої праці та тісно пов'язаних із ними відносин. Враховуючи зазначене, можемо дійти висновку про те, що нормативність передбачає загальну обов'язковість та формальну визначеність. Отже, розмірковуючи про проблеми нормативності, слід звертати увагу на недоліки і прогалини формалізації норм права, оскільки свою Тобто проблема нормативності – це проблеми перш за все, його формалізації. Так, наприклад, на сьогодні: не існує чіткого офіційного визначення понять дисциплінарної та матеріальної відповідальності; відсутнє чітке та змістовне врегулювання матеріальної відповідальності роботодавців; абсолютно не приділяється увага питанням відшкодування моральної шкоди у межах трудових відносин<sup>11</sup>. Відсутність у чинному трудовому законодавстві чіткого визначення цілого ряду важливих аспектів трудових і тісно пов'язаних із ними відносин, поверхневість і розпливчастість низки його положень ускладнюють застосування та забезпечення обов'язковості приписів даного законодавства.

## **2 Системоутворюючі принципи побудови системи джерел трудового права і колізія нормативних приписів у трудовому праві**

Важливим фактором забезпечення цілісного та узгодженого характеру системи джерел трудового права є принципи їх даної системи. Слово «принцип» використовується для позначення чогось головного, якоїсь ідеї чи закономірності, яка виступає відправною у діяльності кого- або чого-небудь, чи є основою створення, організації або пояснення чогось. У сфері трудового права принципи тлумачать як виражені у правових актах економічні закономірності організації суспільного виробництва й розподіл у формі основних керівних

8

Скакун О. Ф. Теорія права і держави: Підручник. - 2-ге видання. - К.: Алерта; КНТ; ЦУЛ, 2010. -520 с.

9

Теория государства и права: Курс лекций / Под ред. Н.И. Матузова и А.В. Малько., М.: Юристъ, 1997,–672с.

10

Теория государства и права: Курс лекций / Под ред. Н.И. Матузова и А.В. Малько., М.: Юристъ, 1997,–672с.

11

Проблеми теорії та практики юридичної відповідальності у трудовому праві Україні : монографія / Є. Ю. Подорожній. – Харків : НікаНова, 2016. – 420 с.



положень і засад правового регулювання трудових відносин, що вказують на загальну спрямованість і найбільш істотні риси його змісту. О. В. Старчук вважає, що принципи трудового права – це керівні ідеї, відповідно до яких будується вся система галузі права, формується масив правових норм, що регламентують ті чи інші суспільні відносини. Під принципами трудового права варто розуміти основні засади, що виражають сутність трудового права й напрямки його подальшого розвитку. Д. О. Карпенко підкреслює, що принципами права є виражені в ньому вихідні нормативно-керівні засади, що характеризують його зміст, основу, це закріплені в ньому закономірності суспільного життя. зазначають, що принципи трудового права визначені законами України, насамперед Конституцією, міжнародно-правовими документами про працю, КЗпП України. Вони лежать в основі правового регулювання праці всіх видів трудових відносин, пронизують трудове право, виражають сутність чинного трудового законодавства. Із позиції В. І. Щербини, принципи трудового права України – це основоположні керівні ідеї, що виражають сутність норм трудового права й головні напрями політики держави в галузі правового регулювання суспільних відносин, пов'язаних із застосуванням та організацією праці людей<sup>12</sup>. Принципи побудови системи джерел права, пишуть С. К. Бостан, С. Д. Гусарев, Н. М. Пархоменко, слід розуміти як основи, правила, які, відповідно до своїх властивостей, зумовлюють її розвиток і функціонування, забезпечують внутрішню єдність системи джерел права, узгодженість її складових елементів<sup>13</sup>. До ключових принципів побудови системи джерел прав належать:

- структурність. Даний принцип розкриває елементний склад системи джерел права. Кожний елемент такої системи, володіючи родовими ознаками, утворює особливий вид джерел права. Види джерел права утворюють внутрішньо організовану сукупність (підсистему), що набуває властивостей системного утворення. Структура системи джерел права — це її внутрішня будова. Структурування джерел права здійснюється як по вертикалі, так і по горизонталі<sup>14</sup>;

- системність, тобто узгодженість окремих різновидів джерел права. Узгодженість досягається за рахунок взаємодії субординаційних та координаційних, функціональних та генетичних зв'язків між джерелами права, між підсистемами джерел права, що виникають у процесі функціонування системи джерел права. Система юридичних джерел права постає у вигляді цілісної, органічної, самоорганізуючої системи лише тоді, коли джерела починають розглядатися в їхніх взаємозв'язках і ієрархії як певна підпорядкована цілісність, намагаючись подолати притаманні їм колізії, коли стає можливим вирізнити існування між юридичними джерелами права різних

12

Проблеми розвитку та співвідношення галузей трудового права та трудового законодавства : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 / Бірюкова Алевтина Геннадіївна ; Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. - Київ, 2016.

13

Теорія держави і права : навч. посіб. / [С. К. Бостан, С. Д. Гусарев, Н. М. Пархоменко та ін.]. - К. : ВЦ "Академія", 2013. - 348 с. - (Серія "Альма-матер").

14

Ієрархічність принципів побудови системи джерел права / Ю. В. Сайфуліна // Університетські наукові записки. - 2011. - № 2. - С. 45-50.

типів зв'язків<sup>15</sup>;

- ієрархічність полягає в упорядкуванні взаємодії між рівнями як руху від вищого до нижчого. В ієрархічно побудованій системі існує структурна і функціональна диференціація: кожний рівень спеціалізується на виконанні певних функцій, а вищі рівні здійснюють функцію узгодження й інтеграції. Методологічна необхідність ієрархічних побудов зумовлюється потребою пізнання й управління складними об'єктами соціального порядку<sup>16</sup>.

На підставі принципів побудови системи джерел права формуються, діють та удосконалюються її підсистеми: нормативно-правових актів, нормативно-правових договорів, правових прецедентів, правових звичаїв та правових принципів<sup>17</sup>]

В. І. Прокопенко, розмірковуючи про принципи побудови системи джерел трудового права за юридичною ієрархією, визначив їх як відправні, основоположні правила, що визначають порядок розміщення джерел права та законодавства в системі залежно від їх юридичної сили. До таких принципів правник відніс:

- відмінність конституційного і законодавчого регулювання;
- пріоритет актів законодавчої влади перед актами виконавчої та судової влади;
- перевага актів органів вищого рівня порівняно з нижчими органами;
- відповідність локальних актів державно-правовим актам;
- можливість зупинення й скасування неправомірних актів<sup>18</sup>. Аналогічної позиції з приводу принципів побудови системи джерел трудового права у своїх працях притримується й інші дослідники<sup>19</sup>.

Одними із наслідків неналежної реалізації принципів побудови системи джерел трудового права і проблем їх формалізації є поява колізій нормативних приписів. Так, В. Г. Ротань, І. Л. Самсін, А. Г. Ярема, Л. В. Могілевський наголошують на тому що, що неврахування системних ієрархічних зв'язків між нормативно-правовими актами призводить до появи колізій. Правові норми, що встановлені нормативно-правовими актами вищої юридичної сили, підлягають переважному застосуванню перед правовими нормами, що встановлені актами меншої юридичної сили, так як не мають значення ті обставини, коли було прийнято правові акти, якими були встановлені конкуруючі правові норми

<sup>15</sup> Ієрархічність принципів побудови системи джерел права / Ю. В. Сайфуліна // Університетські наукові записки. - 2011. - № 2. - С. 45-50.

<sup>16</sup> Ієрархічність принципів побудови системи джерел права / Ю. В. Сайфуліна // Університетські наукові записки. - 2011. - № 2. - С. 45-50.

<sup>17</sup> Теорія держави і права : навч. посіб. / [С. К. Бостан, С. Д. Гусарев, Н. М. Пархоменко та ін.]. - К. : ВЦ "Академія", 2013. - 348 с. - (Серія "Альма-матер").

<sup>18</sup> Грузінова Л.П., Короткін В.Г. Трудове право України: Навч посіб. — К.: МАУП, 2003. — Ч.1. — 128 с.: іл. — Бібліогр.: с. 124–

<sup>19</sup> Могілевський Л. В. Система трудового права України : монографія / Л. В. Могілевський. — Харків : Вид-во, 2016. — 412 с; Проблеми розвитку та співвідношення галузей трудового права та трудового законодавства : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 / Бірюкова Алевтина Геннадіївна ; Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. - Київ, 2016; Співвідношення норм трудового та адміністративного права при регулюванні проходження державної служби в Україні: монографія /О.Ю. Дрозд. - Дніпро: Видавничий дім «Гельветика», 2016. - 420 с.

(раніше чи пізніше), яка із конкуруючих норм є загальною, а яка – спеціальною. Правові норми, встановлені актами вищої юридичної сили, мають перевагу при правозастосуванні, хоч би ці норми не були закріплені текстуально та виявилися при тлумаченні за допомогою відповідних логічних засобів, у тому числі – висновку від протилежного<sup>20</sup>.

Юридичними колізіями, пише О. М. Ярошенко, є зіткнення, що виникають у рамках об'єктивного права, а також невідповідності між нормами та опосередковуваними ними суспільними відносинами. Колізія з'являється одночасно з появою в праві двох суперечливих одна одній норм. В залежності від підстави класифікації, пише правник, причини колізії можуть бути класифіковані на внутрішні та зовнішні, об'єктивні та суб'єктивні. До числа зовнішніх факторів, що викликають колізії, можуть бути віднесені явища, прямо не пов'язані з системою права та які носять політичний, ідеологічний, соціально-економічний, національно-етнічний характер. У сучасних умовах вплив факторів зовнішнього впливу є особливо значним. Суперечності між працею і капіталом, цінами і доходами, економічний спад виробництва криза державної влади, міжнаціональні конфлікти та інше неминуче знаходять відображення в системі юридичних приписів. На відміну від зовнішніх факторів внутрішні причини появи колізій пов'язані з властивостями самої правової матерії, особливостями процесу її формування. До їх числа можуть бути віднесені - недостатньо чітке розмежування повноважень між нормотворчими органами, особливості мовної об'єктивації правових приписів, відсутність концепції розвитку законодавства в цілому і його галузей, прямі помилки законодавця. Колізії юридичних правил можуть бути обумовлені й такими факторами, як неоднорідністю включеного в нормативний акт матеріалу, дисбалансом між загальними і конкретними, матеріальними і процесуальними нормами, перевагою казуїстичного викладу нормативних приписів над абстрактним і т.д. Об'єктивні причини появи колізій у трудовому праві переважно пов'язані з властивостями відносин, що піддаються правовому регулюванню з боку трудового права, їх здатністю існувати в просторі і часі, втикати, змінюватися і припинятися. Як соціальне явище нормативного характеру право розвивається разом із суспільством. Діалектика суспільного розвитку з неминучістю приводить до того, що існуючі нормативні приписи рано чи пізно перестають задовольняти потребам об'єктивної реальності. У результаті виникає конфлікт між соціальними потребами і можливостями, що впливають зі змісту правових норм. Виникнення колізій у цьому випадку обумовлено об'єктивною неможливістю оперативного реформування системи законодавства. Як результат – виникають конфлікти між формально-юридичними приписами і вимогами об'єктивної реальності. Прикладом можуть бути відносини, що нині складаються, між працівниками і роботодавцями, пов'язані з припиненням діяльності підприємства скороченням обсягу виробництва проходженням процедури банкрутства. Порушення єдності і

внутрішньої погодженості норм у рамках єдиної системи права може бути і наслідком інших факторів, викликаних, зокрема, логічними помилками, допущеними при формуванні норм права, недосконалістю законодавчої техніки і законодавчого процесу в цілому. Такі причини варто відносити до числа суб'єктивних причин появи юридичних протиріч<sup>21</sup>. Відмітною рисою вітчизняного законодавства сфері в праці останніх десятиліть, наголошує О. М. Ярошенко, є стихійність його розвитку, надмірна залежність від потреб поточного моменту. Одна з причин формування трудового законодавства в такий спосіб полягає у відсутності єдиної науково обґрунтованої концепції його подальшого розвитку. Порухення єдності системи права її роздробленість багато в чому обумовлені формуванням окремих правових приписів, а найчастіше і цілих напрямків у законодавстві в угоду вузько корпоративним інтересам. Лобіювання правових актів давно перестало бути нонсенсом для законодавчого процесу в Україні. Зі збільшенням числа норм, створених під впливом окремих політичних сил, регіонів, торгово-промислових корпорацій, значно зростає і ризик появи правових колізій<sup>22</sup>.

### **5.3 Необхідність реформування трудового законодавства. Проект Трудового кодексу України. Пріоритетність міжнародного права і міжнародних договорів під час реформування трудового законодавства**

Проблеми та недоліки чинного трудового законодавства України обумовлюють необхідність проведення глибоких та змістовних реформ у даній галузі. Сучасний розвиток трудового законодавства, як справедливо відмічають деякі дослідники, можна охарактеризувати як процес законотворчості, що носить здебільшого хаотичний і некомплексний характер, внаслідок чого неузгодженість правових норм перестала носити поодинокий характер. Процес приведення норм трудового права у відповідність до сучасних реалій вкрай повільний, що не в останню чергу пов'язано із слабкою науковою розробкою концептуальних засад його реформування<sup>23</sup>. О. М. Ярошенко наголошує, що сьогодні, коли відбулися і відбуваються численні соціально-економічні і політичних реформи особливу актуальність набувають проблеми удосконалювання правового регулювання відносин в області використання найманої праці. Перед трудовим законодавством стоїть складне завдання - зробити правове регулювання праці соціально справедливим, що адекватно відображає реалії суспільного життя, одночасно зберегти соціальне призначення трудового права максимально захистивши інтереси працівника як найбільш уразливої сторони трудового договору. Ця мета може бути досягнута лише за умови високої внутрішньої організації системи трудового права несперечливості закладеного в її основу нормативно-правового матеріалу, ефективного поєднання норм цієї галузі права з приписами інших галузей.

---

21

№ 1. - С. 189-193

22

№ 1. - С. 189-193

23

Щодо юридичних колізій в трудовому праві та причин їх виникнення / О. М. Ярошенко // Право і Безпека. - 2004. - Т. 3,

Щодо юридичних колізій в трудовому праві та причин їх виникнення / О. М. Ярошенко // Право і Безпека. - 2004. - Т. 3,

Науковець цілком слушно підкреслює, що наразі чітко прослідковується наявність певного дисбалансу між нормами, спрямованими на регулювання трудових відносин. Це, у свою чергу, створює не виправдані труднощі в їх практичній реалізації. Як наслідок Виникла необхідність створення правової системи, орієнтованої не на жорстке державне регулювання суспільних відносин, а на поєднання різних, переважно договірних, методів управління. При цьому О. М. Ярошенко акцентує увагу на тому, що немає необхідності в тому, щоб уже зараз усе змінити в законодавстві, відкинути і забути попередній досвід та здобутки. Створення нових норм і інститутів має бути пов'язане зі збереженням колишніх, що виправдали себе і здатні ефективно діяти в нових умовах. Послідовність повинна стати неодмінною якісною характеристикою правової системи, що створюється. Однак вона має носити аналітично-творчий характер, що передбачає відмову тільки від правових приписів, що не виправдали себе, узаконюють командно-адміністративні методи управління, обмежують права і свободи людини і громадянина<sup>24</sup>. С. Ф. Гуцу, розглядаючи питання реформування трудового законодавства України, підкреслює, що перехід до ринкових відносин, інтеграція України до світової економічної системи, переорієнтація з юридичного позитивізму на доктрини природничого права вимагають окреслення основних напрямків розвитку сучасного трудового законодавства. Дослідник наголошує, що трудові відносини в умовах стрімкого реформування економічного й політичного ладу країни з неминучістю зазнають суттєвого коригування. У зв'язку із цим постає завдання наукового осмислення змін і вироблення єдиних підходів до системи трудового права в цілому. На сучасному етапі необхідно виробити основні концептуальні підходи для з'ясування предмета трудового права, визначення перспектив реформування його доктрини. В С. Венедіктов, наголошуючи на необхідності реформування трудового законодавства України, відзначає, що основним його недоліком на сьогодні є не тільки його застарілість, а й недотримання, а часом навіть ігнорування під час законодавчого процесу вимог чинної Конституції України як основного фактора правового забезпечення життєдіяльності держави й соціуму. Проголосивши Україну правовою, демократичною й соціальною державою, законодавець у своїй діяльності повинен дотримуватися стратегії проведення правової реформи з метою створення цивілізованого громадянського суспільства на принципах верховенства права й забезпечення законності в країні. Це повною мірою стосується і проблем кодифікації трудового законодавства, проблем зайнятості і працевлаштування, пов'язаних з реалізацією права на працю, що є вельми актуальним в умовах ринкової економіки. Трудове право, як одна з найважливіших ланок правової системи України, найбільшою мірою має забезпечувати соціально-правовий захист людини у сфері праці, змістовно розкриваючи норми Конституції України як основної бази для розвитку трудового законодавства. Чим більша стабільність чинного законодавства, тим вище правова культура держави і суспільства.

Разом із тим науковець наголошує, що, ведучи мову про стабільність законодавства, не варто забувати, що воно повинно відповідати реальним умовам суспільного розвитку. Трудове законодавство, з одного боку, має бути стабільним, оскільки брак стабільності знижує ефективність дії закону, а з другого – йому належить бути динамічним, своєчасно реагувати на зміни в соціально-економічному житті соціуму ефективним прийняттям відповідних норм для регламентування трудових відносин. Динаміка фактичних суспільних відносин служить критерієм перевірки дієвості й ефективності їх нормативно-правової регламентації. Юридичні закони повинні своєчасно, з урахуванням перспектив розвитку відбивати суспільні потреби, не допускаючи як відставання нормативно-правової форми від змісту опосередковуваних нею суспільних відносин, так і надмірного випередження нею останніх. У випадках подібних перекосів процесу нормативно-правового регулювання, волюнтаристичного відриву його від реальних життєвих умов і закономірностей можливе різке зниження рівня ефективності конкретного закону<sup>25</sup>.

Одним із пріоритетних кроків на шляху реформування трудового законодавства є прийняття нового Трудового кодексу. Оскільки чинний на сьогодні основний нормативно-правовий акт у сфері праці — КЗпП України був прийнятий за часів радянської влади й орієнтований на регулювання трудових відносин в умовах адміністративно-командної системи керування економікою. З огляду на це сьогодні він об'єктивно не може адекватно регулювати трудові відносини та відносини тісно пов'язані з ними. При цьому велика кількість сьогоднішніх проблем у сфері регулювання трудових відносин породило не комплексне реформування трудового законодавства стосовно КЗпП України як основи цього законодавства. Його провідна роль майже не відчувається, оскільки прийняті закони з окремих питань регулювання трудових відносин і відносин, тісно пов'язаних з ними містять норми, які відсутні в кодексі, хоча за логікою значимості останніх їм належало б бути саме в КЗпП України<sup>26</sup>. Існуючий проект Трудового кодексу України, який (у разі його прийняття) має лягти в основу трудового законодавства, за заявою його розробників відповідає найкращим міжнародним стандартам у галузі трудових відносин. Втім при його детальному й уважному вивченні можна побачити, що Проект містить низку недоліків. Наприклад, П. Пилипенко, загалом позитивно оцінюючи державні кроки щодо реформування трудового законодавства шляхом прийняття нового зведеного галузевого нормативно-правового акта — ТК України, наголошує, що зазначений його Проект містить різного роду прорахунки й упущення. Науковець наголошує на тому, що при характеристиці сфери правового регулювання трудових відносин автори нового ТК України так і не зуміли відобразити ту основну ідею, яка безпосередньо впливає на

25

Проблеми розвитку та співвідношення галузей трудового права та трудового законодавства : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 / Бірюкова Алевтина Геннадіївна ; Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. - Київ, 2016.

26

Безусий В. В. Правове регулювання працевлаштування в Україні : дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Безусий Вадим Вікторович. — Х., 2007. — С. 76; Могілевський Л. В. Система трудового права України : монографія / Л. В. Могілевський. — Харків : Вид-во, 2016. — 412 с.

визначення сфери чинності норм цієї галузі. Адже відомо, що трудові відносини за своїм характером є досить різноманітними: вони простежуються на підприємствах, в установах, організаціях, в державних органах і кооперативах, у громадських об'єднаннях, а також в органах міліції й у Збройних силах; учасниками трудових відносин також є особи, які відбувають покарання у виправно-трудовах установах і всі, хто проходить альтернативну невійськову службу. Можна найматися на роботу до фізичної особи й можна працювати всією сім'єю, створивши селянське господарство, не укладаючи при цьому жодних угод про працю. Більшість із названих відносин регламентуються різними галузями права, а чи застосовувати до окремих з них трудове або інше (адміністративне, військове, виправно-трудове) законодавство, залежить винятково від того факту, який став підставою його виникнення<sup>27</sup>. На думку ряду дослідників Трудовий кодекс в разі його прийняття в нинішній редакції аж ніяк не усуне основну проблему у сфері праці – відсутність рівноваги у правах та обов'язках найманих працівників і роботодавця. Зокрема, він містить положення, що можуть суттєво обмежити права профспілок, ускладнити процедуру прийняття рішень під час розгляду трудових спорів комісіями з трудових спорів і уможливити заміну трудового та/або колективного договору актами роботодавця<sup>28</sup>. Слід відмітити, що із прийняттям нового Трудового кодексу має бути переглянуте й інше законодавство з питань праці. Адже як справедливо відмічають О.М. Ярошенко, А.Г. Бірюкова та інші правники, що для усунення розбіжностей між трудовим правом і законодавством недостатнього лише прийняття нового Трудового кодексу; має бути переглянутий і систематизована величезний масив підзаконних нормативно-правових актів з питань регулювання трудових і тісно пов'язаних з ними відносин з метою зменшення їх кількості й позбавлення в такий спосіб непотрібної зарегульованості у трудових відносинах. О. М. Ярошенка, підкреслює, що одним з напрямків реформування законодавства, здатним вплинути на загальну колізійну ситуацію в царині правового регулювання праці, має стати зменшення кількості і значення у трудовому праві нормативно-правових актів виконавчих органів державної влади. На необхідність такого кроку вказувалося вже давно, однак саме в період роботи над новим Кодексом з'явилася реальна можливість упорядкувати підзаконну нормотворчу діяльність. Для цього в його тексті можна було б передбачити норму, яка закріплювала б, що виконавчі органи державної влади видають нормативно-правові акти виключно на виконання законів і за дорученням законодавчого органу<sup>29</sup>.

Важливим аспектом реформування трудового законодавства України є впровадження на національному рівні провідних міжнародних норм і

27

Проблеми розвитку та співвідношення галузей трудового права та трудового законодавства : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 / Бірюкова Алевтина Геннадіївна ; Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. - Київ, 2016.

28

Проблеми розвитку та співвідношення галузей трудового права та трудового законодавства : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 / Бірюкова Алевтина Геннадіївна ; Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. - Київ, 2016.

29

Проблеми розвитку та співвідношення галузей трудового права та трудового законодавства : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 / Бірюкова Алевтина Геннадіївна ; Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. - Київ, 2016.

стандартів у сфері врегулювання використання найманої праці. Адже, як доречно пише В. С. Венедіктов, на шляху всебічного покращення механізмів правового регулювання трудових відносин Україні не треба замикатись у вузьких рамках національного досвіду, вигадувати те, що вже віддавна відомо, винайдено іншими, бо це непродуктивно. У сучасному світі накопичено досить багатий досвід гармонізації відносин з регулювання праці найманих працівників<sup>30</sup>. О.І. Процевський наголошував на тому, що одним із головних завдань, а може й причин кодифікації законодавства про працю є врахування в новому Кодексі норм міжнародного трудового права особливо положень Конвенцій та Рекомендацій МОП. Це стосується тих прав людини праці, які давно вирішені в міжнародних Конвенціях, ратифікованих Україною, але не знайшли закріплення у національному законодавстві. М. М. Грекова цілком справедливо відмічає, що забезпечення пріоритету принципів і стандартів, закріплених у міжнародних договорах суттєво покращує перспективи подальшого розвитку трудового законодавства України<sup>31</sup>. Міжнародні нормативно-правові акти, зазначає А. М. Бірюкова, чинять неабиякий позитивний вплив на розвиток трудового законодавства України, привносячи до нього загально-соціальні принципи рівності, гуманності, взаємоповаги до людської гідності й честі тощо. На потребу приведення вітчизняних галузей права, в тому числі трудового, у відповідність з міжнародними вимогами і стандартами, наголошувалось і в Указі Президента України «Про затвердження Стратегії інтеграції України до Європейського Союзу». У ньому зазначається, що адаптація національного законодавства передбачає реформування правової системи держави й поступове приведення у відповідність з європейськими стандартами, що охоплюють приватне, митне, трудове, фінансове, податкове законодавство, законодавство про інтелектуальну власність, охорону праці, охорону життя і здоров'я, навколишнє природне середовище, захист прав споживачів, технічні правила і стандарти, транспорт, а також інші галузі, визначені Угодою про партнерство та співробітництво. Важливим чинником реформування правової системи України слід вважати її участь у конвенціях Ради Європи, які встановлюють спільні для цієї організації та ЄС стандарти<sup>32</sup>. М. І. Іншин, В. І. Щербина, Д. І. Сіроха наголошують, що важливою складовою реалізації в трудовому праві принципу верховенства права є визнання державою пріоритетності міжнародних правових актів перед національним законодавством. Непересічне значення в умовах інтеграції України в світове співтовариство та правового регулювання праці в глобальній економічній системі мають міжнародно-правові акти. Набуття Україною членства в міжнародних організаціях вимагає від нашої держави зусиль щодо уніфікації та

30

Безусий В. В. Правове регулювання працевлаштування в Україні : дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Безусий Вадим Вікторович. — Х., 2007. — С. 76; Могілевський Л. В. Система трудового права України : монографія / Л. В. Могілевський. — Харків : Вид-во, 2016. — 412 с.

31

Пріоритетні напрями удосконалення трудового законодавства України під впливом міжнародних трудових стандартів / М. М. Грекова // Форум права. - 2012. - № 2. - С. 154-160.

32

Проблеми розвитку та співвідношення галузей трудового права та трудового законодавства : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 / Бірюкова Алевтина Геннадіївна ; Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. - Київ, 2016.



вдосконалення чинного законодавства, приведення його до світових стандартів із одночасним збереженням найбільш прогресивних норм трудового права направлених на захист інтересів працівників<sup>33</sup>.

#### **4 Основні завдання локальних правових норм у трудовому праві та умови їх законності. Проблеми поєднання централізованих і локальних норм**

Однією з відмінностей правового регулювання трудових відносин є поєднання методів централізованого й децентралізованого впливу на них. Змістом останнього – методу децентралізації – є гарантована можливість учасникам відносин у сфері реалізації права на працю самостійно, на власний розсуд визначати порядок та умови співпраці. Норми, прийняті внаслідок таких узгоджень і домовленостей, формують найнижчий (з точки зору юридичної сили) рівень джерел трудового права й законодавства – нормотворчість. Акти, в яких оформлюються ці норми, йменують локальними, оскільки вони мають внутрішню дію в межах відповідних підприємств, установ та організацій. Це акти управління, що приймаються керівниками підприємств, установ та організацій у межах їх компетенції і поширюються на сфери службової і трудової діяльності (накази, інструкції, статuti, правила, положення). Вони вступають у дію після одержання адресатом<sup>34</sup>. Локальний метод трудових відносин, зазначає Л.В. Могілевський, пов'язується із договірним характером встановлення змісту прав та обов'язків сторін трудового договору; локальне регулювання змісту трудового договору дозволяє найбільш повно врахувати ті чи інші особливості конкретного підприємства, установи, організації<sup>35</sup>. Отже, вказаний метод дозволяє здійснити регулювання тими відносинами, які не регулюються законодавчими актами<sup>36</sup>. С. С. Лукаш пише, що децентралізоване (локальне) регулювання праці - це вид підзаконної нормотворчості, який полягає у прийнятті або санкціонуванні державою локальних правових норм, що приймаються на рівні підприємства галузі, регіону у цілях деталізації, конкретизації загальних правових 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<sup>37</sup>. О. М. Ярошенком, зазначає, що наявність локального регулювання обумовлена реальними потребами життєдіяльності кожної організації. Приймаючи такий акт, сторони створюють певні правила поведінки для працівників, на яких поширюється

33

Трудове право : підруч. / М. І. Іншин, В. І. Щербина, Д. І. Сіроха та ін.; за ред. проф. М. І. Іншина та доц. В. І. Щербини. — Х. : НікаНова, 2012. — С. 40, 56–57.

34

Проблеми розвитку та співвідношення галузей трудового права та трудового законодавства : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 / Бірюкова Алевтина Геннадіївна ; Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. - Київ, 2016.

35

Централізоване та локальне регулювання укладення та розірвання трудового договору / С. С. Лукаш // Форум права. — 2008. — № 3. — С. 341.

36

Могілевський Л. В. Система трудового права України : монографія / Л. В. Могілевський. — Харків : Вид-во, 2016. — 412 с.

37

Щодо поняття та ролі централізованого та локального регулювання трудових відносин в умовах ринкової економіки / С. С. Лукаш // Право і Безпека. - 2007. - Т. 6, № 2. - С. 137-141.

його дія. Локальні акти визнаються державою й у випадку виникнення трудових спорів беруться до уваги правоохоронними органами й судом<sup>38</sup>. Л.П. Грузінова зазначає, що важливе місце серед джерел трудового права посідають локальні нормативно-правові акти, що приймаються на підприємствах, в установах та організаціях безпосередньо роботодавцем чи за погодженням з виборним органом профспілкової організації. Ці акти охоплюють: (а) правила внутрішнього трудового розпорядку й (б) положення про оплату праці, преміювання, про порядок виплати винагороди за підсумками роботи впродовж року та ін. Дослідниця наголошує, що ці нормативно-правові акти чинні тільки в межах конкретної організації, приймаються найчастіше на певний строк і не повинні погіршувати становище працівників порівняно із законами та іншими підзаконними нормативно-правовими актами у царині праці<sup>39</sup>. Н. Б. Болотіна наголошує, що локальним нормативно-правовим актам (колективному договору, правилам внутрішнього трудового розпорядку, положенню про преміювання, положенню про порядок винагороди за підсумками роботи за рік та ін.) належить доволі вагома роль. Усі вони є чинними тільки в межах конкретного підприємства, установи чи організації і приймаються найчастіше на певний строк. Вона підкреслює, що зазначені акти мають пристосовувати загальні норми до умов конкретного виробництва, характеру і профілю підприємства з урахуванням його економічного становища й не повинні погіршувати становище працівників порівняно із законами й підзаконними нормативно-правовими актами<sup>40</sup>.

Отже, локальні нормативно-правові акти покликані:

- розвивати конкретизують акти вищої юридичної сили, адаптувати пристосовують їх узагальнені приписи до специфічних умов, що існують на тих чи інших конкретних підприємствах, установах, організаціях тощо;
- усувати прогалин у чинному трудовому законодавстві, особливо сьогодні, коли Кодекс законів про працю України вже безнадійно застарів і, попри численні зміни, внесені до нього, не забезпечує необхідного рівня ефективності регламентації зазначених суспільних відносин.
- забезпечити можливість сторонам трудових відносин самостійно врегульовувати ряд аспектів своїх трудових взаємин, у межах визначених централізованим законодавством. За браком повноцінної можливості реалізувати повною мірою свої можливості у сфері праці через недосконалість централізованого законодавства працівники й роботодавці на підставі взаємного погодження можуть розробити для себе норми співпраці, які будуть для них обов'язковими<sup>41</sup>. Локальна номотворчість виступає формою

38

Ярошенко Олег Миколайович. Джерела трудового права України : Дис... д-ра юрид. наук: 12.00.05 / Національна юридична академія України ім. Ярослава Мудрого. — Х., 2007. — с. 476

39

Грузінова Л. П., Короткін В. Г. Трудове право України: Навч посіб. — К.: МАУП, 2003. — Ч. 1. — 128 с.: іл. — Бібліогр.: с. 124–126.

40

Болотіна Н.Б. Трудове право України: Підручник. — 4-те вид., стер. — К.: Вікар, 2006. — 725 с — (Вища освіта XXI століття).

41

Трудове право : підруч. / М. І. Іншин, В. І. Щербина, Д. І. Сіроха та ін.; за ред. проф. М. І. Іншина та доц. В. І. Щербини. — Х. : НікаНова, 2012. — С. 40, 56–57.

саморегуляції працівниками та роботодавцем (безпосередньо або опосередковано) тих питань у сфері праці, що належать до компетенції підприємства, установи, організації; здійснюється за участю самих працівників підприємства або їх представницького органу; нерідко виступає як експериментальне регулювання, в перебігу якого перевіряється доцільність певного варіанта вирішення питання; може містити елементи випереджувального регулювання, спрямованого на заповнення прогалин у праві, пошук адекватного варіанта правової регламентації умов праці<sup>42</sup>.

Оцінка законності локальних нормативно-правових актів, що містять норми трудового права, зазначає В. М. Швайковська, має пов'язуватися з повноваженнями суб'єктів локального нормативно-правового регулювання праці. Вимоги щодо повноважень пропонується розглядати у трьох аспектах:

- наявність нормотворчих прав, які встановлюються законом;
- наявність необхідних повноважень у осіб та органів, які реалізують права нормотворчих суб'єктів або які представляють колективні інтереси працівників;
- видання акту в межах нормотворчих повноважень<sup>43</sup>.

Крім того, важливим критерієм законності локального нормативно-правового акту є предмет його регулювання та відповідність змісту даного акту положенням централізованого законодавства, а саме: він по-перше, може бути спрямований на впорядкування тих суспільних відносин, які є специфічними для даного підприємства та не врегульовані або не повністю врегульовані в централізованому порядку; по-друге, локальний акт може значно розширювати права сторін, у той же час він не може містити положення, які погіршують становище працівників порівняно з централізованим законом чи підзаконним нормативно-правовим актом. Ось чому деякі питання щодо впорядкування взаємовідносин між роботодавцем і працівником не можуть вирішуватись у локальному порядку, особливо що стосується підстав звільнення трудівників<sup>44</sup>.

Отже, поєднання централізованого та локального регулювання є одним із провідних принципів трудового права і законодавства, однак забезпечити оптимальне співвідношення даних принципів досить складне завдання. Зокрема однією із суттєвих проблем сьогодні на шляху вирішення даного питання є відсутність чіткого визначення меж регулятивного впливу норм локального законодавства. Адже співвідношення між централізованими і децентралізованими актами у сфері праці хоча й ґрунтується на постулаті про те, що останні регулюють ті аспекти трудових правовідносин, що не регламентуються першим, однак це має відбуватися у межах, визначених централізованим законодавством. Тобто централізоване законодавство має

42

Трудове право : підруч. / В. В. Жернаков, С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко та ін.; за ред. В. В. Жернакова. — Х. : Право, 2012. — С. 196; Могілевський Л. В. Система трудового права України : монографія / Л. В. Могілевський. — Харків : Вид-во, 2016. — 412 с.

43

Швайковська Валентина Миколаївна. Локальне нормативно-правове регулювання праці в умовах ринкової економіки : Дис... канд. наук: 12.00.05 - 2007.-с.191

44

Могілевський Л. В. Система трудового права України : монографія / Л. В. Могілевський. — Харків : Вид-во, 2016. — 412 с. Проблеми розвитку та співвідношення галузей трудового права та трудового законодавства : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 / Бірюкова Алевтина Геннадіївна ; Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. - Київ, 2016.

встановити необхідні правові засади та умови для нормального функціонування і розвитку локального регулювання. Останнє ж, у свою чергу, не повинне, як це часто буває, сприйматися лише як засіб усунення прогалин, нечіткосте та інших недоліків першого (централізованого законодавства). Локальне регулювання існує, перш за все, для, як ми зазначали вище по тексту, пристосування норм централізованого законодавства до специфіки трудових умов у відповідних установах, організаціях, підприємствах, а також задля забезпечення демократизації, високого рівня свободи при визначенні сторонами трудових відносин особливостей їх трудових взаємин. П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, З. Я. Козак та інші з цього приводу зазначають, що основні гарантії захисту трудових прав учасників трудових правовідносин встановлюються законами і підзаконними актами, а решту правил регулювання праці сторони визначають за погодженням між собою або в порядку, передбаченому централізованими нормами, самостійно. При цьому локальне правовстановлення не повинне виходити за межі і суперечити стандартам, визначеним для нього централізовано. Дослідники відмічають, що у зв'язку зі змінами, що відбуваються у сфері суспільно-трудова відносин, переходом до ринкової економіки потребують корекції загальні вимоги щодо суб'єктів локальної нормотворчості. Трудове законодавство, що було орієнтоване на соціалістичну суспільну організацію праці, передбачає право ухвалювати локальні норми за власником підприємства, установи, організації і обов'язковим погодженням (за згодою) з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником). Такий порядок є прийнятним, коли профспілки вважалися незамінним суб'єктом організації праці на підприємствах. У нинішніх умовах, коли вони на підприємствах або зовсім відсутні, або ж є декілька профспілок одночасно, ухвалення локальних правил стає проблематичним. Доводиться приймати такі норми з порушенням загальних вимог (оскільки за відсутності профспілки ні з ким погодити її прийняття) або ж зовсім відмовитися від встановлення додаткових умов праці на локальному рівні. За таких обставин очевидно, що існують цілком об'єктивні чинники для зміни на законодавчому рівні загального порядку прийняття локальних норм у сфері трудового права. Їх, на думку правників, мають приймати самі власники (роботодавці) в особі органів управління підприємства, як це передбачено у країнах з розвиненою ринковою економікою. Участь профспілок при ухваленні локальних норм права можлива тільки щодо актів договірної характеру (колективних договорів, угод), а решта — має бути прерогативою самого роботодавця. Побойовання, що при такій спрощеній процедурі можуть порушуватися трудові права найманих працівників, не мають достатніх підстав. Адже КЗпП України у ст. 9 визначає недійсними умови договорів про працю, якщо вони погіршують становище працівників<sup>45</sup>.