

УДК 349.2

**Д. І. Сіроха**  
кандидат юридичних наук,  
доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення  
Київського національного університету імені Тараса Шевченка

## ФУНКЦІЇ НОРМОТВОРЧОСТІ СУБ'ЄКТІВ ТРУДОВОГО ПРАВА

**Актуальність теми.** У суспільних відносинах, що виникають у сфері застосування найманої праці, формуються різноманітні інтереси сторін цих відносин, які за своїм змістом можуть не співпадати. Тому основною метою правового регулювання ефективних відносин у сфері праці є недопущення порушення прав працівників і роботодавців, швидке і ефективно врегулювання і вирішення конфліктів між ними, збалансування соціально-економічних інтересів сторін трудових відносин. Такому балансу неодмінно повинна сприяти цілеспрямована і комплексна соціально-економічна політика держави в цілому, і політика в галузі трудових відносин, зокрема. Саме тому вдосконалення законодавства, що регулює соціально-трудова та пов'язані з ними економічні відносини, сприяння в забезпеченні соціальної стабільності і злагоди у суспільстві є першочерговим завданням державних органів, що реалізується шляхом систематичної нормотворчої діяльності суб'єктів трудового права.

Питання, пов'язані з функціями трудового права, нормотворчістю та їх значення у трудовому праві досліджували у своїх працях В.М. Андрійів, С. В. Венедіктов, В. В. Жернаков, Т. А. Занфірова, М. І. Іншин, Р.І. Кондратьєв, С. С. Лукаш, Н. О. Мельничук, П. Д. Пилипенко, С.М. Прилипка, О. І. Процевський, В. В. Форманюк, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева, С.М. Черноус, В.І. Щербина, О. М. Ярошенко та інші науковці. Разом з тим сутність функцій нормотворчості суб'єктів трудового права ще не набула достатнього висвітлення у наукових джерелах, що обумовлює спрямованість подальших наукових пошуків.

**Метою статті** є здійснення дослідження сутності функцій нормотворчості суб'єктів трудового права.

**Результати дослідження.** Прослідковуючи процес взаємовідносин між суб'єктами трудового права, можна узагальнити три групи інтересів, що їм притаманні: інтереси найманої праці, інтереси капіталу та інтереси суспільства. Історично організаціями, що створюються з метою захисту інтересів найманої праці, є професійні спілки. Проте інтереси працівників можуть представляти й інші органи чи організації, які будуть ними на те уповноважені. У колективно-договірному регулюванні профспілки чи інші уповноважені на представництво органи можуть ефективніше здійснювати

захист своїх інтересів, ніж це робитиме той чи інший працівник.

Інтереси капіталу направлені на максимальне використання кадрового потенціалу підприємства, збільшення прибутків, що може досягатися також за рахунок масових звільнень працівників. Тобто у своїй основі інтереси найманих працівників і капіталу є об'єктивно протилежними та внутрішньо суперечливими, тому їх поєднання нерідко веде до конфліктів, що можуть негативно впливати на розвиток усього суспільства [1, с. 67].

В Україні колективна взаємодія між суб'єктами трудового права здійснюється на національному, галузевому, регіональному та локальному рівнях. На перших трьох з них практикуються тристоронні відносини (між об'єднаннями роботодавців, об'єднаннями працівників, органами виконавчої влади), а на локальному рівні колективний договір укладається між роботодавцем і органом, який представляє найманих працівників. Відповідно принцип соціального партнерства полягає у проведенні його сторонами консультацій і переговорів, спрямованих на запобігання і розв'язання колективних трудових спорів, розгляд і вирішення претензій та розбіжностей, що можуть виникати між сторонами, взаємо надання необхідної інформації тощо.

Соціальне партнерство і колективно-договірне регулювання тісно переплетені, оскільки мають єдині цілі: забезпечення і збереження соціального миру та ефективного регулювання колективних трудових відносин, тому засади їх здійснення мають спільні витоки.

Механізм реалізації нормотворчої діяльності на законодавчому та підзаконному рівні, в процесі договірному регулювання та реалізації інтересів сторін соціального діалогу (соціальних партнерів) в сучасних умовах опосередковує процес трансформації (переходу) юридичних традицій у об'єктивні правові норми з їх викладених у текстах відповідних нормативно-правових актів. Саме тому нормотворча діяльність суб'єктів трудового права має найбільший творчий характер, адже саме через її здійснення реалізуються такі елементи буття як громадські інтереси, потреби, вольові установки, варіанти рішень, норми, що формуються та формалізуються у світовій традиції та господарській практиці окремих галузей та підприємств. При цьому такий творчий характер

не може порушувати ті закріплені мінімальні гарантії, що є первинні та визначені для найменш захищеної сторони трудового договору. Саме тому нормотворча діяльність повинна виходити із певних принципів, основних ідей, організаційних начал, які обумовлюють сутність та характерні ознаки цієї діяльності.

В органічному поєднанні з правовою природою, значенням та основоположними принципами нормотворчої діяльності знаходяться і її функції, під якими розуміються напрями діяльності зі встановлення, зміни або скасування правових норм, створення і розвитку системи законодавства. При цьому, виходячи з функціонального призначення нормотворчості розглядають такі її функції як: 1) первинного регулювання суспільних відносин – це розробка і прийняття нових юридичних норм у тих випадках, коли суспільні відносини раніше не регулювалися і вперше виникла необхідність у їх регулюванні; 2) удосконалення законодавства – це скасування, зміна, доповнення юридичних норм, що не відповідають потребам суспільного розвитку; 3) упорядкування (систематизації) законодавства – упорядкування чинних юридичних норм, тобто упорядкування нормативних положень у межах наявних юридичних норм, виходячи з потреби їх юридико-технічного удосконалення і системного вираження; 4) конкретизація (деталізація) законодавства, тобто переклад загальних абстрактних положень юридичних норм на більш конкретний рівень, більш детальна регламентація суспільних відносин [2, с. 26]. Майже аналогічні функціональні аспекти нормотворчості наводить О. Ф. Скакун, яка виділяє чотири функції правотворчості: по-перше, функція первинного регулювання суспільних відносин – створення і ухвалення нових правових норм, що відбуваються в тих випадках, коли суспільні відносини раніше не регулювалися і виникла необхідність в цьому вперше. По-друге, функція оновлення існуючого нормативно-правового матеріалу, його деталізації (конкретизації) здійснюється відповідно до потреб суспільного розвитку внесенням змін і доповнень до приписів нормативно-правових актів; санкціонування вже існуючих норм, наприклад, правових звичаїв тощо. При цьому важливо не займатися оновленням заради оновлення, оскільки стабільність є кращою, ніж зміни, тим більше зміни без особливої необхідності. Коли ж суспільні потреби змінюються, суспільство потребує такого законодавства, яке адекватно відображало б ці потреби. Тоді настає необхідність у внесенні змін і доповнень до відповідних законодавчих актів, уточненні і конкретизації чинних норм. По-третє, функція усунення (заповнення) прогалин у праві – заповнення повного чи часткового пропуску в чинних нормативних актах необхідних юридичних норм шляхом формулювання норм,

яких бракує. І, по-четверте, функція систематизації нормативно-правового матеріалу – облік, упорядкування, об'єднання, доповнення нормативно-правових актів. Організаційною формою цієї функції є кодифікація нормативно-правових актів, що передбачає обґрунтоване (побудоване на наукових принципах) його оновлення, усунення прогалин [3, с. 304].

В цьому контексті можна відзначити, що для трудових відносин характерним є те, що закріплене на конституційному рівні право на працю, право на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом, на відпочинок та інші права розкриваються та деталізуються у змісті Кодексу законів про працю України, у змісті спеціальних законах (наприклад, Законі України «Про відпустки», «Про оплату праці»), що також в залежності від окремих професій та особливостей реалізацій трудової функції можуть конкретизуватися положеннями підзаконних нормативно-правових актів прийнятих уповноваженими органами державної влади у відповідній сфері. Крім того, всі ці права знаходять свої особливості реалізації у галузевих актах соціального партнерства та локальних (корпоративних) актах окремих роботодавців.

У залежності від динаміки правового регулювання суспільних відносин, а також стану самої системи правових норм у літературі виділяють три взаємопов'язані за змістом на направленням відповідних функції: а) функція оновлення нормативного матеріалу, під якою мається на увазі прийняття нормативних приписів поточної правотворчості; б) функція усунення прогалин, яка здійснюється у зв'язку з допущеними помилками, неповнотою регулювання та ін.; в) функція упорядкування правового матеріалу [4, с. 270]. Аналогічно і В.К. Бабаєв, виділяючи функції правотворчості, зазначає, що їх реалізація дозволяє вирішити завдання удосконалення національного законодавства. Так, у процесі правотворчості, на його справедливе переконання, реалізуються наступні функції: а) функція поновлення законодавства, тобто видання нових нормативно-правових актів; б) усунення (скасування) застарілих юридичних норм; в) усунення прогалин у праві [5, с. 311].

Окремо необхідно відмітити, що у літературі зазначені функції доповнюються функцією новелізації права, під якою в узькому сенсі розуміється прийняття абсолютно нових норм права – так званих «новел». У широкому сенсі новелізація права (законодавства) – це: а) встановлення (прийняття), зміна, скасування норм права; б) санкціонування вже існуючих норм (наприклад, звичаїв); в) прийняття, зміна, скасування, призупинення, продовження дії (продовження) нормативного акту. Тобто, новелізація права у широкому розу-

мінні передбачає яку-небудь зміну стану чинних норм права, тобто внесення елемента новизни як стосовно форми, так і змісту права [6, с. 23]. Особливо це актуально в сучасних умовах динамічного розвитку трудових відносин, яким характерно поступове розширення традиційних форм зайнятості з урахуванням нових виробничих та інформаційних викликів. У цьому контексті на необхідності приділення більшої уваги функціям нормотворчості у формі локального правового регулювання наголошує і Т.А. Коляда, яка відзначає, що важливість локального правового регулювання на підприємствах, в установах, організаціях визначається його функціями, найважливішими з яких слід вважати: функцію реалізації законодавчих приписів в сфері суспільно-трудова відносин; функцію деталізації, конкретизації загальних нормативно-правових актів; функцію заповнення прогалин в праві, коли локальні норми приймаються за відсутності відповідних централізованих норм; функцію експериментальної перевірки тих або інших законодавчих припущень; функцію первинного правового регулювання специфічних трудових відносин, що виникають в рамках певного підприємства, якщо рішення цих питань входить в компетенцію останнього і об'єктивно вимагає правової форми [7, с. 81].

**Висновки.** Таким чином, головне для нормотворчості у сфері праці – вироблення та формування ефективного правового регулювання трудових відносин, утвердження нових правових норм та усунення існуючих прогалин у регулюванні суспільних відносин. Саме в цьому проявляється соціальне призначення даної юридичної діяльності. Адже, регулюючий вплив правових норм дістає вияв у їх впливі на суспільні відносини. Норма, яка не впливає на суспільні відносини, є без результативною, неефективною і залишається нереалізованою. Така норма не є еталоном, правилом, мірилом поведінки. Застосування правових норм передбачає їх дотримання і виконання. Словом, закон живе і діє, коли він виконується [8, с. 48].

В свою чергу, динамічність розвитку соціально-економічних умов життя сучасного суспільства періодично висуває нові вимоги до механізму правового регулювання, не є виключенням і сфера трудового права. У зв'язку з чим перед нормотворчими органами ставиться задача оперативно оновлювати нормативні акти. Основне значення функції оновлення нормативного матеріалу полягає в тому, щоб приймати нові норми права, так звані новели з урахуванням недопущення нормативного дублювання норм та недопущення їх колізійності. При цьому функція усунення прогалин в праві виконує допоміжну функцію в трудовому законодавстві і виступає своєрідним удосконаленням нормативного матеріалу. Як відшукується прогалина? Під час застосування норм

права – у суді, практичні діяльності та ін. Для виявлення прогалин узагальнюється судова й адміністративна практика. Діяльність щодо усунення прогалин у праві здійснюють суб'єкти нормотворчості. Суб'єкти правозастосування можуть тільки долати їх.

Тим самим, нормотворчість суб'єктів трудового права – це діяльність по прийняттю, зміні, скасуванню норм права, яка направлена на ефективне регулювання суспільних відносин у сфері застосування найманої праці. Створюючи та впроваджуючи у життя норми права суб'єкти трудового права бажають забезпечити найбільш ефективне врегулювання суспільних відносин, захистити власні інтереси, забезпечити внесення у процес їх діяльності злагодженості, послідовності. Водночас, одного лише прийняття первинних правових норм у відповідних нормативних джерелах недостатньо для досягнення стабільності відносин, адже останні є динамічними та правила закріплені в актах мають бути реалізовуватися на практиці. Саме тому нормотворча діяльність суб'єктів трудового права має конкретну стабільну функціональну спрямованість, яка проявляється в здійсненні основних функцій нормотворчості у сфері праці: 1) створення правових норм у сфері правового регулювання трудових та тісно пов'язаних з ними відносин; 2) оновлення існуючого нормативного матеріалу, що регулює сферу праці, шляхом усунення прогалин і колізій, а також його новелізації; 3) впорядкування нормативного матеріалу через різні форми систематизації; 4) деталізація актів та окремих норм законодавства у сфері праці на національному, галузевому, територіальному та локальному рівнях.

### Література

1. Трудове право України: Академічний курс: Підруч. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. / П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, З. Я. Козак та ін.; За ред. П. Д. Пилипенка. – 2-е вид., перероб. і доп. – К.: Видавничий Дім «Ін Юре», 2006. – 544 с.
2. Нормотворча діяльність : навч.-метод. посіб. для самост. вивч. дисц. / В. І. Риндюк. – К. : КНЕУ, 2009. – 162 с.
3. Скакун О. Ф. Теорія держави і права: підручник / Скакун О. Ф. 2-е вид. – Х. : Консум, 2005. – 734 с.
4. Кельман О., Мурашин О. Загальна теорія держави і права: підручник. – К.: Кондор, 2006. – 477 с.
5. Общая теория права: курс лекций / Под общ. ред.: Бабаев В.К. – Нижний Новгород: Изд-во Нижегород. ВШ МВД РФ, 1993. – 544 с.
6. Шульга А.М. Теория государства и права: пособие [для подготовки к гос. (выпускному) экзамену] / А.М. Шульга. – Харьков: Ун-т внутр. дел, 2000. – 131 с.
7. Коляда Т.А. Диференціація правового регулювання праці за трудовим законодавством України: дис... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Т.А. Коляда; Національний ун-т внутрішніх справ. – Х., 2004. – 184 с.
8. Василюк С. Правотворча і правозастосовна діяльність: їх діалектична єдність / Василюк С. // Право України. – 1996. – № 10. – С. 48-53.

### Анотація

**Сироха Д. І. Функції нормотворчості суб'єктів трудового права.** – Стаття.

Стаття присвячена дослідженню концептуальних підходів до сутності функцій нормотворчості суб'єктів трудового права. На підставі аналізу доктринальних робіт у галузі теорії права автор виокремлюється найпоширеніші види функцій нормотворчості. Автор обґрунтовує, що нормотворча діяльність суб'єктів трудового права має конкретну стабільну функціональну спрямованість, яка проявляється в здійсненні основних функцій нормотворчості у сфері праці: 1) створення правових норм у сфері правового регулювання трудових та тісно пов'язаних з ними відносин; 2) оновлення існуючого нормативного матеріалу, що регулює сферу праці, шляхом усунення прогалин і колізій, а також його новелізації; 3) впорядкування нормативного матеріалу через різні форми систематизації; 4) деталізація актів та окремих норм законодавства у сфері праці на національному, галузевому, територіальному та локальному рівнях.

*Ключові слова:* нормотворчість, функції, локальне правове регулювання, трудові відносини, нормотворчі помилки, ефективність регулювання.

### Аннотация

**Сироха Д. И. Функции нормотворчества субъектов трудового права.** – Статья.

Статья посвящена исследованию концептуальных подходов к сущности функций нормотворчества субъектов трудового права. На основании анализа доктринальных работ в области теории права автором выделяются классические виды функций нормотворчества. Автор обосновывает, что нормотворческая деятельность субъектов трудового права имеет конкретную стабильную функциональную направленность, которая проявляется в осуществлении основных функций

нормотворчества в сфере труда: 1) создание правовых норм в сфере правового регулирования трудовых и тесно связанных с ними отношений; 2) обновление существующего нормативного материала, регулирующего сферу труда, путем устранения пробелов и коллизий, а также его новеллизации; 3) упорядочение нормативного материала через различные формы систематизации; 4) детализация актов и отдельных норм законодательства в сфере труда на национальном, отраслевом, территориальном и локальном уровнях.

*Ключевые слова:* нормотворчество, функции, локальное правовое регулирование, трудовые отношения, нормотворческие ошибки, эффективность регулирования.

### Summary

**Sirokha D. I. Functions of labor making of subjects of labor law.** – Article.

The article is devoted to the study of conceptual approaches to the essence of the rulemaking functions of subjects of labor law. The author distinguishes the classical types of functions of rule-making, based on the analysis of doctrinal works in the field of the theory of law. The author substantiates that the rule-making activity of subjects of labor law has a specific stable functional orientation. It is manifested in the implementation of the basic functions of rule-making in the field of labor, such as: 1) the creation of legal norms in the field of legal regulation of labor and closely related relations; 2) updating the existing regulatory material governing the world of work by eliminating gaps and conflicts, as well as its novelization; 3) streamlining of regulatory material through various forms of systematization; 4) detailing of acts and individual legislation in the field of labor at the national, sectoral, territorial and local levels.

*Key words:* rule-making, functions, local legal regulation, labor relations, rule-making mistakes, regulation efficiency.