

**Алла Володимирівна АНДРУШКО,**  
кандидат юридичних наук, доцент,  
доцент кафедри трудового, земельного та господарського права  
Хмельницького університету управління та права,  
*Alla\_Andrushko@ukr.net*

**Оксана Анатоліївна СИТНИЦЬКА,**  
кандидат юридичних наук, доцент,  
доцент кафедри цивільного права і процесу  
Донецького національного університету (м. Вінниця),  
*sioksana@bk.ru*

УДК 349.23

## **ПОЄДНАННЯ ЦЕНТРАЛІЗОВАНОГО І ЛОКАЛЬНОГО ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН: КОНЦЕПЦІЯ ПРОФЕСОРА Р. І. КОНДРАТЬЄВА**

**Андрушко А. В., Ситницька О. А. Поєднання централізованого і локального правового регулювання трудових відносин: концепція професора Р. І. Кондратьєва**

*У змістовному ключі висвітлюється авторська концепція матеріальних передумов, системно-правових основ та практичних аспектів поєднання локальних і централізованих норм трудового права, репрезентовану відомим українським вченим-трудовиком, доктором юридичних наук, професором Радомир Івановичем Кондратьєвим у 1977 році у фундаментальній монографічній праці «Поєднання централізованого і локального правового регулювання трудових відносин». Подано виклад основних положень концепції локального (місцевого) правового регулювання, яка пов'язується з тими окремими (особливими) ознаками трудових відносин, які складаються у межах підприємств, установ, організацій. Висвітлюється авторський задум відносно того, що норма права тим стійкіша, чим менше має вона здатність категоричного імперативу. Актуалізовано положення, що якщо централізована норма прямої дії недостатньо повно регулює суспільні відносини, однак право конкретизації такої норми з її змісту не впливає, то локальні норми не можуть заповнити можливі прогалини в праві. Осмислюється авторський підхід стосовно законодавства у сфері трудових правовідносин, яке переважно має містити в собі досить загальні та широкі правила, які можуть бути конкретизовані на місцях. Звертається увага, що оптимальне та науково-обґрунтоване поєднання централізованого та локального методу регулювання трудових відносин безпосередньо впливає на*

введення в дію сучасних механізмів управління відносинами в сфері праці та посилення соціальної сутності держави. Підкреслюється наукова цінність та прогресивність концепції професора для епохи, в якій вона була представлена та актуальність для сьогодення у підготовці нового Трудового кодексу України.

**Ключові слова:** трудове право, трудове законодавство, централізовані норми, локальні норми, поєднання, співвідношення, механізм правового регулювання, метод трудового права, прогалина у праві.

**Андрушко А. В., Ситницькая О. А. Сочетание централизованного и локального правового регулирования трудовых отношений: концепция профессора Р.И. Кондратьева.**

*В содержательном ключе освещается авторскую концепцию материальных предпосылок, системно-правовых основ и практических аспектов сочетания локальных и централизованных норм трудового права, представленную известным украинским ученым-трудовиком, доктором юридических наук, профессором Радомиром Ивановичем Кондратьевым в 1977 году в фундаментальной монографической работе «Сочетание централизованного и локального правового регулирования трудовых отношений». Подано изложение основных положений концепции локального (местного) правового регулирования, связывающихся с теми отдельными (специальными) признаками трудовых отношений, которые складываются в пределах предприятий, учреждений, организаций. Освещается авторский замысел относительно того, что норма права тем устойчивее, чем меньше имеет она способность категорического императива. Актуализировано положение о том, что если централизованная норма прямого действия недостаточно полно регулирует общественные отношения, однако право конкретизации такой нормы с ее смысла не следует, то локальные нормы не могут восполнить возможные пробелы в праве. Осмысливается авторский подход о том, что законодательство в сфере трудовых правоотношений преимущественно должно содержать в себе достаточно общие и широкие правила, которые могут быть конкретизированы на местах. Обращается внимание, что оптимальное и научно-обоснованное сочетание централизованного и локального метода регулирования трудовых отношений непосредственно влияет на введение в действие современных механизмов управления отношениями в сфере труда и усиление социальной сущности государства. Подчеркивается научная ценность и прогрессивность концепции профессора для эпохи, в которой она была представлена и актуальность для настоящего в подготовке нового Трудового кодекса Украины.*

**Ключевые слова:** трудовое право, трудовое законодательство, централизованные нормы, локальные нормы, сочетание, соотношение, механизм правового регулирования, метод трудового права, пробел в праве.

**Andrushko, A. V.; Sytnytska, O. A. The Combination of Centralized and Local Regulation of Labour Relations: the Concept of Professor R. I. Kondratiev**

*The proposed article in conceptual sense highlights the author's concept of material preconditions, systematic and legal foundations and practical aspects of the combination of local and centralized norms of labour law, represented by the famous Ukrainian scientist-in the sphere of labour law, doctor of legal sciences, Professor Radomyr Kondratiev in 1977 in fundamental monographic work «a combination of centralized and local legal regulation of labour relations». Summary of key provisions of the concept of local legal regulation was shown, which is associated with those separate (special) features of labour relations that are constituted within the enterprises, institutions and organizations. The author's idea is highlighted regarding the fact that the rule of law is more constant, the less it has the ability of definitive imperative. The provision is actualized that if a central norm of direct action insufficiently regulates social relations, however the right of specification of such norm is not resulted from its contents, so the local rules cannot fill possible gaps in the law. The author's approach is suggested that legislation in the sphere of labour relations mainly has to include fairly general and broad rules that can be substantiated locally. Attention is paid that the optimal and efficient combination of centralized and local method of regulating labour relations directly affect the introduction of modern labour relations management mechanisms in the sphere of work and strengthening of social sense of the state. The scientific value and progressiveness of the concept of Professor is highlighted for the era in which it was presented and the relevance to the nowadays in the preparation of the new Labour Code of Ukraine.*

**Keywords:** *labour law, labour legislation, a centralized norms, local norms, combination, correlation, the mechanism of legal regulation, the method of the labour law, a gap in the law.*

**Постановка проблеми.** Без перебільшення можна констатувати, що проблематика централізованого і локального правового регулювання, актуалізована у працях професора Р. І. Кондратьєва та репрезентована вперше у 1977 році фундаментальною монографічною працею «Поєднання централізованого і локального правового регулювання трудових відносин» є однією із ключових у сучасному теоретико-правовому вимірі та стало зберігає свою значущість попри тривалу еволюцію у підходах та інтерпретаціях не одного покоління вчених. Пропонована стаття в змістовному ключі висвітлює авторський задум матеріальних передумов, системно-правових основ та практичних аспектів поєднання локальних і централізованих норм трудового права задля актуалізації вагомості та цінності внеску Радомира Івановича Кондратьєва у розвиток вітчизняної науки трудового права.

**Ступінь наукової розробки проблеми.** Тему поєднання централізованого та локального регулювання трудових відносин не можна

назвати такою, що залишається поза увагою представників науки трудового права. Проводяться комплексні дослідження з метою пошуку оптимального балансу застосування цих двох методів правового регулювання, а також в наукових працях розкриваються окремі аспекти цього питання. У свою чергу у 70-х роках, коли тема поєднання централізованого та локального регулювання трудових відносин була піднята в наукових працях Р. І. Кондратьєва, дана проблема була досліджена досить мало. Питання локального правового регулювання трудових відносин взагалі висвітлювалися у загальних рисах лише в підручниках по трудовому праву чи дослідженнях з інших правових проблем, зокрема у працях М. Г. Александрова, С. С. Алексєєва, С. М. Братуся, В. В. Лазарєва, Р. З. Лівшиця, М. І. Матузова, В. С. Нерсєсянца, Л. С. Явіча та ін. Отже, з упевненістю можна сказати, що працями Р. І. Кондратьєва було започатковано науково-теоретичне осмислення поєднання централізованого та локального правового регулювання трудових відносин.

Тема поєднання централізованого та локального правового регулювання трудових відносин сьогодні особливо знаходиться у центрі уваги науковців з трудового права. Зокрема, її питання мали своє висвітлення у працях А. В. Андрушко, Н. Б. Болотіної, В. Я. Бурака, Н. Д. Гетьманцевої, М. І. Іншина, С. С. Лукаша, П. Д. Пилипенка, Ю. П. Пилипенка, О. А. Ситницької, О. М. Ярошенка. При цьому дана тема не може вважатися вичерпаною зважаючи на те, що змінюються суспільно-економічні умови, змінюються акценти у співвідношенні централізованого та локального способів правового регулювання у сфері праці. Тому не втрачають актуальності та потребують поглибленого вивчення задля ефективної реалізації положення, викладені Р. І. Кондратьєвим ще у 70-х роках минулого століття.

**Мету наукової розвідки** вбачаємо у висвітленні окремих положень теоретико-правової концепції професора Р. І. Кондратьєва щодо поєднання централізованого і локального правового регулювання трудових відносин.

**Виклад основного матеріалу.** Проблема забезпечення науково-обґрунтованого поєднання централізованого і локального регулювання є актуальною повсякчас та значної уваги потребує саме тепер, коли вітчизняна правова наука все більше зосереджена на пошуку шляхів підвищення ефективності правових норм, їх здатності відображати, закріплювати і спрямовувати дію законів. Правильне поєднання централізованого і локального регулювання є одним із способів підвищення такої ефективності, зорієнтованого на досягнення результату, при якому встановлюється найменший відступ між фактичною дією норми і цілями законодавця. У монографічній праці Р. І. Кондратьєва «Поєднання централізованого і локального правового регулювання трудових відносин» [1] ця проблема висвітлюється під призмою меж локальної нормотворчості, сфери дії локальних норм, які у правильному поєднанні з централізованими нормами виступають однією із правових форм забезпечення динамізму трудового права.

Авторське розуміння локального (місцевого) правового регулювання пов'язується з тими окремими (особливими) ознаками трудових відносин, які складаються у межах конкретних підприємств, установ, організацій. При цьому професор наголошує: «глибоко помилково розглядати локальну нормотворчість, яка здійснюється безпосередньо на місцях, як певну автономну сферу діяльності, адже розробка і прийняття локальних норм — лише одна із ланок у загальній системі нормотворчого процесу, яка здійснюється і контролюється в інтересах народу соціалістичною державою» [1, с. 8]. Відтак, базовим положенням міркувань у дослідженні окремого (особливого) в трудових відносинах та його взаємозв'язку із загальним, є те, що організаційні (управлінські) відносини, які утворюються всередині окремого підприємства і безпосередньо пов'язані з колективною, спільною працею, — відносини матеріальні, тому, формуючи окреме, вони разом із тим, підлягають загальним закономірностям суспільно-трудових відносин і саме з цієї причини їх правове опосередкування здійснюється не тільки локальними, але й централізованими правовими нормами, поєднанням цих норм.

Трудові відносини у поглядах Р. І. Кондратьєва завжди розглядаються як динамічні, і в той же час вчений враховує, що його сторони підлягають змінам за різним ступенем: одні відрізняються більшою стабільністю, інші — меншою. Ця обставина, на його думку, і є передумовою існування централізованих норм трудового права (більш стабільних) і норм локальних (більш рухливих), адже динамізм тих чи інших сторін трудових відносин, їх нерівномірний розвиток і рух у межах окремих підприємств безпосередньо впливає на рівень організації і ефективності виробництва, дисципліни і охорони праці [1, с. 24]. Під цим кутом зору ефективність правового регулювання вбачається у співвідношенні між фактично досягнутим результатом і тією соціальною метою, задля якої були прийняті відповідні правові норми. Очевидно можна стверджувати, що норма права тим стійкіша, чим менше вона має здатність категоричного імперативу. З цього зовсім не випливає, що імперативні веління в усіх випадках менш вдаль з точки зору їх «життєвості», ніж, наприклад, норми диспозитивні. Йдеться про те, що все залежить від предмета регулювання, тобто від особливостей трудових правовідносин. Якщо останні вимагають детальної і жорсткої регламентації, імперативний припис неможна замінити нормою диспозитивною. Тут Р. І. Кондратьєв вповні резонно пише: «Щоб зберегти, продовжити «життя» норми права в умовах змінних трудових відносин, необхідно там, де це об'єктивно можливо, регулювати останні нормами диспозитивними, які охоплюють собою велику кількість фактичних обставин, при наявності яких ці норми діють» [1, с. 28]. Відповідно, надання нормі права властивості динамічності може бути забезпечене у централізованому порядку шляхом прийняття диспозитивних чи правовстановлюючих норм, тому її динамічність проявляється саме на стадії застосування.

Варто врахувати те, що Р. І. Кондратьєв відмовився від визнаного в юридичній літературі терміна «співвідношення», вважаючи, що більш точним є

термін «поєднання», оскільки загальні норми права визначають основний зміст норм локальних та «присутні» у них у вигляді загальних сторін (ознак), тому вони не співвідносяться між собою, а саме поєднуються. Наразі для того, щоб правильно уявити дію основних взаємопов'язаних елементів, завдяки яким централізоване і локальне регулювання розглядається професором як поєднання цих способів, потрібно більш детально зупинитися на самому понятті конкретизації права, яке пов'язується з нормотворчим процесом, коли на основі більш загальної норми права приймається нова норма права. Автор відстоює позицію, що в процесі застосування норми права, вона не конкретизується. Більше того, централізована норма не може бути конкретизована в локальній припис, якщо можливість такої конкретизації не вказана в самій цій загальній нормі. З цієї точки зору конкретизацію правових норм вчений відрізняє від диференціації правового регулювання трудових відносин. Видається можливим зауважити, що конкретизація завжди передбачає прийняття нової норми права на основі та у межах більш загального правостановлення. Розуміння професором конкретизації, таким чином, полягає у тому, що визначене коло суспільних відносин регулюється одночасно ніби декількома правовими нормами, оскільки будь-яка норма більш вузького значення зберігає у собі основні ознаки (риси) тієї загальної норми, у рамках якої вона була прийнята [1, с. 33]. Очевидно, що такий підхід науковця дозволив йому обґрунтувати тезу про те, що диференціація правового регулювання трудових відносин переважно здійснюється у централізованому порядку і, як правило, не може бути предметом локальних правових норм.

У системі трудового права локальні норми не тільки випробовують вплив зі сторони централізованих і загальних норм, але власне й самі, як складова частина цієї єдиної системи, здійснюють на них зворотній вплив. Під цим кутом зору Р. І. Кондратьєв висунув концепцію перетворення локальних норм у централізовані за умов:

а) якщо конкретні трудові відносини, що є предметом локальної норми, з часом втрачають специфічні риси, характерні тільки окремому підприємству і набувають значення типового явища на усіх чи багатьох підприємствах;

б) якщо локальна норма була експериментальною і результати експерименту дають підставу екстраполювати це місцеве правило поведінки на аналогічні сторони трудових відносин в більш широкому масштабі [1, с. 33].

Одразу зауважимо, що вищевказані задуми і на сьогодні знаходяться у фокусі уваги вчених-трудоваків через інтерпретацію та поглиблення їх змісту. Базовим положенням міркувань є те, що діалектична єдність загального і окремого у праві дає підставу вважати неточними твердження, що зустрічаються у літературі, ніби то загальна норма при наявності похідного від неї локального припису регулює суспільні відносини не безпосередньо, а через цю локальну норму. З цього випливає, що у локальній нормі так чи інакше, містяться основні ознаки загальної норми, на підставі якої прийняте правило локального значення. У результаті, уособлюючи частину (сторону чи сутність)

локальної норми як окремого у праві, така загальна норма має безпосередній вплив на суспільні відносини.

Визначаючи роль принципів трудового права у забезпеченні узгодження централізованого і локального регулювання, професор Р. І. Кондратьєв виходить з того, що принцип права не тільки визначає зміст конкретної норми, але, виступаючи складовим елементом останньої, безпосередньо регулює суспільні відносини. Це вихідне положення дозволяє йому ствердно відповісти на питання про те, чи мають принципи права ознаки нормативності. Відтак увиразнюється значення принципів права у забезпеченні правильного поєднання централізованого і локального правового регулювання трудових відносин тим, що власне будь-який принцип права реалізується у окремих правових нормах. Відповідно, локальні норми трудового права, які є окремими явищами правової дійсності, хоча і володіють найменшою мірою загальності, тим не менше, містять у собі в якості істотної сторони той чи інший принцип трудового права. Втім, на думку вченого, відповідний принцип тільки частково, неповно входить у зміст окремої локальної норми [1, с. 57]. У зв'язку з цим оригінальним є авторське бачення принципу права як загального положення, що реально існує в правових нормах (через норми), яке виступає у ролі безпосереднього регулятора суспільних відносин та сприяє правильному підходу до вирішення низки складних теоретичних проблем. Відтак виправданою в осмисленні принципу права видається акцентуація «загального правового положення (поняття)», головне призначення якого (від норми права до правового принципу) — безпосередньо здійснювати регулюючий вплив на конкретні життєві відносини, привносячи до них елемент однаковості.

Найважливішим завданням юридичної науки професор Р. І. Кондратьєв називає вивчення взаємодії правової норми з суспільними відносинами, з об'єктивними закономірностями суспільного розвитку [1, с. 7–8]. У форматі такого підходу, вчений зважає на безпосереднє практичне значення вирішення питання про те, наскільки широкою може бути сфера локального регулювання трудових відносин, яка здійснюється на основі правових принципів. У цьому сенсі принципи трудового права характеризуються ним як нормативні положення найбільш загального значення, тоді як у локальних нормах відмічається їх найменший ступінь загальності. Відтак сам учений, підкреслюючи проблему власного дослідження, зорієнтований на те, що більшість локальних норм трудового права приймається не на основі принципів права безпосередньо, а правових норм меншої загальності (централізованих, галузевих, відомчого значення), які включають у себе в якості істотної сторони той чи інший принцип права, що переноситься й у локальну норму. Обмірковуючи професорські думки з упевненістю можемо стверджувати, що правові принципи не завжди дають відповідь на питання про те, який метод — централізацію чи децентралізацію може застосовувати законодавець, вдосконалюючи систему права, інша справа — централізована загальна норма права прямої дії, — тут воля законодавця цілком чітка: вона виключає

можливість централізованого (у т.ч. локального) регулювання. Очевидно не випадково у пізніших працях «дух закону» для Р. І. Кондратьєва — це найбільш загальні, принципові, відправні положення чинного законодавства, які визначають суттєвий зміст конкретних норм права [2, с. 20]. У зв'язку з чим учений звертає особливу увагу на помилковість теорії мінімізації ролі держави в умовах формування ринкових відносин і побудови громадянського суспільства [2, с. 18].

Цінність концепції професора Р. І. Кондратьєва про поєднання централізованого та локального правового регулювання трудових відносин полягає у її прогресивності для епохи, коли вона була представлена, та у актуальності для сьогодення. Висновки та її основні положення, на нашу думку, мали би бути відображені у новому Трудовому кодексі України. Зокрема, положення про те, що законодавство в сфері трудових правовідносин переважно має містити в собі досить загальні та широкі правила, які можуть бути конкретизовані на місцях [1, с. 81], є доволі революційним для радянського періоду розвитку трудового законодавства, але надзвичайно своєчасним нині та таким, що відображає реалії розвитку сучасних трудових відносин. При цьому автор не абсолютизує дане положення і звертає увагу на те, що є випадки, коли повинно застосовуватися виключно централізоване правове регулювання, що має на меті посилити юридичні гарантії трудових прав працівників та забезпечити захист їх інтересів.

У сучасній науковій і навчальній літературі також акцентується увага, що окрім ефективного поєднання централізованого та локального правового регулювання трудових відносин, є випадки, коли має надаватися пріоритет одному з них. Так, доцільність та ефективність застосування тих чи інших правових засобів зумовлені суспільними відносинами, на які спрямоване таке регулювання. Сфера «локального регулювання — це, переважно, власне трудові відносини: трудовий договір, робочий час, час відпочинку, трудова дисципліна тощо. Інші ж інститути трудового права: працевлаштування, нагляд і контроль за дотриманням трудового законодавства, вирішення трудових спорів — традиційно і справедливо вважаються ділянками централізованого правового забезпечення» [3, с. 48].

Однією із проблем розглядуваної теми, професор виокремлював необхідність подальшого розширення сфери дії локальних норм трудового права, але при цьому загальні межі якої були б визначені державою. Очевидно, що вирішення цієї проблеми та пошук відповіді на питання: яким бути балансу поєднання централізованого та локального регулювання трудових відносин, дало б змогу сьогодні розробити максимально ефективний у подальшому проект нового Трудового кодексу України. Адже оптимальне та науково-обґрунтоване поєднання централізованого та локального методу регулювання трудових відносин безпосередньо впливає на введення в дію сучасних механізмів управління відносинами в сфері праці; посилення соціальної



сутності нашої держави; сприяє більш диференційованому підходу щодо врахування особливостей трудової діяльності працівника [4, с. 334].

Автор звертає увагу на розширення сфери локального регулювання трудових відносин шляхом конкретизації загальних правових норм, що забезпечить оптимальне поєднання централізованого та локального способів регулювання. Адже якщо централізована норма не в змозі відобразити усієї багатогранності умов праці працівників на окремих підприємствах, а локальна норма — вмістити в себе загальні засади правового регулювання, то, на думку Р. І. Кондратьєва, спосіб оптимального поєднання централізованих і локальних норм шляхом конкретизації допомагає успішно долати подібні труднощі [5, с. 90]. І знову ж таки, не можна не підкреслити прогресивність запропонованих автором ідей, що є такими потрібними і в сучасних умовах динамічного розвитку трудових відносин і недосконалості чинного законодавства. Зокрема, важко не погодитись із пропозицією дозволити конкретизувати окремі типові переліки та доповнювати їх у встановлених державою межах [1, с. 90]. Скільки б проблемних і спірних ситуацій на практиці було б вирішено, якби таке правило діяло сьогодні і можна було його застосовувати, наприклад до переліку посад і робіт, з якими можна укласти письмовий договір про повну матеріальну відповідальність [6]. Хоча даний перелік не є типовим, але його зміст є доволі застарілим і не завжди передбачає ті посади та роботи, виконання яких потребує укладання відповідного договору на практиці. Відповідний нормативно-правовий акт був прийнятий ще у 70-ті роки минулого століття, тому окремі, визначені у ньому посади, не відповідають сучасним назвам, окресленим у Національному класифікаторі України «Класифікатор професій ДК 003:2010» [7]. Тому, на нашу думку, саме локальні норми мали б заповнити відповідну прогалину, що має місце у законодавстві, яке, на жаль, не встигає за надто швидкою динамікою розвитку трудових відносин. Звичайно, не слід забувати, що розширення сфери локальних норм у загальній системі централізованого регулювання трудових відносин повинно сприяти посиленню і розширенню юридичних гарантій прав працівників. Власне тому держава, надаючи можливість на локальному рівні конкретизувати ті чи інші положення, встановлені у централізованій формі, в тому числі — типові переліки, має визначати в нормативному порядку й межі такої конкретизації.

Одразу ж хочемо звернути увагу, що в даній статті ми не зводимо роль локального правового регулювання виключно до конкретизації загальних норм, прийнятих у централізованому порядку. Сучасне локальне правове регулювання слід розглядати як самостійний вид нормотворення, але локальне правовстановлення не повинно виходити за межі та суперечити стандартам, визначеним для нього централізованими нормами. Незважаючи на привабливість подальшого поширення локального правового регулювання праці, централізований метод складає основу (базу) регулятивного впливу у трудовому праві.

Заслужує на увагу ще одна принципова авторська позиція. Так, досліджуючи проблеми прогалин у трудовому праві, професор Р. І. Кондратьєв звертає нашу увагу, що законодавець часто спеціально не достатньо повно охоплює загальними нормами ті чи інші відносини, тому що розраховує, що потрібної деталізації буде досягнуто шляхом прийняття локальних норм безпосередньо на місцях. Відтак, науковець пише: «Обов'язково слід врахувати причини, через які загальні норми виявляються недостатньо конкретними, неповними. В одних випадках законодавець намагається закріпити в правовій нормі як можна повніше всю багатогранність суспільних відносин, але це йому не вдається зробити з тих чи інших причин. Саме при таких обставинах, тобто тоді, коли централізована норма надто абстрактна, а конкретну норму на її основі прийняти не можна, слід говорити про прогалину у праві» [5, с. 18–19]. Окрім цього, йдеться про неможливість існування прогалин у праві, якщо загальна норма неповно регулює конкретні суспільні відносини, але її зміст передбачає обов'язок (можливість) самостійного прийняття локальних норм або конкретизації загального правила з врахуванням тих чи інших відносин на окремих підприємствах. Як висновує Р. І. Кондратьєв, якщо централізована норма прямої дії недостатньо повно регулює ті чи інші сторони конкретних суспільних відносин, однак право конкретизації такої норми з її змісту не впливає, — локальні норми не можуть заповнити можливі прогалини в праві. Якщо законодавець у централізованому порядку санкціонує право локального регулювання на місцях у межах компетенції відповідних суб'єктів або свідомо формулює загальну норму таким чином, щоб вона не тільки здійснювала регулюючий вплив (у загальних рисах) на суспільні відносини, але й слугувала юридичною базою для прийняття конкретних локальних норм, — неповноту централізованої норми не можна вважати прогалиною у праві [1, с. 128, 129]. Посилаючись на цей висновок, у науковій літературі справедливо доводиться, що поділ прогалин на абсолютні (коли має місце повна відсутність норм, необхідних для регулювання відповідних відносин) і відносні (на випадок браку норм централізованих) застосовуватись у трудовому праві не може [8, с. 198].

Таким чином, висновок професора Р. І. Кондратьєва про те, що локальну нормотворчість слід розглядати у якості одного з правових засобів заповнення прогалин трудового права [1, с. 140], знаходить своє відображення і логічне продовження у сучасних наукових працях. Саме за допомогою вірного поєднання централізованого та локального регулювання суспільних відносин законодавцю вдається уникнути прогалин у праві, які є неминучими при суворо централізованій регламентації.

**Висновки.** Загалом, попри політико-ідеологічні впливи минулого століття, проблематика поєднання централізованого і локального правового регулювання трудових відносин, порушена професором Р. І. Кондратьєвим у дусі класичних академічних наукових традицій, відтак її цінність безпосередньо чи опосередковано пов'язана з потребами сучасного трудового права і слугує

потужним теоретичним ресурсом на запити сучасних дослідників, які на сприятливому ґрунті високого професійного рівня і фахового авторитету вченого продовжують активні наукові пошуки оптимальної моделі регулювання трудових відносин, відтепер — через призму соціальної цінності трудового права та проєвропейської спрямованості вектору процесів розвитку трудового законодавства.

### Список використаних джерел

1. *Кондратьев, Р. И.* Сочетание централизованного и локального правового регулирования трудовых отношений [Текст] : монограф. / Р. И. Кондратьев. — Львов : Вища школа, 1977. — 150 с.
2. *Кондратьев, Р. И.* Визнання соціальної сутності держави — методологічна основа дослідження державно-правових явищ [Текст] / Р. И. Кондратьев // Університетські наукові записки. — 2012. — № 1 (41). — С. 18–24.
3. Трудове право України: Академічний курс [Текст] : підруч. [для студ. вищ. вавч. закл.] / П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, З. Я. Козак та ін. ; за ред. П. Д. Пилипенка. — [3-тє вид., перероб. і доп.]. — К. : Ін Юре, 2007. — 536 с.
4. *Лукаш, С. С.* Централізоване та локальне регулювання відносин в сфері оплати праці [Електронний ресурс] / С. С. Лукаш // Форум права. — 2008. — № 2. — С. 333–338; Національна бібліотека України ім. В. І. Вернадського НАН України. — URL : [http://irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis\\_nbuv/cgiirbis\\_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE\\_FILE\\_DOWNLOAD=1&Image\\_file\\_name=PDF/FP\\_index.htm\\_2008\\_2\\_43.pdf](http://irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/FP_index.htm_2008_2_43.pdf).
5. *Кондратьев, Р. И.* Локальні норми і прогалини в праві [Текст] / Р. И. Кондратьев // Вісник Хмельницького інституту регіонального управління та права. — 2002. — № 1. — С. 17–21.
6. Об утверждении Перечня должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми предприятием, учреждением, организацией могут заключаться письменные договоры о полной материальной ответственности за необеспечение сохранности ценностей, переданных им для хранения, обработки, продажи (отпуска), перевозки или применения в процессе производства : постановление Государственного Комитета Совета Министров СССР по труду и социальным вопросам, Секретариата Всесоюзного Центрального Совета профессиональных союзов от 28.12.1977 г. № 447/24 [Електронний ресурс] / Верховна Рада України. Законодавство України. — URL : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/v0447400-77>.

7. Класифікатор професій ДК 003:2010: Національний класифікатор України, затв. наказом Держспоживстандарту України від 28.07.2010 року № 327 [Електронний ресурс] / HR-Лига. — URL : [http://hrliga.com/docs/327\\_KP.htm](http://hrliga.com/docs/327_KP.htm).
8. *Ярошенко, О.* Види прогалин у трудовому праві та перспективи реформування законодавства про працю України [Текст] / *О. Ярошенко* // Вісник Академії правових наук України. — 2008. — № 1 (52). — С. 192–199.

*Рекомендовано до друку кафедрою трудового, земельного та господарського права*

*Хмельницького університету управління та права  
(протокол № 13 від 22 червня 2016 року)*

Надійшла до редакції 01.07.2016