



**Дмитро Сіроха,**

кандидат юридичних наук,  
доцент кафедри трудового права та  
права соціального забезпечення  
Київського національного університету  
імені Тараса Шевченка

УДК 349.2

## ***Стадії нормотворчого процесу суб'єктів трудового права: теоретико- правовий аспект***

Нормотворення починається з усвідомлення відповідними суб'єктами необхідності правового врегулювання тих чи інших відносин у відповідності до нагальних потреб відповідної діяльності. Тому коріння відповідної діяльності закладено в самих суспільних відносинах і в реальній необхідності впливу на них правовими способами. Усвідомлення цієї необхідності та формування на її основі волі щодо врегулювання відповідних відносин, узгодження інтересів різних суб'єктів, знаходження суспільного балансу і т. д. – все це виступає невід'ємними складовими нормотворчості, яка здійснюється у формі юридичного процесу та спрямована на створення норм права з їх наступною об'єктивацією в нормативно-правових актах. Таким чином, нормотворчість у сфері праці представляє собою певний процес, який складається з регламентованих нормами права послідовних організаційних дій суб'єктів трудових правовідносин, які послідовно переходять з одної в іншу, і направлені на створення централізованих та локальних нормативних актів.

Незважаючи на важливість даної тематики, питанням нормотворчого процесу та зокрема його стадіям у вітчизняній науці трудового права не приділялось належної уваги. Окремі прикладні аспекти нормотворчості у трудовому праві були предметом досліджень таких вчених-юристів як: В. М. Андріїв, В. С. Венедіктов, М. І. Іншин, В. Л. Костюк, П. Д. Пилипенко, С. М. Прилипко, О. І. Процевський, Н. М. Хуторян, Г. І. Чанишева, В. І. Щербина, О. М. Ярошенко та інших.

Метою даної статті є здійснення комплексного аналізу стадій нормотворчого процесу суб'єктів трудового права, з'ясування їх правового змісту, а також визначення ролі суб'єктів нормотворчого процесу на кожній із його стадій.

Перш за все, слід відзначити те, що у представленій статті ми зосередимо увагу на стадіях нормотворчого процесу, що являють собою процес направлений на закріплення нормативних приписів у сфері трудових правовідносин суб'єктами цих відносин, який передбачає структурно узгоджені дії для розроблення пере-

важно локальних нормативно-правових актів на рівні підприємства, хоча відповідні стадії майже у відповідному вигляді характерні і централізованій нормотворчості. Для більш повного освоєння теоретичних аспектів стадій нормотворчого процесу суб'єктів трудового права, враховуючи розробку та прийняття актів цими суб'єктами передбачаються такі стадії, а саме:

1. Стадія нормотворчої ініціативи. Початковою стадією нормотворчого процесу є прийняття рішення про необхідність врегулювання певної сфери суспільних відносин шляхом створення правових норм та їх закріплення у нормативно-правових актах. Йому передують певні організаційні заходи стосовно виявлення потреб у правовому регулюванні, які повинні спрямовуватися на визначення системи основних чинників нормотворення, під якими розуміють об'єктивно створені та існуючі на рівні як окремого підприємства, так і галузі чи держави соціально-економічні та інші чинники, що обумовлюють потребу у правовому регулюванні та здійснюють вплив на відповідні процеси регулювання.

Діяльність по нормопроективанню має охопити всі характерні особливості процедурної діяльності суб'єктів з дослідження суспільних відносин, що потребують правового регулювання, розробки, обговорення й затвердження проектів нормативно-правових актів, націлених на прийняття, зміну чи припинення дії правових приписів [1, с. 82]. А саме: 1) виявлення потреби у прийнятті, зміні чи скасуванні правової норми чи нормативно-правового акта; 2) прийняття рішення про необхідність підготовки проекту акта; 3) визначення кола осіб, які повинні готувати проект, та його підготовка; 4) обговорення тексту проекту, його узгодження з зацікавленими органами та особами та остаточне доопрацювання проекту.

Тому визначальну роль на даній стадії відіграють органи та особи, що мають право ініціативної пропозиції

щодо необхідності створення відповідного нормативно-правового акта. Усвідомлення об'єктивної необхідності того чи іншого явища чи процесу, його оцінка, виявлення можливостей впливу на прояв об'єктивних законів, застосування відповідних правових форм для реалізації прийнятого рішення створюють основні стадії прийняття правотворчого рішення, яке виступає юридичним фактом, вихідною точкою, з якої виникають процесуальні нормотворчі правовідносини. У нормотворчому процесі у галузі трудового права юридичним фактом може бути усне чи письмове розпорядження нормотворчого органу про підготовку проекту нормативно-правового акта або ініціатива одного із суб'єктів прийняття акту договір-ного характеру. Прийняття рішення про створення нормативно-правового акта пов'язане із визначенням виду майбутнього нормативного акта та органів, уповноважених на його прийняття.

Після виявлення потреби у правовому регулюванні, ознайомлення з чинними нормативно-правовими актами, які регулюють визначену сторону трудових відносин та обґрунтування виробничої необхідності у створенні нового нормативного акта та його форми, починається стадія підготовки проекту нормативно-правового акта (законопроекту).

На даній стадії відбувається комплекс дій, щодо початку розробки та підготовки проекту нормативно-правового акта в межах установи, прогнозування структури акта, та передбачається коло осіб, які мають нести відповідальність за його розробку згідно із нормами законодавства. Підготовча робота в межах стадії проводиться особами, які є посадовими в межах організації, це може бути начальник відділу кадрів, а також окрема служба чи колегіальний органом чи органи в межах діяльності підприємства. На цій стадії виникають допоміжні правовідносини, спрямовані на здійснення встановленої законом процедури – збір пропо-

зицїй працівників [2, с. 26]. Таким чином, розробляються, зокрема, локальні нормативні акти, що визначають порядок діяльності органів управління різних господарюючих суб'єктів.

Отже, перша стадія передбачає собою підготовчий процес та ініціативу суб'єктів трудового права, для запровадження дій в особі уповноважених на це органів щодо створення потенційних умов для упорядкування трудових відносин.

2. Стадія розробки. Ця стадія є найбільш ваговою та складною у процесі нормотворчої діяльності, адже від якості змісту підготовленого проекту залежить повнота та своєчасність формування правил поведінки суб'єктів трудових відносин як в цілому, так і на кожному окремо взятому підприємстві. При розробці проектів нормативних актів слід виходити з необхідності поліпшення правового регулювання галузевого управління, вдосконалення системи нормативних актів, впорядкування раніше виданих актів, створення, зміни, доповнення чи скасування організаційно-правового механізму реалізації чинного законодавства. На цьому етапі здійснюється цілий комплекс обов'язкових підготовчих дій, що передують безпосередньому закріпленню певних потреб і інтересів у вітчизняному нормативно-правовому масиві. Проекти розробляються на підставі узагальнення практики застосування законодавства та відомчих нормативних актів. Тим самим, розробка проекту локального нормативного акта можлива у вигляді підготовки: 1) нового локального нормативного акта; 2) зміни чи доповнення діючих локальних актів, тобто внесення до їх тексту нових приписів або заміна попередніх положень новими, які змінюють, уточнюють, розширюють або звужують зміст правового регулювання; 3) прийняття нової редакції (нового тексту) діючого локального нормативного акта, поліпшуючого зміст норм.

Як вже зазначалося, робота над конкретним проектом нормативного акта починається після прийняття відповідного рішення, яке є підставою для виникнення правових відносин по розробці проекту. Такими підставами для прийняття рішення про початок роботи над проектом нормативного акта можуть бути: по-перше, доручення компетентного органу організації розробити проект локального нормативного акта; по-друге, законодавчий чи локальний акт, з якого витікає необхідність підготувати проект локального нормативного акта та, по-третє, нормотворча ініціатива [3, с. 128]. Під час розробки локального нормативного акта повинні бути визначені його цілі, відповідно до яких й будуть готуватися пропозиції щодо порядку його розробки (наприклад, Правила внутрішнього трудового розпорядку як локальний правовий акт може доповнюватися технічними правилами та інструкціями, нормами, зміст яких спрямовані на забезпечення правильної розстановки і застосування праці працівників, досягнення єдності у визначенні їх обов'язків і кваліфікаційних вимог, що до них ставляться, до рівня їх загальноосвітніх і професійних знань, навичок та вміння).

На цьому етапі, як правильно відмітила Н. Ф. Лата, важливим є зазначення у плані строків виконання передбачених заходів та осіб, відповідальних за їх виконання. Інакше такий план може бути лише фікцією, а не реальним графіком роботи, якого необхідно дотримуватися при виданні нормативно-правового акта. До плану роботи з підготовки проекту після обговорення його на організаційній нараді вносяться уточнення, він затверджується керівництвом того органу, яке організує розробку проекту [4, с. 121].

Не менш важливим на цій стадії є й оформлення проекту нормативно-правового акта (або складання його текстової частини), для чого розробником в першу чергу проводиться визначення оптимальної внутрішньої

структури і конкретний зміст проекту, які б відповідали усім вимогам юридичної техніки. Вибір того чи іншого виду нормативно-правового акта залежить, по-перше, від сфери трудового регулювання та органу, який уповноважений згідно законодавства його приймати, а по-друге, від того кола питань, що регулюються актом. Крім вищезазначених дій, розробник виявляє всі видані раніше акти, що відносяться до предмета регламентації з метою уникнення дублювання правових норм у акті. Оформлення проекту нормативно-правового акта закінчується перевіркою вже підготовленого проекту на послідовність розміщення матеріалу, на відповідність структури проекту тим основним питанням, що виносяться на розгляд, а також стилю, що притаманний даному виду нормативно-правового акта [4, с. 122].

3. Стадія обговорення. Для забезпечення якості нормативних актів, обґрунтованість їх застосування необхідно створити умови, які б забезпечили дійсно демократичну процедуру нормотворчості. Важливо забезпечити творчу, ділову обстановку в роботі, широке, відкрите обговорення нормативних актів на основі різних точок зору. Саме тому попереднє обговорення проекту нормативного акта здійснюється з метою висловлювання пропозицій, поправок та зауважень щодо його змісту, оформленню тощо. Так, на стадії обговорення в проект локального нормативно-правового акта вносяться зміни, доповнення, висловлені фахівцями, структурних підрозділів, представниками працівників. Дана стадія полягає, наприклад, у презентації адміністрацією та профспілкою проекту колективного договору і винесення його на обговорення колективів цехів, відділень та інших підрозділів підприємства. На думку О. М. Акопової, яка обґрунтовує власний підхід до характеристик процесу локальної нормотворчості, цей процес має нетрадиційний характер, тобто такий, що відмінний від традиційних харак-

теристик юридичного процесу та пояснюється на прикладі окремої локальної нормотворчості в сфері трудових відносин щодо розробки, обговорення та прийняття колективного договору [5, с. 86].

Слід відзначити, що обговорення проекту обов'язково повинно відбуватися з залученням широкого кола зацікавлених осіб, служб, структурних підрозділів організації, а також компетентних спеціалістів. Форми такого обговорення різноманітні, серед них можна виділити наступні: по-перше, загальне обговорення на місцях серед працівників в структурних підрозділах, зацікавлених в прийнятті локального нормативного акта; по-друге, обговорення на нарадах, які відбуваються як за участі розробників та представників зацікавлених осіб, служб, підрозділів організації, так й спеціалістів інших організацій та установ, в тому числі працівників наукової сфери; по-третє, обговорення на загальних зборах трудового колективу і; по-четверте, зустрічі, бесіди розробників або зацікавлених осіб з працівниками або їх представниками на спеціальних зборах та конференціях.

На цій стадії є важливим забезпечити плідну співпрацю та всіляко сприяти паритетному діалогу з працівниками. У зв'язку з чим, доцільно проаналізувати розрахункову інформацію (видатки, доходи тощо), інформацію порівняльного характеру (варіанти рішень того чи іншого питання з урахуванням всіх «за» і «проти»), наявність альтернативних проектів у цій сфері з аргументуванням їх концепції та експертні оцінки проекту локального акта.

Варто відмітити, що при виданні нормативно-правового акта, що здійснюється в одноособовому порядку роботодавцем, досить часто відсутня стадія обговорення його проекту, але вона відсутня лише як стадія, яка складає необхідну частину нормотворчого процесу. Назва даної стадії не зовсім відповідає її дійсному змісту як одному з важливих етапів вказа-

ного різновиду нормотворчого процесу. Саме на цій стадії формується волевиявлення незалежно від форми процесу (колегіальної чи одноособовою). Не може бути безпосереднього переходу від стадії підготовки проекту до прийняття рішення щодо нього без стадії формування нормотворчої волі органом, який цей акт приймає. Такий перехід і забезпечує стадія, яка є частиною процесу створення нормативно-правового акта в одноособовому порядку. Б. В. Дрейшев пропонує визначити таку стадію як «розгляд проекту нормативного акта» [6, с. 57]. Фактично на цій стадії керівником органу без посередньо проявляється нормотворча воля щодо підготовки до затвердження проекту, що складає зміст наступної стадії. При розгляді проекту останній може бути ухвалений повністю або частково, чи взагалі відхилений. Таким чином, особливість стадії розгляду проекту полягає у тому, що на відміну від стадії обговорення вона не містить тієї сукупності нормотворчих процесуальних відносин, які притаманні останній. Третя стадія обговорення підготовленого проекту сприяє подоланню та викоріненню неточностей шляхом дискусії між адміністрацією підприємства, органом профспілки та працівниками не можливо перейти до наступного етапу нормотворчого процесу.

4. Стадія офіційного погодження. Погодження в залежності від об'єму і змісту акта, сфери його дії, кола відносин, які ним регулюються, може бути внутрішнім – посадовими особами тих органів влади, яким відповідно до їх компетенції доручено займатися розробкою відповідного акта, та зовнішнім – за межами органу влади, що його розробляє. Погодження нормативно-правового акта широким колом осіб сприяє прийняттю оптимального варіанту проекту, і хоча це суттєво уповільнює процес прийняття акта, таке погодження не можна вважати надмірним бюрократичним та ускладнюючим чинником, так як воно направлене на попередження помилок в майбутньому нормативно-правовому акті [7, с. 108].

Погоджувальна стадія передбачає узгодження проекту акта з зацікавленими структурними підрозділами, окремими посадовими особами або представниками працівників. В межах даної стадії здійснюється розгляд зібраних пропозицій на спільному засіданні ради трудового колективу та профспілки за участю адміністрації. В даному випадку виникають проміжні правовідносини між радою трудового колективу та профспілкою, суб'єктами виробництва з укладення колективного договору на цій стадії. На даному етапі, можливі дії направлення на зміну графіку та поділ робочого часу на структурні частини. Так, наприклад, затвердження гнучкого змінного графіка, поділ робочого дня на частини, складання графіків змінності відбувається з урахуванням думки виборного профспілкового органу; затвердження положення про комітет з охорони праці має здійснюватися з урахуванням рекомендацій відповідного органу виконавчої влади з питань праці і за участю фахівців у галузі охорони праці; посадові інструкції розробляються із залученням фахівців відповідних відділів та служб [2, с. 26].

Таким чином, стадії обговорення та офіційного погодження проекту полягають у залученні до роботи над проектом широкого кола суб'єктів, які ознайомившись з його змістом вносять пропозиції щодо внесення змін, доповнень або скасування відповідних положень. Ці пропозиції узагальнюються та адресуються робочій групі з пропозицією урахувати їх при доопрацюванні проекту. В рішенні по підготовці проекту локального нормативного акта передбачається створення комісії для розробки проекту та розгляду зауважень та пропозицій, котрі можуть бути оголошені в процесі його підготовки та обговорення. Тому на цій стадії здійснюється або погодження і направлення акта на подальше підписання чи затвердження, або у разі наявності

зауважень і пропозицій по його зміні і доповненню – направлення на доопрацювання. Отримані зауваження та пропозиції, відповідно до яких доопрацьовується проект, повинні бути повними, аргументованими та обґрунтованими.

Під час доопрацювання проекту, здійснюється його вдосконалення, шляхом внесення змін та доповнень у відповідності до висловлених пропозицій, після чого разом з мотивованою резолюцією про необхідність прийняття даного акта проект подається на розгляд до суб'єкта нормотворчості. Цим закінчується перший етап нормотворчого процесу – робота над проектом нормативно-правового акта.

Таким чином, погоджувальна стадія являється ключовою під час роботи над текстом проекту та щодо дотримання всіх правил нормотворчої техніки.

5. Стадія прийняття. Після того, як проект остаточно допрацьовано з урахуванням всіх зауважень та побажань, усунуено всі розбіжності, нормотворчий процес вступає в свою офіційну фазу – етап прийняття та офіційного оприлюднення локального нормативного акта, який послідовно проходить дві стадії: прийняття та опублікування.

Стадія прийняття нормативно-правового акта повинна відбуватися з дотриманням визначеної законом, регламентом, положенням чи іншим нормативним актом процедури, включаючи термін підписання, та завершується підписанням уповноважених осіб. Оскільки локальні нормативні акти, в окремих випадках являються свого роду нормативними угодами, які укладаються між колективом робітників в особі їх представників та роботодавців, то порядок їх прийняття є особливо важливим з позиції визначення їх юридичної сили. Як наслідок, прийняття локального нормативного акта може відбуватися: 1) на загальних зборах колективу у формі прямої безпосередньої нормотворчості; 2) представниками

працівників та роботодавців у формі представницької нормотворчості – рада директорів, рада підприємства, збори трудового колективу, уповноважений трудовим колективом працівник, профспілка та інші терміни використовуються для найменування представницьких органів організації, тобто органів, які виражають інтереси як працівників, та і роботодавців за одночасно здійснюючих ще й контрольні та виконавчо-розпорядчі функції; 3) одноосібно виконавчими органами організації у формі опосередкованої нормотворчості. Як показує практика, вичерпний перелік конкретних питань, які регулюються одноособово керівником організації за допомогою локальних нормативних актів, передбачити неможливо. Як правило, на практиці одноособово керівником вирішуються так звані оперативні питання, які потребують негайного реагування або поточні питання, які не відносяться до особливо важливих (наприклад, посадові інструкції, прийняття окремих наказів, розпоряджень та інших документів, що мають нормативний характер), щодо прийняття яких скликати загальні збори чи представницькі органи є або неефективно або недоцільно [3, с. 148]. Також не слід ігнорувати ту обставину, що хоча перелік документів, які уповноважена підписувати та чи інша посадова особа, й встановлюється відповідними локальними актами організації (статути, положення, накази), проте особа, яка підписала такий акт несе відповідальність за його зміст.

Таким чином, прийняття локального нормативно-правового акта – це стадія, на якій підготовлений проект набуває юридичної сили, стає офіційним для даного підприємства чи організації правовим актом. Одноосібне підписання провадиться уповноваженим роботодавцем керівний орган чи посадова особа. Якщо акт приймається колегіальним органом управління, то моментом його прийняття є результати голосування.

Ряд локальних нормативних актів набуває юридичної сили тільки після їх затвердження керівником або посадовою особою організації, до компетенції якої віднесено вирішення тих чи інших питань. Обов'язковому затвердженню підлягають: 1) статuti; 2) положення про представництва, філії та структурні підрозділи організації; правила внутрішнього розпорядку тощо.

Слід відзначити, що окремі акти після підписання, а у певних випадках й після затвердження, підлягають обов'язковій реєстрації, яка визначається як «запис облікових даних про документ в установленій формі, фіксує факт його створення, відправлення чи отримання». Таким чином, реєстрація, перш за все, надає документу юридичної сили, так як фіксує факт його створення або отримання. До поки документ не зареєстрований, не отримав свого номеру, він є не оформленим, тобто юридично не існує. Адже реєстрація нормативних актів здійснюється з метою їх обліку та контролю за їх виконанням.

Отже, на основі вищевикладеного, варто зазначити, що націленість локальної нормотворчості направлена на забезпечення оперативності правового регулювання, обумовленої поточними потребами в сферах господарювання, трудових, корпоративних відносин тощо. Тому процес локальної нормотворчості має оперативний характер здійснення та обумовлений поточними потребами конкретних суб'єктів трудового права і відповідних сфер локального правового регулювання. Для здійснення локальної нормотворчості потрібна наявність таких умов: локальна норма має бути прийнята в попередньо встановленому централізованому порядку та має надавати право локальній нормотворчості [8, с. 106].

6. Стадія набуття чинності. За загальним правилом, розроблений і прийнятий локальний нормативний акт вступає в силу з моменту його підписання шляхом видання наказу керівником організації, філії або

представництва, який реєструється в канцелярії або відділі кадрів. Відповідно структурні підрозділи та посадові особи, які відповідальні за виконання локального нормативного акта повинні ознайомити з його змістом виконавців та довести його зміст до відома працівників. При цьому, доведення прийнятого акта до відома працівників – необхідна умова його реалізації. В акціонерних товариствах про прийняті локальні нормативні акти обов'язково сповіщаються акціонери – в порядку передбаченому статутом товариства.

Прийнятий локальний нормативний акт діє безстроково.

Підсумовуючи вищевикладене, варто зазначити, що процес нормотворчого характеру суб'єктів трудового права здійснюється уповноваженими суб'єктами в чітко визначеному процесуальному порядку, має нормативно закріплений характер, що надає їй ознак офіційності, а також забезпечується за допомогою процесуальних основ її здійснення та складається з системи послідовних стадій, які забезпечують послідовність, виваженість та результативність здійснення нормотворчості і забезпечує досягнення результату – прийняття нормативного акта, що надає ознаки результативності локальній правотворчості та становить собою особливий різновид процесуальної юридично значимої діяльності, тим самим забезпечує втілення в правову реальність нормотворчих положень уповноважених суб'єктів, а також забезпечує досягнення бажаного рівня галузевого чи виробничого правового регулювання суспільних відносин. Таким чином, практика нормотворчості суб'єктів трудового права виявляється у відповідних процесуальних правовідносинах щодо здійснення діяльності по підготовці проектів локальних нормативних актів, їх розгляду, обговорення, прийняття та введення в дію.

В загальному, зміст стадій нормотворчого процесу зводиться до створення необхідних умов для про-

ведення дій направлених на створення нормативного акта. Оскільки, стадія нормотворчого процесу суб'єктів трудового права – це нормативно закріплений або вироблений теорією та практикою самостійний, логічно завершений етап, на якому реалізується певна група відносин і пов'язані з ними однакові за своїм характером та змістом організаційно-технічні дії, направлені на розробку

та прийняття нормативних актів, можна констатувати, що процес нормотворення в галузі праці охоплює два етапи: підготовку нормативного акта та його прийняття, які спільно узагальнюють 6 стадій: 1) нормотворчої ініціативи; 2) розробки; 3) обговорення; 4) офіційного погодження; 5) прийняття та 6) набуття чинності нормативного акта.

### Список використаних джерел

1. *Бобровник С. В.* Нормотворча діяльність та проблеми систематизації законодавства / С. В. Бобровник // *Правова держава : щорічник наук. Праць Ін-ту держави і права ім. В. М. Корецького НАН України.* – 1997. – Вип. 8. – С. 77-82.
2. *Кириленко І. С.* Локальна нормотворчість в системі юридичного процесу / І. С. Кириленко // *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Юридичні науки.* – 2013. – Вип. 3, Т. 1. – С. 25-28.
3. *Ухина С. В.* Локальное нормотворчество (вопросы теории и практики) : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01 / С. В. Ухина. – Коломна, 2006. – 194 с.
4. *Лата Н. Ф.* Адміністративно-правове регулювання нормотворчої діяльності органів виконавчої влади : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07 / Н. Ф. Лата. – К., 2004. – 198 с.
5. *Акопова Е. М.* Локальное правовое регулирование труда на предприятии / Е. М. Акопова // *Правоведение.* – 1989. – № 2. – С. 86-91.
6. *Дрейшев Б. В.* Правотворчество в советском государственном управлении / Б. В. Дрейшев. – М.: Юрид. лит., 1977. – 155 с.
7. *Розин Л. М.* Вопросы теории актов советского государственного управления и практика органов внутренних дел: учебное пособие / Л. М. Розин. – М.: Академия МВД СССР, 1974. – 138 с.
8. *Шулипа М. Ю.* Дія локальних нормативно-правових актів, що містять норми трудового права / М. Ю. Шулипа // *Актуальні проблеми держави і права.* – 2011. – Вип. 57. – С. 305-310.

#### **Сироха Д. І. Стадії нормотворчого процесу суб'єктів трудового права: теоретико-правовий аспект**

У статті розкриваються питання щодо стадій нормотворчого процесу суб'єктів трудового права, їх правового змісту. Здійснено системний аналіз наукових підходів до нормотворчості у трудовому праві. Акцентовано увагу на ролі суб'єктів трудового права у нормотворчому процесі на кожній із його стадій.

**Ключові слова:** нормотворчий процес, стадії, суб'єкти нормотворення, трудові правовідносини, нормативно-правові акти, локальна нормотворчість.

#### **Сироха Д.И. Стадии нормотворческого процесса субъектов трудового права: теоретико-правовой аспект**

В статье раскрываются вопросы стадий нормотворческого процесса субъектов трудового права, их правового содержания. Осуществлен системный анализ науч-



ных подходов к нормотворчеству в трудовом праве. Акцентируется внимание на роли субъектов трудового права в нормотворческом процессе на каждой из его стадий.

**Ключевые слова:** нормотворческий процесс, стадии, субъекты нормотворчества, трудовые правоотношения, нормативно-правовые акты, локальная нормотворчество.

**Sirokha D. Stages of the legislative process of labor law: theoretical and legal aspects**

The article deals with the issue of the stages of the legislative process of labor law and their legal meaning. In the article the systematic analysis of scientific approaches to rulemaking in labor law is made. The special attention is paid to the role of labor law in the legislative process on each of its stages.

**Key words:** lawmaking process, stages, rule-making entities, labor relations, regulations, local rule-making.