

Любчик О. А.,

доцент кафедри правознавства

Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля

МІСЦЕ І РОЛЬ КОДИФІКАЦІЇ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА

Анотація. У статті визначено поняття кодифікації трудового законодавства. Охарактеризовано місце і роль кодифікації трудового законодавства.

Ключові слова: кодифікація, трудове законодавство, праця, трудова діяльність, законотворча діяльність.

Протягом часу державної незалежності в Україні накопичується законодавчий досвід державних органів, наша країна все більше проводить реформ, зокрема у трудовому праві, суспільні відносини в цій сфері швидко змінюються і набувають інших правових форм, які потребують правового регламентування. Утворюючи значний обсяг нормативно-правових актів компетентними державними органами, вони досить часто не узгоджені один з одним, виникають колізії з приводу території поширення, юридичної сили і т.д., все це негативно відображається на регулюванні суспільних відносин, ефективності такого законодавства. Тобто, множинність нормативно-правових актів, їхня неузгодженість, фрагментарність, невідповідність їх потребам сучасному розвитку суспільних відносин, що утворюються, змінюються чи припиняються у сфері трудового права, недостатність правових інструментів для реалізації норм права на практиці, їхня технічна недосконалість, відсутня чітка логіка побудови структури нормативно-правових актів, а також хаотичність дії такого законодавства – все це обумовлює причини проведення кодифікації трудового законодавства.

Багато уваги приділялось із боку вітчизняних вчених питанню місця і ролі кодифікації трудового законодавства. Однак, незважаючи на те, що вчені В. С. Венедиктов, М. І. Іншин, Л. І. Лазор, В. В. Лазор, О. І. Процевський, П. Д. Пилипенко, С. М. Прилипко, В. Г. Ротань, Н. М. Хуторян, Г. І. Чанишева, О. М. Ярошенко та інші зробили досить вагомий внесок, на сьогоднішній день питання місця і ролі кодифікації трудового законодавства потребує комплексного ґрунтового наукового дослідження, оскільки кодифікаційний етап трудового законодавства триває в нашій країні, пропонуються різні підходи, методи для її здійснення. Більше того, наше законодавство, і не лише трудове, переживає стан адаптації до норм законодавства Європейського Союзу, для чого потрібне максимальне якісне упорядкування великого обсягу нормативно-правових актів у сфері праці.

На нашу думку, безпідставними є твердження щодо співставлення кодифікації трудового законодавства із правотворчістю, оскільки не треба забувати про те, що навіть при вдосконаленні змісту та форми, ключовим є слово «вдосконалення», тобто фактично можна стверджувати лише про ті норми, які є якісно кращими і більш ефективними, тобто тільки у такому напрямку може змінюватись нормативний матеріал. На доповнення цьому слід зауважити, що є важливим неможливість зниження того рівня, який реалізується за допомогою суб'єктивних прав та юридичних гарантій закріплених Основним Законом держави, а також відхилення від тих демократичних та гуманних принципів правової і соціальної країни, що проголосила Україна, беручи вектор у напрямку соціальних реформ.

Підтримку щодо кодифікації як процесу правотворчості висловлюють такі автори, як А. Піголкін, В. Баранов, Ю. Дюрягін і т.д. Так, П. Рабінович наводить основні принципи, якими має керуватись законодавець у процесі правотворчості: законність, логічна побудова та техніко-юридична досконалість законодавства, врахування національної самобутності та народності, термінологічна узгодженість нормативно-правових актів [1, с. 101].

Не дивлячись на цілком логічно не тотожні, і навіть, в деякій мірі, дискусійні питання, що розглядаються на сучасному етапі, все ж переважна більшість вчених виходять у своїх наукових працях при визначенні кодифікації з саме як форми, виду систематизації (наприклад, С. Братусь, Є. Гетьман, В. Копейчиков, І. Самошенко, О. Скакун, О. Ющик та ін). Тобто, систематизація – родове поняття, яке полягає у впорядкуванні законодавства, а кодифікаційна діяльність – це форма систематизації, яка має притаманні їй властивості.

Так, О. Скакун зазначає, що кодифікація – це спосіб або форма систематизації нормативно-правових актів, із метою удосконалення, шляхом переробки чи узгодження, змісту юридичних норм та створення якісно нового єдиного систематизованого акту [2, с. 256]. О. Ющик надає визначення кодифікації як форми систематизації, що полягає у системному впорядкуванні юридичних норм у рамках правових інститутів, їх розвитку як органічних складових єдиної системи законодавства шляхом уніфікації положень чинних нормативно-правових актів однакової юридичної сили та зведення їх у єдиний кодифікаційний акт [3, с. 82].

Як ми бачимо, одні вчені обґрунтовують кодифікаційну діяльність як правотворчу, а іноді і законотворчу, інші – вбачають у ній лише вид систематизації щодо упорядкування чинних правових норм. Підсумовуючи поняття «кодифікація», О. Чашинів зазначає, що існують три точки зору щодо його сприйняття, а саме:

1) як виду правотворчості, що здійснює єдине, погоджене та впорядковане правове регламентування суспільних відносин, і як результат утворення логічно побудованої системи нормативно-правових актів;

2) як форми або виду систематизації законодавства, що полягає в обробці норм права, що містяться у нормативно-правових актах, в один кодифіковано-узгоджений акт, такий акт має санкціонуватись компетентним державним органом, та з результатом його прийняття, всі інші акти автоматично втрачають свою юридичну силу;

3) як державної діяльності, проведеної з метою зовнішньої та внутрішньої системної обробки чинного законодавства, для прийняття нового кодифікованого акту [4, с. 41].

Проаналізувавши позиції науковців, по-перше, ми приходимо до висновку, що такі поняття, як «кодифікація», «кодифікаційна робота» та «кодифікаційна діяльність», вживаються як на практиці, так і в юридичній літературі в тотожному розумінні, оскільки мають одну мету, завдання, цілі та спрямовані на один і той же результат.

Виходячи із наукових напрацювань, що існують у юридичній літературі, на нашу думку, кодифікацію трудового законодавства слід сприймати як офіційну діяльність щодо вдосконалення та упорядкування змісту та форми юридичних норм, які є предметом врегулювання трудових та тісно пов'язаних із ними суспільних відносин, шляхом їх систематичної обробки у зведений єдиний внутрішньо і зовнішньо узгоджений кодифікований акт, який має найвищу юридичну силу у системі трудового права серед інших законодавчих актів, окрім Основного закону держави.

На нашу думку, виходячи з вищенаведеного, можна стверджувати, що завданнями кодифікаційної діяльності є перероблення чинного законодавства, утворення нового кодифікованого акту, скасування правових норм, що по суті «віджили» своє і не регулюють сучасні відносини, або їх переробку.

Виходячи з вище проведеного аналізу, ми дотримуємося того, що кодифікація трудового законодавства характеризується наступним: 1) це діяльність компетентних державних органів, тобто державна діяльність, результат якої має бути належним чином санкціонований і введений у дію за допомогою правових інструментів, які узгоджуються в єдиному механізмі запровадження цього результату в життя, тобто мати офіційний характер; 2) кінцевим результатом такої діяльності є новоутворений кодифікований акт, який буде містити правові норми, що були належними способами та методами системно оброблені, при цьому діючі норми, що є дієвими та ефективними, упорядковуються та вносяться до цього акту, а застарілі норми - скасовуються і замінюються новими, тобто відбувається впорядкування змісту та форми законодавства; 3) зведений кодифікований акт може мати зовнішню форму у вигляді кодексу, положення, статуту; 4) кодифікований акт повинен мати більш високу юридичну силу порівняно з іншими нормативно-правовими актами, що регулюють суспільні відносини у даній сфері, а також нормативно-правові акти, що будуть утворюватись у майбутньому, повинні відповідати основному кодифікованому акту, задля уникнення колізій та прогалин.

Характеризуючи кодифікаційну діяльність, слід звернути увагу на її класифікацію. У науковій літературі цьому питанню присвятили свої дослідження такі науковці, як В. Гришук, В. Лазарев, Т. Рахманіна, В. Сирих, О. Сурілов та інші.

Наприклад, Д. Керімов поділяє кодифікаційну діяльність залежно від предмету регулювання на повну та часткову кодифікацію [5, с. 9-10]. У свою чергу, В. Лазарев поділяє на загальну та спеціальну кодифікаційну діяльність [6, с. 205]. О. Сурілов вважає, що кодифікаційну діяльність можна поділити на такі види: загальну, галузеву, внутрішньогалузеву (спеціальну) та міжгалузеву (комплексну) [7, с. 173]. Також існує думка про поділ на галузеву, міжгалузеву і спеціальну кодифікацію [8, с. 61]. Н. Пархоменко виділяє загальну, галузеву та спеціальну кодифікаційну роботу [1, с. 11].

Досліджуючи це питання, варто відмітити, що в юридичній науці є поділ на такі чотири види кодифікаційної роботи: а) загальну (наприклад, «Звід законів України»), б) галузеву (Кодекс законів про працю України), в) міжгалузеву (комплексну) (об'єднує нормативно-правові приписи за принципом регулювання певної великої сфери суспільних відносин), г) спеціальну (внутрішньогалузеву) (спрямовану на видання актів, об'єднуючих нормативні приписи певного правового інституту або декількох правових інститутів, або підгалузі права) [9, с. 25-26].

Якщо проводиться кодифікація законодавства, то це вид галузевий, багато хто з вчених вважає це заключною стадією формування якісно нового законодавства, шляхом оновлення і прийняття кодексу.

Наприклад, В. Ксенофонов зазначає, що галузева кодифікація дозволяє проаналізувати основний матеріал конкретної галузі законодавства, визначити взаємозв'язок, що надзвичайно важливе значення має для систематизації нормативних актів, які входять до цієї галузі [10, с. 137].

Р. Кабріак свого часу наголошував на тому, що «надто молода» галузь права не потребує проведення цієї діяльності як такої, адже суспільні відносини в цій сфері не устаткувались, і не має сенсу закріплювати їх регулювання на постійній законодавчій основі [11, с. 393]. Певний сенс у цьому є, оскільки сформованість законодавства є важливим моментом для проведення кодифікації. Постійне оновлення і прийняття подальших змін до уже сформованого кодифікованого акту буде мати досить негативний вплив, що може призводити до нестабільності і подальшої постійної рекодифікації трудового законодавства.

Аналогічно зазначає в своєму дисертаційному дослідженні Є. Погорелов: «... вибір того чи іншого виду кодифікаційної діяльності залежить від стабільності й нестабільності суспільних відносин або правової системи» [12, с. 49].

На нашу думку, найбільш повно це питання розкрив вчений В. Гришук, розробивши наступну класифікацію:

- 1) залежно від сфери дії кодифікаційного акта: загальносоюзна, республіканська, відомча, місцева;
- 2) за предметом кодифікації: галузева, внутрішньогалузева або спеціальна, комплексна;
- 3) за обсягом кодифікаційного нормативного матеріалу: часткова, повна, генеральна;
- 4) за ступенем та характером опрацювання законодавства: кодифікація у широкому та вузькому розумінні;
- 5) за формою кодифікаційного акту: конституція, основи, кодекс, звід законів, закон, збірник, регламент, правила, статут, положення [13, с. 8].

Отже, проаналізувавши різні види класифікацій кодифікації права, вважаємо, що можна виділити наступні види класифікації кодифікації трудового законодавства:

1. Залежно від регулювання трудових відносин:
 - часткова (наприклад, відбувається кодифікація певного інституту трудового права, що регулює трудові відносини);
 - повна (здійснюється упорядкування всього обсягу нормативного матеріалу, що регулюють відносини у системі трудового права).
2. Залежно від часу дії:
 - Постійна (на необмежений строк дії);
 - Тимчасова (строк дії зазначений);
 - Перехідний (наприклад, ця потреба може виникнути із зобов'язань України до міжнародних органів здійснити кодифікацію трудового законодавства з 20.. року по 20.. рік для адаптації трудового права до міжнародних норм).
3. Залежно від характеру юридичних норм, що регулюють трудові відносини:
 - Норми Загальної частини системи трудового права;
 - Норми Спеціальної частини (регулювання робочого часу і т.д.).
4. Залежно від спрямованості на певну категорію осіб:
 - Регулювання трудових відносин жінок та неповнолітніх;
 - Регулювання трудових відносин інвалідів;

- ... осіб без громадянства і т.д.

Вважаємо, що кодифікація трудового законодавства, зокрема, має бути проведена у вигляді єдиного загальнодержавного повного офіційного кодексу.

Роль кодифікації в утворенні чіткої внутрішньо узгодженої системи трудового законодавства на основі Конституції України, проведення встановлення науково – обґрунтованого оптимального співвідношення законів, підзаконних та відомчих актів. Кодифікація трудового законодавства неможлива без теоретичних напрацювань на довгострокову дію, а також удосконалення змісту нормативно-правових актів і разом із тим, планування правотворчої діяльності держави. Особливість трудового законодавства диктує напрямок кодифікації у площину реальності, бо розходження з потребами суспільного розвитку населення негативно вплине на подальші суспільні відносини у сфері праці.

Підводячи підсумки даного питання, кодифікація трудового законодавства – це складна форма систематизації, що може містити елементи правотворчості, яка полягає у цілеспрямованій державній діяльності, направленій на обробку та приведення форми та змісту неупорядкованої або частково неупорядкованої сукупності нормативно-правових актів, з метою їх узгодження до потреб часу, уникнення прогалин, колізій, дефектів та розробки й прийняття єдиного, логічно побудованого та внутрішньо узгодженого акту, який максимально повно буде охоплювати суспільні відносини у сфері праці.

Кодифікація трудового законодавства, виходячи із активного процесу, відіграє значну роль у контексті уніфікації норм трудового права відповідно до норм міжнародного права на даному етапі суспільно-політичного розвитку України. Кодифікація ж у цьому процесі покликана відігравати одну з провідних ролей. Конституція України містить положення, відповідно до якого чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, є частиною національного законодавства України, саме тому існує нагальна потреба в імплементації норм права. Одним із таких правових інструментів, що може прискорити цей процес, є проведення кодифікації трудового законодавства України відповідно до нових реалій суспільно-політичного життя, проведення обробки нормативно-правових актів, звертаючись до вироблених юридичною наукою положень теорії права, що є основоположною теоретичною базою.

Кодифікаційна робота як вид систематизації трудового законодавства широко використовується у правовій системі України, виходячи з численних спроб прийняти та ввести в дію новоутворений Трудовий кодекс України. Формування та становлення системи трудового права України складатиметься і шля-

хом безпосередньо кодифікації. Цей вид систематизації починає широко застосовуватися ще на початку законотворення в нашій державі і поєднує у собі важливі процеси становлення, впорядкування та уніфікації законодавства. Наслідки цих процесів відіграють надзвичайно важливу роль у процесі розвитку національного трудового законодавства.

Література:

1. Рабінович П. М. Основи загальної теорії права і держави. / П. М. Рабінович. – К., 1994. – 236 с.
2. Скакун О. Ф. Теорія держави і права. / О. Ф. Скакун. – Х., 2001. – 656 с.
3. Шемшученко Ю. С. Кодифікація законодавства України: теорія, методологія, техніка. / Ю. С. Шемшученко, О. І. Ющик, Л. М. Горбунова, М. О. Теплюк, Л. В. Гульченко, В. І. Риндюк. – К., 2007. – 208 с.
4. Чашин А. Н. Теория юридической систематизации / А. Н. Чашин. – М., 2010. – 208 с.
5. Керимов Д. А. Вопросы кодификации советского права. / Д. А. Керимов. – Вып. 1. – Ленинград, 1957. – 120 с.
6. Лазарев В. В. Теория права и государства. / В. В. Лазарев. – М., 2001. – 576 с.
7. Сурілов О. В. Теорія держави і права. / О. В. Сурілов. – Одеса, 1998. – 224 с.
8. Котюк В. О. Теорія права. / В. О. Котюк. – К., 1996. – 208 с.
9. Баранов В. М. Систематизация нормативно-правовых актов / В. М. Баранов, Т. Н. Рахманина, В. М. Сырых. – Нижний Новгород, 1993. – 455 с.
10. Ксенофонтов В. В. Систематизация российского законодательства: принципы и процедуры / В. В. Ксенофонтов. – М., 2003. – 186 с.
11. Кабрияк Р. Кодификации / Р. Кабрияк. – М., 2007. – 476 с.
12. Рогач О. Я. Кодифікаційні акти в системі законодавства України / О. Я. Рогач. – К., 2003. – 18 с.
13. Гришук В. К. История кодификации законодательства развитого социализма. / В. К. Гришук. – К., 1985. – 12 с.

Любчик А. А. Место и роль кодификации трудового законодательства

Аннотация. В статье определено понятие кодификации трудового законодательства. Охарактеризовано место и роль кодификации трудового законодательства.

Ключевые слова: кодификация, трудовое законодательство, труд, трудовая деятельность, законотворческая деятельность.

Liubchik O. The place and role of codification of labour legislation

Summary. In the article defined the notion of codification of labor legislation. The place and role of codification of labor legislation are described.

Key words: codification, labor legislation, labor, labor activity, lawmaking activity.