МОГІЛЕВСЬКИЙ Л. В.,
кандидат юридичних наук,
старший науковий співробітник
(Харківський національний університет внутрішніх справ)

УДК 349.2

КОДИФІКАЦІЯ ЯК СПОСІБ СИСТЕМАТИЗАЦІЇ НОРМАТИВНО-ПРАВОВИХ АКТІВ У СФЕРІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

У статті на основі наукових поглядів учених досліджено теоретичні підходи щодо тлумачення таких понять, як «систематизація» та «кодифікація». Надано авторське бачення щодо тлумачення вказаних термінів. Доведено, що кодифікація є ефективним інструментом підвищення ефективності його дії до прийняття нового кодифікованого акта (Трудового кодексу України). Наголошено, що найпоширенішим видом кодифікації, що застосовується й по відношенню до трудового законодавства, виступає галузева кодифікація.

Ключові слова: *систематизація, кодифікація, нормативно-правовий акт, правове регулювання, трудові відносини.*

В статье на основе научных взглядов ученых исследованы теоретические подходы относительно толкования таких понятий, как «систематизация» и «кодификация». Предоставлено авторское видение толкования указанных терминов. Доказано, что кодификация является эффективным инструментом повышения эффективности его действия до принятия нового кодифицированного акта (Трудового кодекса Украины). Отмечено, что наиболее распространенным видом кодификации, что применяется и по отношению к трудовому законодательству, выступает отраслевая кодификация.

Ключевые слова: *систематизация, кодификация, нормативно-правовой акт, правовое регулирование, трудовые отношения.*

The article, based on scientific views of scientists, theoretical approaches to interpretation of such notions as «systematization and» codification». Courtesy of author's vision on interpretation of terms. Proved that codification is an effective tool to improve its performance to adoption of a new codified act (Labor Code of Ukraine). Emphasized that most common type of codification, which also applies in relation to employment law, serving industrial codification.

Key words: *classification, codification, legal act, legal regulation of labor relations.*

Вступ. Основним джерелом правового регулювання відносин у сфері праці є Кодекс законів про працю України 1971 року. Незважаючи на численну кількість змін та поправок, цей закон практично повністю втратив свою актуальність, він не відповідає характеру сучасних трудових відносин, не встигає за їх розвитком та динамікою [1]. Зауважимо, що окремим аспектом підвищення дії трудового законодавства як у часі та просторі, так і за колом осіб є його впорядкування, що може бути здійснено різними шляхами: усуненням прогалин трудового регулювання; визначенням норм трудового законодавства, які «не працюють»; виявлення й усунення положень, що дублюють або суперечать одне одному тощо.

При цьому загальновизнаним у всьому світі інструментом впорядкування національного законодавства, що може бути застосований і по відношенню до трудового законодавства, виступає його систематизація.

Проблему систематизації нормативно-правових актів у сфері правового регулювання трудових відносин у своїх наукових роботах розглядали такі вчені: М.С. Поліщук, Ю.С. Шемшученко, О.В. Зайчук, О.Л. Копиленко, В.С. Ковальський, Д.В. Журавльов, Є.А. Гетьман, Є.В. Погорєлов, С.Г. Меленко та інші. Проте, на нашу думку, подальшого дослідження та доопрацювання потребує такий важливий спосіб систематизації нормативно-правових актів у сфері правового регулювання трудових відносин, як кодифікація.

Постановка завдання. Дослідити сутність «кодифікації», як способу систематизації нормативно-правових актів у сфері правового регулювання трудових відносин.

Результати дослідження. Почати представлене наукове дослідження пропонуємо з визначення сутності поняття «систематизація». Етимологічний аналіз слова «систематизація» свідчить про те, що воно походить із французької мови від слова «systematization», яке, в свою чергу, було утворене з грецького слова «συστημα», що в буквальному перекладі означає: система; єдине ціле [2, с. 812]. З етимологічного сенсу слово «систематизація» може бути розкрита, як дія за значенням «систематизувати», тобто в значенні «приводити: в порядок, зумовлений правильним, планомірним розташуванням і взаємним зв'язком частин чого-небудь; у продуманий план або заведений, прийнятий порядок; класифікацію; в форму, організацію, будови чого-небудь [3, с. 1320−1321]. Як зауважують у філософських колах, наукою та мистецтвом систематизації називають систематику, що походить від грецького «sistematikos», тобто впорядкований. При цьому «систематичний» являє собою якість, що викладена в формі відповідної системи; що створює певну систему [4, с. 415]. Завдяки систематизації об'єкти, що підпадають під її дію, набувають системної якості – властивості, які характеризують систему як цілісне утворення, але не притаманні її окремо взятим елементам [5, с. 190]. Отже, за допомогою систематизації відповідні явища набувають системного характеру, якості системи, внаслідок чого відбувається приведення їх до порядку згідно із заздалегідь визначеними критеріями.

В юриспруденції поняття «систематизація» розглядається по відношенню до законодавства. Зокрема, авторський колектив сучасної правової енциклопедії зазначає, що систематизація законодавства являє собою засіб впорядкування законодавства, зведення його до певної внутрішньо узгодженої системи [6, с. 322]. В юридичній енциклопедичній літературі увагу звертають на те, що систематизація законодавства виступає необхідною передумовою ефективності чинного законодавства, усунення суперечностей, прогалин і застарілих норм у праві [2, с. 812]. Шляхом систематизації усуваються недоліки, анахронізми, повторення, застарілі норми тощо [6, с. 322]. Внаслідок проведення систематизації законодавство стає більш зручним і доступним для користування, що, в свою чергу, сприяє зміцненню законності в регулюванні суспільних відносин [2, с. 812]. Необхідність проведення систематизації законодавства, наголошує О.Ф. Скакун, виникає в зв'язку із необхідністю: усунення протиріч між нормативними актами; підвищення якості й ефективності законодавства; забезпечення приступності його використання громадянами, державними органами, громадськими організаціями, комерційними структурами [7, с. 276]. Проведення систематизації законодавства є одним із завдань законодавця, який здійснює її на основі відповідних планів і програм [2, с. 812]. У контексті досліджуваного питання цікавою здається позиція німецьких учених-правознавців, яку вони відзначають у виданні «Загальне адміністративне право як ідея врегулювання: основні засади та завдання систематики адміністративного права». Так, на думку науковців ідея систематизації має сприяти виявленню тісних взаємозв'язків, основних ліній розвитку й адекватності зв'язків, усталених у межах окремих юридичних інститутів. В основі цієї ідеї лежить сприйняття аналітичного мислення, наділеного спроможністю раціоналізувати, зобов'язаного узагальнювати положення права. При цьому структурним принципом ідеї систематизації є розвиток загальних учень на основі окремих галузей права й орієнтація окремих положень на загальні принципи права, під якими слід розуміти

взаємозалежні процеси. Систематика означає особливу властивість догматичного мислення, а саме спробу виявити подібності, взаємозв'язки та лінії розвитку відповідних сфер регулювання [8, с. 1, 4]. Також у науково-правових колах відзначають, що систематизація являє собою оптимальний шлях створення правової бази, звільненої від застарілих і колізійних норм, дублювань, не переобтяженої нормативно-правовими актами тимчасової чи локальної дії, а головне такої, що містить достатню кількість актів, призначених регулювати сучасні суспільні відносини, перш за все, законів, які перебувають у певному системному взаємозв'язку не лише для фахівця, але й для пересічного громадянина [9, с. 144]. Таким чином, систематизація трудового законодавства являє собою комплекс дій, пов'язаних із визначенням і подальшим аналізом масиву нормативно-правових актів, на основі й у відповідності до яких здійснюється правове регулювання трудових і пов'язаних із ними відносин, упорядкуванням цього масиву заздалегідь визначеними критеріями, внаслідок чого відбувається усунення протиріч, застарілих і повторюваних норм у такому законодавстві.

Зазначимо, що систематизація законодавства є тривалою та складною роботою, що може відбуватися в декількох формах. Так, на думку Т.О. Коломоєць, яку вона висловлює в підручнику «Адміністративне право України», систематизація здійснюється в двох формах: інкорпорація та кодифікація [10, с. 11]. У підручнику «Теорія держави і права (енциклопедичний курс)» О.Ф. Скакун називає також уніфікацію законодавства. Так, учена відмічає, що як спосіб систематизації нормативно-правових актів іноді вживають термін «уніфікація», яка, однак, не замінює наведені вище способи (кодифікація, інкорпорація, консолідація) систематизації нормативно-правового матеріалу, а служить самостійною, як принцип систематизації, без якого ні кодифікація, ні інкорпорація, ні консолідація не можуть відбутися, і як юридично-технічний прийом, за допомогою якого відбувається приведення «єдиного знаменника» норм, виражених у приписах різних нормативно-правових актів [7, с. 380]. Із цього приводу слід зазначити, що уніфікація представляє собою процес приведення чинного права до єдиної системи, усунення розбіжностей і надання одноманітності правовому регулюванню подібних або близьких видів суспільних відносин. Зумовлена ускладненням суспільного життя та розвитком суспільних відносин. Стосується як правотворчості, так і правозастосування. При цьому необхідність уніфікації в праві виникає при: утворенні нових держав, на території яких діють складові різних правових систем; формуванні єдиної правової системи: союзу, держав; у процесі зближення прав, систем держав, які утворюють різні міждержавні об'єднання тощо [11, с. 215]. Наведені положення свідчать про недоцільність розгляду уніфікації, як окремого способу систематизації трудового законодавства.

Найпоширенішим як у трудовому праві, так і в інших національних галузях права виступає такий спосіб систематизації законодавства, як його кодифікація. Термін «кодифікація» походить із сполучення двох латинських слів: «codex» – книга та «facio» – роблю [6, с. 160]. Термін «кодифікація» був введений у науковий обіг у дев'ятнадцятому столітті І. Бентамом [7, с. 376], який запропонував створити єдиний для всіх держав кодекс доступною всім мовою. При цьому наголошувалося на необхідності створення такого кодексу, який не буде потребувати тлумачення з боку будь-яких уповноважених на це органів [12, с. 69]. Зазначимо, що сутність кодифікації може бути розкрита, як спосіб удосконалення, систематизації законодавства, що полягає в змістовій переробці й погодженні певної, пов'язаної спільним предметом правового регулювання групи юридичних норм та об'єднанні їх в єдиному нормативно-правовому акті [6, с. 160]. У процесі кодифікації до проекту створюваного акта включаються чинні норми та нові норми, які вносять зміни в регулювання певної сфери суспільних відносин [13, с. 140]. Іншими словами, кодифікація виражається в підготовці та прийнятті нових актів, до яких входять погоджені між собою норми колишніх актів, що виправдали себе, та нові нормативні приписи. При цьому при кодифікації має місце не лише упорядкування нормативного матеріалу, його розташування в певному порядку, але й перегляд норм, що містяться в законах та інших нормативних актах, скасування застарілих і неефективних, вироблення нових, заповнення прогалин, усунення дублювань, розбіжностей і протиріч, їх узгодження. Кодифікації найчастіше піддаються норми, що розраховані на тривалий проміжок часу [7, с. 376]. У теорії

систематизації прийнято розрізняти такі види кодифікації: загальна, галузева, внутрішньогалузева, міжгалузева. Так, загальна кодифікація здійснюється шляхом прийняття серії кодифікованих актів з основних галузей законодавства й (як наступний етап) створення об'єднаної, внутрішньо узгодженої системи таких актів типу «кодекс кодексів» [13, с. 140]. Як відмічає Є.А. Гетьман під час дослідження поняття, видів та особливостей кодифікації, що загальна кодифікація поряд зі своєю позитивною рисою (створення єдиного нормативно-правового акта), має також і певні недоліки, до яких необхідно віднести нестабільність такого документа, оскільки динамізм суспільних відносин буде призводити до постійного внесення змін до «кодексу кодексів» [14, с. 147]. При цьому, як зазначає Є.В. Погорєлов у своєму дослідженні, що присвячено кодифікаційній роботі в правовій системі України, що «кодекс кодексів» являє собою утворення об'єднаної системи (внутрішньо узгодженої) кодифікаційних актів усіх основних галузей законодавства у вигляді єдиного нормативно-правового акту. В Україні таким «кодексом кодексів» може стати Звід законів України. Зазначену роль, наголошує вчений, Звід може виконати, якщо він буде єдиним (хоча, зрозуміло, і дуже великим за обсягом) нормативним актом, а не сукупністю (хоча і узгоджених між собою) кодифікаційних актів [15, с. 47]. Із приводу вищенаведеної позиції вважаємо за необхідне зробити уточнення в частині того, що прийняття зводу всіх законів є результатом проведення консолідації нормативно-правових актів (яку ми розглянемо нижче), а не їх кодифікації. При цьому слід погодитися з Є.А. Гетьманом, який наголошує на тому, що створення єдиного кодифікаційного документа призведе до його значного обсягу, що в свою чергу не відповідає цілям кодифікаційної діяльності. Загальна кодифікація в більшості сучасних країн із романо-германською правовою системою не проводиться [14, с. 147].

Наступним напрямком кодифікаційної роботи виступає галузева кодифікація, що охоплює законодавство тієї чи іншої галузі права [13, с. 140]. Галузева кодифікація об'єднує норми права за предметом і методом правового регулювання, тобто в межах певної галузі права. Галузева кодифікація займає провідне місце серед інших видів кодифікаційної роботи [7, с. 377]. Яскравим прикладом нормативно-правового акта, який регулює трудові правовідносини і посідає провідне місце в системі джерел трудового права, який було прийнято внаслідок проведення галузевої кодифікації, виступає КЗпП України [16]. Значення внутрішньогалузевої кодифікації полягає в основному в тому, що за допомогою її проведення доповненню підлягає галузева кодифікація шляхом об'єднання правових норм у межах підгалузі права або одного чи декількох правових інститутів [7, с. 377]. З огляду на необхідність систематизації трудового законодавства внутрішньогалузева кодифікація є ефективним інструментом підвищення ефективності його дії до прийняття нового кодифікованого акта (Трудового кодексу України), на основі якого здійснювалося б комплексне регулювання трудових і пов'язаних із ними правовідносин, тобто проведення основної роботи із систематизації трудового законодавства.

Останній вид кодифікації представлений комплексною (міжгалузевою, спеціальною) кодифікацією, зміст якої полягає в прийняті актів, що регулюють той чи інший правовий інститут [13, с. 140]. Об'єднання правових норм у такому разі здійснюється не за конкретними галузями права, а за предметом регулювання значної (комплексної) сфери суспільних відносин у галузі державної діяльності, галузі господарства або соціально-культурного будівництва, тобто об'єднання норм різних інститутів, галузей і підгалузей права в єдиному нормативно-правовому акті [7, с. 377]. Зазначимо, що до основних кодифікованих актів законодавства належать: 1) основи законодавства, що являють собою нормативно-правові акти, які встановлюють найважливіші положення (основні засади) певної галузі права чи сфери державного управління; 2) кодекс, який є найпоширенішим видом кодифікаційних актів, які діють в основних сферах суспільного життя, що потребують правової упорядкованості [13, с. 140]. Кодекс являє собою великий звідний акт, який детально та конкретно регулює визначену сферу суспільних відносин і безпосередньо є одним із джерел права. Він або повністю вміщує всі норми відповідної галузі законодавства, або ж містить основну за обсягом, найважливішу частину таких норм. Поруч із нормами-приписами та нормами-дефініціями в

кодексах містяться також норми безпосереднього регулювання, конкретні варіанти поведінки, які й складають основну частину їхнього змісту. Отже, кодекс – це оптимальний варіант узагальнення та систематизації законодавства з визначеної тематики, дієвий засіб ліквідації множинності актів з одного й того ж питання [17, с. 58−59]; 3) статут, положення – кодифікаційні акти спеціальної дії, які приймаються не тільки законодавчими, а й іншими правотворчими органами [13, с. 140]; 4) правила – кодифікаційний підзаконний акт, що становить собою систему нормативних приписів, що визначають правовий порядок здійснення якого-небудь роду діяльності. При цьому, від правил, що є актами кодифікованого законодавства, слід відрізняти правила, які є локальними актами (наприклад, Правила внутрішнього трудового розпорядку підприємства, установи, організації) [7, с. 378].

Висновок. Таким чином, сутність кодифікації трудового законодавства полягає у створенні нового комплексного правового акта шляхом об'єднання актів, що діяли до його прийняття й регулювали трудові та тісно пов'язані із ними правовідносини. Новостворений акт за своїм змістом значно відрізняється від актів, на зміну яким його було прийнято. При цьому найпоширенішим видом кодифікації, що застосовується й по відношенню до трудового законодавства, виступає галузева кодифікація, яка в подальшому може бути доповнена внутрішньогалузевою. Разом із тим таке доповнення повинно мати тимчасовий характер, так як акт, що має бути прийнятий у рамках проведення галузевої кодифікації, повинен включати в себе всі норми, на підставі яких здійснюється правове регулювання трудових правовідносин. Внутрішньогалузева кодифікація наразі є необхідною до прийняття Трудового кодексу України.

Список використаних джерел:

1. Поліщук М.С. Джерела правового регулювання відносин у сфері праці за проектом трудового кодексу України [Текст] / М.С. Поліщук // Правовий вісник Української академії банківської справи. – 2012. – № 2 (7). – С. 65–69.

2. Великий енциклопедичний юридичний словник / [за ред. Ю.С. Шемшученка]. – К. : Юрид. думка, 2007. – 992 с.

3. Великий тлумачний словник сучасної української мови (з дод., допов. та CD) / [уклад. і голов. ред. В.Т. Бусел.] – К.; Ірпінь : ВТФ «Перун», 2009. – 1 736 с.

4. Философский энциклопедический словарь. – М. : ИНФРА-М, 2012. – 576 с.

5. Петрушенко В.Л. Філософський словник: терміни, персоналії, сентенції. – Львів : «Магнолія 2006», 2011. – 352 с.

6. Сучасна правова енциклопедія / О.В. Зайчук, О.Л. Копиленко, В.С. Ковальський [та ін.]; за заг. ред. О.В. Зайчука ; Ін-т законодавства Верховної Ради України. – 2-ге вид., перероб. і допов. – К. : Юрінком Інтер, 2013. – 408 с.

7. Скакун О.Ф. Теорія держави і права (енциклопедичний курс) : підручник. – Видання 2-е, перероблене і доповнене. – Харків : Еспада, 2009. – 752 с.

8. Шмідт-Ассманн Е. Загальне адміністративне право як ідея врегулювання: основні засади та завдання систематики адміністративного права / Ебергард Шмідт-Ассманн; [пер. з нім. Г. Рижков, І. Сойко, А. Баканов]; відп. ред. О. Сироїд. – [2-ге вид., перероблене та доповнене]. – К : «К.І.С.», 2009. – 552 с.

9. Журавльов Д.В. Система трудового законодавства України : дис. … канд. юрид. наук : 12.00.05 Д.В. / Журавльов. – Х., 2005. – 174 с.

10. Адміністративне право України: підручник: За заг. ред. д. ю. н., проф. Т.О. Коломоєць – Київ: «Істина», 2008. – 457 с.

11. Юридична енциклопедія : у 6 т. / [редкол. : Ю.С. Шемшученко (відп. ред.) та ін.]. – К. : Українська енциклопедія, 2004. – Т. 6. – 770 с.

12. Керимов Д.А. Культура и техника законотворчества / Д.А. Керимов. – М.: Юрид. лит., 1991. – С. 26–29.

13. Юридична енциклопедія : В 6 т. / Редкол.: Ю.С. Шемшученко (голова редкол.) та ін. – К. : «Укр. енцикл.», 1998. – Т. 3 : К. – М.: Вид-во «Юридична думка», 2001. – 792 с.

14. Гетьман Є.А. Кодифікація законодавства України: поняття, особливості, види : дис. … канд. юрид. наук : 12.00.01 / Є.А. Гетьман – Х., 2010. – 210 с.
15. Погорєлов Є.В. Кодифікаційна діяльність у правовій системі України : дис. … канд. юрид. наук : 12.00.01 / Є.В. Погорєлов – Х., 2000. – 162 с.
16. Кодекс законів про працю України: Закон України : від 10 груд. 1971 р. № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – № 50.
17. Меленко С.Г. Консолідація, як вид систематизації нормативно-правових актів : дис. … канд. юрид. наук : 12.00.01 / С.Г. Меленко. – Чернівці, 2002. – 215 с.

НАЛИВАЙКО Л. Р.,
доктор юридичних наук,
професор, завідувач
кафедри загальноправових дисциплін
*(Дніпропетровський державний
університет внутрішніх справ)*

УДК 349.244

ГАРАНТУВАННЯ ТРУДОВИХ ПРАВ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ В УМОВАХ ОЧИЩЕННЯ ВЛАДИ В УКРАЇНІ

У статті розглядаються особливості гарантування трудових прав державних службовців у процесі очищення влади в Україні. Вивчено положення чинного законодавства у сфері забезпечення трудових прав людини, які не відповідають люстраційним критеріям.
Ключові слова: *державна служба, державне управління, гарантування, євроінтеграція, люстрація, трудові права.*

В статье рассматриваются особенности гарантирования трудовых прав государственных служащих в процессе очищения власти в Украине. Изучены положения действующего законодательства в сфере обеспечения трудовых прав человека, которые не соответствуют люстрационным критериям.
Ключевые слова: *государственная служба, государственное управление, гарантирование, евроинтеграция, люстрация, трудовые права.*

The article deals with peculiarities of employment rights guarantee for civil servants in process of power purification in Ukraine. Law provisions in force in field of human labour rights enforcement which do not meet lustration criteria have been researched.
Key words: *civil service, government, guaranteeing, European integration, lustration, labour rights.*

Вступ. Науковий і практичний інтерес звернення до проблематики люстрації в Україні зумовлюється необхідністю підвищення ефективності та прозорості державного управління, боротьби з корупцією, утвердження принципів верховенства права та законності в діяльності державного апарату з метою демократизації суспільства і прискорення процесу євроінтеграції. Люстрація, як умова євроінтеграції та консолідації суспільства, є не тільки невід'ємною скла-