

чають стратегію розвитку суспільства, екологічним інтересам суспільства, захист яких гарантується на міжнародно-правовому рівні та офіційним законодавством; має прогностичний характер, охоплює увесь період дії програми чи плану, дозволяє змодельовати розвиток екологічної ситуації в країні чи регіонах у процесі розвитку економіки у довгостроковій перспективі; має своєю критеріальною основою увесь спектр екологічних умов, чинників, що впливають на життєдіяльність людини; є комплексною за своїми підходами до оцінювання цілей, завдань проектів документів, що визначають стратегію розвитку суспільства у довготерміновій перспективі; знаходиться у системному зв'язку з іншими видами екологічної оцінки на основі використання загальних принципів та критеріїв оцінювання; є публічною, відкритою, доступною для участі в ній усіх суб'єктів, що зацікавлені в охороні навколишнього середовища, збереженні природних ресурсів.

Усе зазначене дозволяє сформулювати наступне визначення стратегічної екологічної оцінки – це встановлення ступеню відповідності документів, що визначають стратегію розвитку суспільства у довгостроковій перспективі, правовим гарантіям захисту прав людини на безпечне для життя і здоров'я довкілля, визначеним на міжнародному та національному рівнях.

УДК 349.2 (477)

О.С. Матвієнко

ПРОБЛЕМА КОДИФІКАЦІЇ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ

Аналізується проблема кодифікації трудового законодавства України. Наведено особливості трудового законодавства України. Визначено цілі і принципи кодифікації трудового законодавства України.

Ключові слова: *кодифікація, трудове право, трудове законодавство, трудовий кодекс.*

Анализируется проблема кодификации трудового законодательства Украины. Приведены особенности трудового законодательства Украины. Определены цели и принципы кодификации трудового законодательства Украины.

Ключевые слова: *кодификация, трудовое право, трудовое законодательство, трудовой кодекс.*

The problem of the codification of the labor legislation of Ukraine. Are the features of the labor legislation of Ukraine. Define the objectives and principles of the codification of the labor legislation of Ukraine.

Key words: *codification, employment law, labor law, labor code.*

Одним з важливих та не відкладних завдань України як незалежної, демократичної, соціальної, правової держави є створення цілісної системи законодавчих та інших нормативно-правових актів, що регулюють

працю працівників, юридичних осіб, не залежно від форм власності, видів діяльності та галузевої належності, а також трудові відносини між працівником та роботодавцем - фізичною особою.

Реформування трудового законодавства потребує не удосконалення чи уточнення окремих норм, а розробки нових концептуальних підходів щодо правового регулювання трудових відносин. Сучасність вимагає іншого підходу до їх правового регулювання, створення законодавства, яке регулювало б усі суспільно-трудові відносини. При цьому слід врахувати, що чинне законодавство про працю значно застаріло, не завжди відображає потреби ринкової економіки і вимагає істотного оновлення. Адже воно було прийняте в умовах не подільного панування однієї форми власності – державної, планового ведення господарства і жорсткої централізованої державної регламентації трудових відносин. За таких умов законодавство потребує не часткових змін, а кодифікації. Результатом цієї кодифікації має бути новий Трудовий кодекс України, черговий варіант якого підготовлено для прийняття у другому читанні Верховною Радою України. Генеральним напрямом кодифікації трудового законодавства України має бути лібералізація правового регулювання трудових відносин. У багатьох його сферах слід переходити від жорсткого державного регулювання до договірного регулювання на національному, галузевому та регіональному і локальному рівнях.

Однією з актуальних проблем науки трудового права є удосконалення правового регулювання трудових відносин, які виникають між роботодавцем і працівником. Нормами трудового законодавства закріплено статус працівника і роботодавця, визначено порядок укладення, зміни та припинення трудового договору, врегульовано питання оплати праці, підстави та умови притягнення до юридичної відповідальності в трудовому праві (дисциплінарної та матеріальної), тривалість та види робочого часу, часу відпочинку тощо [6].

Застосування та реалізація всіх цих норм на практиці ускладнюється тим, що вони розпорше ні в багатьох нормативно-правових актах, часто дублюють одна одну або застаріли і потребують удосконалення. Тому важливим завданням на сучасному етапі розвитку держави є уніфікація та зменшення кількості нормативно-правових актів шляхом їх систематизації і кодифікації. Завдання кодифікації трудового законодавства – створити на основі єдиних принципів шляхом відбору, перегляду, відміни застарілих і суперечливих норм, розробка таких норм, які усувають прогалини в правовому регулюванні трудових відносин [2].

Дослідженню теоретичних та практичних проблем кодифікації трудового законодавства України присвячено чимало праць, зокрема, це роботи В. Венедиктова, М. Іншина, Л. Лазор, В. Лазор, О. Процевського,

П. Пилипенка, С. Прилипка, В. Ротаня, Н. Хуторян, Г. Чанишевої, О. Ярошенка та інших вже них.

Загальнотеоретичні питання кодифікації аналізувались С. Алексєєвим, Д. Керімовим, А. Міцкевичем, О. Піголкіним, С. Полєніною, Т. Рахманіною, О. Шебановим та ін. Проблеми співвідношення правотворчості, систематизації і кодифікації знайшли відображення в наукових дослідженнях Д. Ковачева, Н. Колдаєвої, А. Міцкевича, А. Нашиц, С. Полєніної, Т. Рахманіної, Р. Халфіної та ін. Теоретичні проблеми правотворчої техніки та її застосування в кодифікаційній діяльності, кодифікаційна техніка аналізувались А. Іодковським, Д. Керімовим, І. Усенком та ін.

Не викликає сумніву ґрунтовність та фундаментальність ідей, висновків і пропозицій відомих науковців, які стали величезним надбанням юридичної науки, зокрема науки трудового права. Роботи українських вчених присвячені здебільшого дослідженню структури і змісту, аналізу окремих норм і положень проекту Трудового кодексу, окремих інститутів трудового права. Узагальнюючі існуючі наукові дослідження, праці зарубіжних та українських вчених, необхідно конкретизувати принципи та визначити цілі кодифікації трудового законодавства.

Принципи кодифікації – основні ідеї, настанови, які визначають її зміст. Це відповідність цілей та характеру кодифікації рівню соціально-економічного розвитку суспільства; наукова обґрунтованість; визнання пріоритету прав і свобод людини і громадянина у правовому регулюванні трудових відносин; гармонізація національних норм із загальноєвропейськими міжнародно-правовими нормами та законодавством Європейського Союзу; повнота, всебічність та комплексність кодифікації [5].

Принцип відповідності цілей і характеру кодифікації рівню соціально-економічного розвитку суспільства означає, що норми трудового законодавства, які підлягають кодифікації, повинні відповідати сучасним умовам життя, рівню розвитку суспільних відносин. Відтак у Трудовому кодексі мають бути відображені зміни, які відбулися після проголошення незалежності України.

Принцип наукової обґрунтованості кодифікаційних робіт означає, що кодифікація трудового права має ґрунтуватися на наукових засадах, які опрацьовані як у теорії права, так і у науці трудового права. При цьому слід використовувати теоретичні положення щодо предмету і методу трудового права, його системи, джерел трудового права, систематизації законодавства, законодавчої техніки, історичного досвіду правотворення і кодифікації.

Принцип пріоритету прав і свобод громадян у правовому регулюванні трудових відносин означає, що у процесі кодифікації права необхідно реалізувати норми Конституції України, згідно з якими головним

обов'язком держави є утвердження і забезпечення прав і свобод людини, права і свободи та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави.

Принцип гармонізації норм трудового права України із загальнови-знаними міжнародно-правовими нормами та законодавством Європейського Союзу [4], передбачає не обхідність узгодження норм, що мають бути встановлені під час кодифікації трудового права, з міжнародно-правовими та європейськими стандартами у сфері праці.

Принцип повноти, всебічності та комплексності кодифікації. Повнота кодифікації трудового законодавства означає, що кодифікацією мають бути охоплені всі норми трудового права, оскільки чимало глав чинного Кодексу законів про працю України паралельно дублюють окремі законодавчі акти, такі як Закон України "Про колективні договори і угоди", Закон України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності", Закон України "Про оплату праці", Закон України "Про відпустки" тощо. Норми й положення цих законів деталізовані та конкретизовані цілою низкою підзаконних нормативно-правових актів, що значно збільшує загальну кількість нормативних актів та часом ускладнює їх застосування.

Все бічність означає оновлення не лише власне переліку і порядку розміщення норм трудового права, а й їхнього змісту. Це, зокрема, стосується загальної частини Трудового кодексу щодо "системи нормативно-правових актів, що регулюють трудові відносини", "суб'єктів трудових відносин" (та визначення їх статусу) [6].

Комплексність передбачає необхідність узгодження нового Трудового кодексу з іншими нормативними актами.

Принципи кодифікації трудового законодавства сформульовані в науці трудового права України. Наприклад, Н. Хуторян виділяє головні: оптимального збалансування виробничої та захисної функцій трудового права; соціального діалогу; недопущення зниження рівня трудових гарантій; диференціації правових норм та ін. [2].

Таким чином, керуючись принципами наукової обґрунтованості; визнання пріоритету прав і свобод людини та громадянина у правовому регулюванні трудових відносин; гармонізації національних норм з міжнародно-правовими нормами та законодавством Європейського Союзу; недопущення зниження рівня трудових гарантій новий кодифікований акт - Трудовий кодекс України має ввібрати кращі риси міжнародного, європейського та національного трудового права, зорієнтованого на соціально спрямовану ринкову економіку. Керуючись принципом соціального діалогу, норми Трудового кодексу мають враховувати інтереси всіх учасників трудових відносин та встановлювати певні обмеження з метою недопущення зловживань та зниження гарантій трудових прав працівників з боку роботодавця.

Досліджуючи теоретичні та практичні аспекти кодифікації автори визначають та конкретизують різні його цілі.

Так, Рибаків О. [3] сформулював наступні цілі кодифікації трудового законодавства: конституційну, технічну і концептуальну. Конституційну він поділяє на конституційно-нормативну і конституційно-соціальну. Правову основу конституційно-нормативної мети складають відповідні статті Конституції, присвячені правовому регулюванню трудових відносин. Конституційно-соціальна мета кодифікації впливає зі специфіки трудового права, як галузі, що історично покликана захищати права працівника і обмежувати владу роботодавця.

Вона необхідна для закріплення соціального значення трудового права, його захисної функції.

Концептуальна мета кодифікації трудового законодавства складається під широким спектром умов, а головне, під впливом формації держави. Концепція в цьому випадку виступає як сукупність цінностей, ідей, інтересів економічно сильного класу, поглядів на систему права, в тому числі і на трудове законодавство.

Представники французької юридичної школи, зокрема Ремі Кабріак [1], розглядає питання кодифікації в цілому, досліджуючи її з різних точок зору, зокрема, догматичної, історичної, порівняльно-правової, соціологічної, культурологічної. Серед цілей кодифікації виділяє основні: юридично-технічні, соціальні і політичні. Суть юридично-технічних цілей полягає в раціоналізації та уніфікації права. Однак, вказує на ті негативні аспекти раціоналізації та уніфікації, яких потрібно уникати на практиці. Суть соціальних цілей кодифікації полягає в регулюванні суспільних відносин, у тому числі й тих, що не були врегульовані. Крім того, вказує на те, що кодифікація може сприяти об'єднанню: 1) різних верств населення; 2) розрізаних територіальних утворень. Політичні функції, на думку французького вченого, проявляються в тому, що є не віддільними від особистої влади конкретної особистості (не того, хто розробляє та керує процесом кодифікації, а того, хто запроваджує, вводить в дію) або служать певній ідеології.

Таким чином, ми можемо сформулювати головні цілі кодифікації трудового законодавства: юридично-технічні (раціоналізація та уніфікація трудового законодавства України, визначення чіткої структури кодифікованого акта, чіткість та однозначність формулювань), соціальні (збереження і подальший розвиток правових норм, спрямованих на узгодження прав та інтересів працівника і роботодавця, всіх учасників трудових відносин) та політичні (оновлення та модернізація трудового законодавства на основі світового та міжнародного досвіду, урахування особливостей та здобутків національного трудового права).

Ми вважаємо, що при кодифікації трудового законодавства доцільно керуватися такими принципами: оптимальне збалансування виробничої та захисної функцій трудового права; принцип соціального діалогу (дво- тристороннє співробітництво). Він передбачає відхід від жорсткого централізованого регулювання трудових відносин з одночасним розширенням сфери договірного регулювання; принцип недопустимості зниження рівня трудових гарантій; примат міжнародного права над внутрішнім. Це й принцип означає, що при кодифікації наше законодавство треба привести у відповідність до міжнародних стандартів, в тому числі і європейських; принцип диференціації правових норм, що регулюють нормування праці, заробітну плату, тривалість робочого часу та часу відпочинку у юридичних осіб залежно від їх організаційно-правових форм та форм власності, умов праці.

Одне із завдань здійснення кодифікації трудового законодавства - звести до мінімуму регулювання трудових відносин підзаконними актами, підняти значення закону, насамперед Трудового кодексу [2]. Підзаконні акти повинні прийматися тільки на виконання законів. Вони не можуть встановлювати нових обов'язків працівників, зменшувати їх права, надані законом. При підготовці проекту Трудового кодексу слід мати на увазі і проблему його стабільності. Трудове законодавство містить багато не стабільних норм. Найчастіше це стосується нормування праці, заробітної плати, різних доплат, компенсацій, преміювання. Стабільність кодексу - одна з ознак його високої якості. Тільки якісний кодекс може протягом тривалого часу залишатись стабільним. Тому забезпечення стабільності кодексу є одним з найважливіших завдань кодифікації. Разом з тим треба враховувати, що Трудовий кодекс має адекватно відображати процеси, що відбуваються в суспільстві, тому багато в чому його стабільність безпосередньо залежить від стабільності суспільно-економічних процесів на даному етапі розвитку нашої держави. Потреби соціально-економічного характеру обов'язково викликатимуть зміни в законодавстві, в тому числі і в Трудовому кодексі. Тому йдеться не про абсолютну, а про відносну (розумну) стабільність нового Кодексу.

Однією з ціле й кодифікації є досягнення якості кодексу, від чого значною мірою залежить ефективність його дії. Якість кодексу визначається його змістом. Проте зміст завжди втілюється в певну форму. Саме від її досконалості залежить простота і стрункість кодексу, логічність розміщення статей й у главах, чіткість формулювань і, як результат, - його якість і доступність, адже його норми застосовують не лише судді, прокурори, адвокати, інші професіонали з юридичною освітою, а профспілковий актив, рядові працівники (наприклад, члени комісії по трудових спорах) [3]. Крім того, треба прагнути, щоб норми кодексу були зрозумілі кожному працівникові, умови праці якого вони регулюють. Нечіткість формулювання статей Кодексу,

складність їх побудови, відсутність легальних визначень юридичних понять, інші недосконалості форми кодексу – це потенційне джерело порушень законодавства, а отже, і виникнення трудових спорів.

Ясність, точність формулювань, доступність для сприйняття норм кодексу забезпечується рядом прийомів, що застосовуються при його підготовці та вдосконаленні, як-от: розмір статті, визначення юридичних понять, мова кодексу, відсилання до інших норм тощо.

Було б ідеально, коли б одній нормі відповідала окрема стаття кодексу. Проте практика йде іншим шляхом. У чинному законодавстві, а також у проєкті можна зустріти статті, які займають цілі сторінки друкованого тексту, мають пункти, підпункти, частини, містять довгі переліки прав та обов'язків суб'єктів трудових відносин. Великі за обсягом статті містять цілу групу правових норм, що створює певні незручності при їх застосуванні, зокрема, коли треба зробити посилання на конкретну правову норму. Зміст великої статті важко охопити, тому слід уникати конструювання громіздких статей.

Одним зі способів досягнення ясності проєкту Трудового кодексу є визначення юридичних понять. Чинне законодавство про працю містить окремі визначення юридичних понять, проте таких визначень дуже мало. Де що більше уваги категоріальному апарату приділено в проєкті Трудового кодексу України, винесеного на розгляд до Верховної Ради. Проте, на жаль, і в проєкті дано далеко не всі основні визначення категорій, якими оперує законодавець у нормах проєкту.

Враховання проаналізованих принципів та цілей кодифікації дасть змогу розробити якісний Трудовий кодекс України, норми якого будуть ефективними при практичному їх застосуванні.

Таким чином, одним з важливих та невідкладних завдань України як незалежної, демократичної, соціальної, правової держави є створення цілісної системи законодавчих та інших нормативно-правових актів, що регулюють працю працівників, юридичних осіб, незалежно від форм власності, видів діяльності та галузевої належності, а також трудові відносини між працівником та роботодавцем – фізичною особою.

Реформування трудового законодавства потребує не удосконалення чи уточнення окремих норм, а розробки нових концептуальних підходів щодо правового регулювання трудових відносин.

Цілі кодифікації трудового законодавства: юридично-технічні, соціальні та політичні. Принципи кодифікації – основні ідеї, настанови, які визначають її зміст. Це відповідність цілей та характеру кодифікації рівню соціально-економічного розвитку суспільства; наукова обґрунтованість; визнання пріоритету прав і свобод людини і громадянина у правовому регулюванні трудових відносин; гармонізація національних норм із

загальновизнаними міжнародно-правовими нормами та законодавством Європейського Союзу; повнота, всебічність та комплексність кодифікації.

Використана література:

1. Кабрияк Р. Кодификации / Пер. с фр. Л. В. Головки. – М. : Статут, 2007. – 476 с.
2. Кодифікація трудового законодавства України : Монографія. / За ред. Н. М. Хуторян, М. І. Інщина, С. М. Прилипка, О. М. Ярошенка. – Харків: ФІНН, 2009. – 432 с.
3. Рыбаков А. Ю. Теоретические проблемы кодификации в трудовом праве России : диссертация ... канд. юрид. наук: 12.00.05 "Трудовое право; право социального обеспечения" / А. Ю. Рыбаков [Место защиты: ГОУВПО "Московская государственная юридическая академия"]. – Москва, 2008. – 186 с.
4. Систематизація законодавства України: проблеми та перспективи вдосконалення. – К.: Ін-т де ржави і права ім. В.М. Корецького НАН України, 2003. – 220 с.
5. Якименко М. М. Вдосконалення трудового законодавства про припинення трудових відносин // Кодифікація трудового законодавства України: стан та перспективи: наук.-практ. конф., 25-26 черв. 2004 р. м. Запоріжжя: матеріали / за заг. ред. В.С. Венедіктова. – Х.: Вид-во Нац. ун-т внутр. справ, 2004. – С. 241-246.
6. Ясько П. В. Проблеми сучасного трудового законодавства – К.: Лібра, 2009. – 161 с.

УДК 349.23:331.106(477)

І.А. Боханова

КОНТРАКТНА ФОРМА ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ: ДЕЯКІ АСПЕКТИ

Стаття присвячена вивченню контракту як особливої форми врегулювання трудових відносин, його сутності та ролі в сучасних ринкових умовах, робляться висновки з приводу подальшої перспективи контракту.

Ключові слова: контракт, особлива форма трудового договору, сфера застосування контракту.

Стаття посвящена изучению контракта как особой формы регулирования трудовых отношений, его сути и роли в современных рыночных отношениях, делаются выводы по поводу дальнейшей перспективы контракта.

Ключевые слова: контракт, особая форма трудового договора, сфера применения контракта.

The article is devoted to the study of the contract as a special form of regulation of labour relations, its essence and role in the modern market relations, the conclusions are made about the future prospects of the contract.

Key words: contract, a special form of labour contract, the scope of the contract.