

Кодифікація трудового законодавства України: цілі та принципи

Л. П. ГАРАЩЕНКО

кандидат юридичних наук, доцент кафедри права Київського національного лінгвістичного університету

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. Важливу роль відіграють норми трудового законодавства в забезпеченні захисту працівників від неправомірного звільнення, створенню належних і безпечних умов праці, своєчасної виплати заробітної плати, поваги честі і гідності працівника, роботодавця, нерозголошення персональних даних працівника та ін.

Застосування та реалізація всіх цих норм на практиці ускладнюється тим, що вони розпорошені 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.

У переломні періоди історії кодифікація законодавства (особливо в країнах романо-германської правової системи), відіграла важливу роль у формуванні, розвитку і вдосконаленні системи правових актів держави. Так було у Франції, Німеччині, в інших країнах Західної Європи. Кодифікація відіграла важливу роль в інтеграції та уніфікації законодавства, а разом з тим права і правових систем різних держав. Наприклад, Цивільний кодекс Франції 1804 р. і «Основи законодавства СРСР і союзних республік». «Кодифікація незалежно від того, в якій правовій системі застосовується, створює досконалі джерела права, які ефективно впливають на суспільні відносини. Так, в континентальній правовій системі — це кодекси, в англосаксонській — Зводи законів, в мусульманській — Коран» [1].

Дослідженню теоретичних та практичних проблем кодифікації трудового законодавства України присвячено чимало праць, зокрема, — це роботи В. С. Венедиктова, М. І. Іншина, Л. І. Лазор, В. В. Лазор, О. І. Процевського, П. Д. Пилипенка, С. М. Прилипка, В. Г. Ротаня, Н. М. Хуторян, Г. І. Чанишевої, О. М. Ярошенка та інших вчених.

Загальнотеоретичні питання кодифікації аналізувались С. С. Алексєєвим, Д. А. Керімовим, А. В. Міцкевичем, О. С. Піголкіним, С. В. Полєніною, Т. М. Рахманіною, О. Ф. Шебановим та ін. Проблеми співвідношення правотворчості, систематизації і кодифікації знайшли відображення в наукових дослідженнях

Д. А. Ковачева, Н. П. Колдаєвої, А. В. Міцкевича, А. Нашиц, С. В. Полєніної, Т. Н. Рахманіної, Р. О. Халфіної та ін. Теоретичні проблеми правотворчої техніки та її застосування в кодифікаційній діяльності, кодифікаційна техніка аналізувалися А. Н. Іодковським, Д. А. Керімовим, І. Б. 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. Узагальнюючи існуючі наукові дослідження, праці зарубіжних та українських вчених, автор статті ставить за мету 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 загальноновизнаними міжнародно-правовими нормами та законодавством Європейського Союзу; повнота, всебічність та комплексність кодифікації.

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 [2], джерел трудового права [3], 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 загальноновизнаними міжнародно-правовими нормами та законодавством Європейського Союзу [4, 9-30], передбачає необхідність 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.

Всебічність 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) [5].

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

Принципи кодифікації трудового законодавства сформульовані в науці трудового права України. Наприклад, Н. М. Хуторян виділяє головні: оптимального збалансування виробничої та захисної функцій трудового права; соціального діалогу; недопущення зниження рівня трудових гарантій; диференціації правових норм та ін. [6, 7-9].

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. Ю. [7] 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 сильно-го класу, поглядів на систему права, в тому числі і на трудове законодавство.

Представники французької юридичної школи, зокрема Ремі Кабр'як [8, 212], 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 уніфіка-

ції 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 невіддільними 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, беручи до уваги класифікацію, запропоновану Р. Кабріяком, можемо сформулювати головні цілі кодифікації трудового законодавства: юридично-технічні, соціальні та політичні. Суть юридично-технічних полягає в раціоналізації та уніфікації трудового законодавства України, визначенні чіткої структури кодифікованого акта, чіткості та однозначності формулювань. Головною суттю соціальної мети в кодифікації трудового законодавства є збереження і подальший розвиток правових норм, спрямованих на узгодження прав та інтересів працівника і роботодавця, всіх учасників трудових відносин. Оновлення та модернізація трудового законодавства на основі світового та міжнародного досвіду, урахування особливостей та здобутків національного трудового права — головна суть політичної мети кодифікації.

ВИКОРИСТАНІ ДЖЕРЕЛА

1. Нематов А. Р. Кодификация законодательства республики Таджикистан. — М. : Компания. Спутник + . — 2008. — 123 с.
2. Процевський О. І. Чи є підстави для перегляду системи права України? // Юридичний вісник України. — 2009. — № 37-38.
3. Ярошенко О. М. Теоретичні та практичні пролеми джерел трудового права України : Монографія. — Х. : Вид. СПД ФО Вапнярчук Н.М., 2006. — 456 с.
4. Гармонізація трудового законодавства України із законодавством Європейського Союзу : Монографія. / Відп. ред. Н. М. Хуторян. — К: Юридична думка, 2008. — 304 с.
5. Пилипенко П. Д. Кодифікація вітчизняного трудового законодавства: проблеми та перспективи // Офіційний сайт ВО «Свобода». — Режим доступу : <http://www.svoboda.org.ua/dopysy/dopysy/014402/>
6. Кодифікація трудового законодавства України : Монографія. / За ред. д-ра юрид. наук, проф. Н.М. Хуторян, д-ра юрид. наук, проф. М. І. Іншина, д-ра юрид. наук, проф. С. М. Прилипка, д-ра юрид. наук, проф. О. М. Ярошенка. — Харків : ФІНН, 2009. — 432 с.
7. 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.
8. Кабррияк Р. Кодификации / Пер. с фр. Л. В. Головки. — М. : Статут, 2007. — 476 с.

Гарашенко Л. П. Кодифікація трудового законодавства України: цілі та принципи

Анотація. У статті досліджуються принципи та конкретизуються цілі кодифікації трудового законодавства України. Визначено такі важливі принципи кодифікації як: наукової обґрунтованості; визнання пріоритету прав і свобод людини та громадянина у правовому регулюванні трудових відносин; гармонізації національних норм із міжнародно-правовими нормами та законодавством Європейського Союзу; недопущення зниження рівня трудових гарантій та розкрито сутність

цих принципів. Конкретизовані головні цілі кодифікації трудового законодавства: юридично-технічні, соціальні та політичні, сформульовано їх сутність.

Ключові слова: кодифікація, Трудовий кодекс України, принципи кодифікації, цілі кодифікації, трудове законодавство, закон.

Гарашенко Л. П. Кодификации трудового законодательства Украины: цели и принципы

Аннотация. В статье исследуются принципы и конкретизируются цели кодификации трудового законодательства Украины. Определены такие важнейшие принципы кодификации как: научная обоснованность; признание приоритета прав и свобод человека, и гражданина в правовом регулировании трудовых отношений; гармонизации национальных норм согласно международно-правовых норм и законодательства Европейского Союза; недопущение снижения уровня трудовых гарантий. Раскрыто суть этих принципов. Конкретизированы главные цели кодификации трудового законодательства: юридико-технические, социальные и политические, сформулирована их сущность.

Ключевые слова: кодификация, Трудовой кодекс Украины, принципы кодификации, цели кодификации, трудовое законодательство, закон.

Garashchenko L. P. Codification of the Labour legislation of Ukraine: goals and principles.

Annotation. The article is devoted to researching the principles and concretizing the goals of labour law codification in Ukraine. Such important principles of codification as scientific validity; confession of priority of rights and freedoms of man and citizen is in legal regulation of labour relations; harmonization of national norms in obedience to international rules and legislation of European Union; prohibition of decreasing of the level of labor guarantees for employees are determining and the content of these principles is developed. The main goals of labour law codification such as law-technic, social and political are concretized their essence is concreted.

Key words: codification, the Labour code of Ukraine, principles of codification, goals of codification, labour legislation, act of legislation.

Стаття надійшла до редакції 23.10.2010.