

ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВІДНОСИН У СФЕРІ КОДИФІКАЦІЇ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА

FEATURES OF LEGAL RELATIONS IN THE SPHERE OF CODIFICATION OF LABOUR LEGISLATION

Любчик О.А.,
кандидат юридичних наук,
доцент кафедри правознавства
Східноукраїнського національного університету
імені Володимира Даля

У статті виділено особливості правовідносин у сфері кодифікації трудового законодавства. Охарактеризовано зміст кожної з них.

Ключові слова: правовідносини, кодифікація, трудове законодавство, праця, законопроект.

В статье выделены особенности правоотношений в сфере кодификации трудового законодательства. Охарактеризовано содержание каждой из них.

Ключевые слова: правоотношения, кодификация, трудовое законодательство, труд, законопроект.

In the article highlighted the peculiarities of legal relations in the field of codification of labor legislation. The content of each of them is described.

Key words: legal relations, codification, labor legislation, labor, draft law.

Постановка проблеми. Якісне та ґрунтовне дослідження правовідносин у сфері кодифікації законодавства (зокрема трудового) неможливе без виділення найбільш характерних ознак таких правовідносин. З огляду на те, що на сучасному етапі розвитку суспільних відносин вимагається здійснення найбільшої за обсягом і найважливішої кодифікаційної роботи у сфері трудового законодавства з початку незалежності України, що передбачає розроблення сучасних підходів до регулювання трудових відносин, наукові розробки, які стосуються відносин у сфері кодифікації трудового законодавства, також повинні бути максимально актуалізовані з метою попереднього виявлення всіх важливих тенденцій, які можуть вплинути на результати кодифікаційної діяльності.

Стан опрацювання. Теоретичні аспекти особливостей правовідносин у сфері кодифікації трудового законодавства вивчені такими вітчизняними дослідниками, як С.В. Вишневецька, Л.П. Гаращенко, Є.А. Гетьман, А.І. Граціанов, Ю.П. Дмитренко, О.Я. Лаврів, Л.І. Лазор, Я.І. Ленгер, Б.В. Малишев, М.О. Міщук, П.Д. Пилипенко, Є.В. Погорелов, С.М. Прилипко, О.Я. Рогач, Г.О. Спіцина, Н.М. Хуторян, О.М. Ярошенко й інші.

Метою статті є виділення особливостей правовідносин у сфері кодифікації трудового законодавства.

Виклад основного матеріалу. Незважаючи на наявність певних висновків у дослідженнях зазначених вище авторів із питань характерних особливостей правовідносин у сфері кодифікації трудового законодавства, нині через недостатній ступінь дослідження в науковій доктрині особливостей правовідносин, що опосередковують діяльність із кодифікації законодавства про працю, є необхідність у здійсненні поглибленого дослідження зазначеної тематики, результати якого можуть бути використані під час підготовки нормативних і методичних докумен-

тів, метою яких є регулювання діяльності офіційних суб'єктів кодифікації, а також осіб, що можуть брати факультативну участь у процесі впорядкування вітчизняного трудового законодавства.

До ознак правовідносин у сфері кодифікації трудового законодавства належать такі:

1) нормативна врегульованість відносин у сфері кодифікації трудового законодавства;

2) фактичне залучення не лише офіційних суб'єктів кодифікації, а й основних суб'єктів трудового права;

3) неінтегрованість у структуру трудових правовідносин;

4) придатність для усунення недоліків та для створення запобіжних механізмів у системі трудового законодавства;

5) відносна гнучкість меж між підзаконною та законодавчою кодифікацією норм трудового законодавства;

6) спрямованість на покращення стану реалізації трудових прав людини й громадянина.

Нормативна врегульованість відносин у сфері кодифікації трудового законодавства. Ця ознака є притаманною для досліджуваних суспільних відносин, які прямо впливають на розвиток трудового права, передусім через конкретний термін, обраний для їх позначення («правовідносини з кодифікації трудового законодавства»), що дозволяє прийти до висновку про знаходження вказаного явища у правовій площині та підпорядкування його учасників вимогам законодавства, яке встановлює права й обов'язки суб'єктів, задіяних у процесі кодифікації законодавства.

Правовою основою для реалізації всіх принципів здійснення кодифікації трудового законодавства є нормативно-правові акти, які тією чи іншою мірою регулюють діяльність компетентних органів

державної влади та встановлюють порядок прийняття та зміни нормативно-правових актів у межах їх компетенції. При цьому компетенція може бути як загальною (що охоплює собою повноваження щодо врегулювання трудових правовідносин), так і спеціальною, спрямованою на соціально-економічну (передусім трудову) сферу. Проте, на нашу думку, роль нормативно-правових актів як регуляторів кодифікації трудового законодавства необхідно оцінювати максимально адекватно, з огляду на правові традиції, особливості суспільних відносин (як трудових, так і адміністративних) тощо.

Так, наприклад, Я.І. Ленгер відстоює позицію про те, що проблеми, які виникають у ході кодифікації трудового законодавства, можливо й потрібно вирішити в рамках нових законодавчих актів, до яких автор відносить Закон «Про систематизацію та кодифікацію нормативних правових актів» [1, с. 12]. Автор не наводить переліку основних тез, які повинні бути відображені в запропонованому правовому акті, проте, на нашу думку, у законодавстві міститься достатня кількість механізмів для нормального функціонування правовідносин у сфері кодифікації трудового законодавства. Більш серйозними проблемами, які гальмують динамічний розвиток вітчизняної системи трудового законодавства, є негативні традиції в системі державного управління, недоліки кадрового забезпечення, неправильне планування діяльності компетентних суб'єктів правотворчості тощо. Проте закріплених у чинному законодавстві механізмів цілком достатньо для цілеспрямованої й ефективної реалізації заходів у сфері кодифікації законодавства про працю.

Фактичне залучення не лише офіційних суб'єктів кодифікації, а й основних суб'єктів трудового права. Офіційний характер правовідносин у сфері кодифікації зумовив виникнення специфічних обмежень у колі основних суб'єктів кодифікаційних правовідносин, спрямованих на вдосконалення та систематизацію законодавства про працю. У якості таких основних суб'єктів виступають органи державної (законодавчої та виконавчої) влади, наділені відповідними повноваженнями, що стосуються правотворчості, спрямованої на регулювання чітко визначеної сфери суспільних відносин.

У цьому контексті О.Я. Рогач указує на те, що недоречним є поділ кодифікаційних відносин на офіційні та неофіційні, оскільки можливо є виключно офіційна кодифікація, у зв'язку з чим її суб'єктами можуть бути виключно офіційні органи державної влади. Суб'єкти, що не належать до зазначеної групи, можуть брати лише опосередковану участь у досліджуваних правовідносинах, проте не можуть виступати в якості безпосередніх їх учасників [2, с. 7]. Вважаємо за доцільне погодитися з думкою дослідника, оскільки, наприклад, нормами Регламенту Верховної Ради України встановлено, що до попереднього розгляду законопроекту або проекту іншого акта головний комітет на своєму засіданні може запропонувати Кабінету Міністрів України, міністерствам, іншим державним органам, об'єднанням

громадян висловити свою думку щодо доцільності його прийняття [3, ст. 93]. Також для попереднього розгляду проектів нормативних актів на засідання головного комітету можуть за необхідності запрошуватися представники об'єднань громадян, експерти, фахівці й інші особи [3, ст. 93]. Таким чином, можна прийти до висновку про те, що законодавець свідомо виключив суб'єктів, не наділених відповідними владними повноваженнями, із числа осіб, які повинні обов'язково залучатися на відповідній стадії правовідносин із кодифікації та можуть приймати рішення, що впливають на стан законодавства, що регулює трудові правовідносини. Формулювання процитованих норм Регламенту дозволяють говорити про присвоєння чіткого факультативного статусу таким допоміжним учасникам кодифікаційного процесу, як об'єднання громадян, експерти, фахівці та будь-які треті особи (тобто суб'єктам, які здебільшого є безпосередніми учасниками трудових правовідносин і на яких будуть поширювати свою дію «продукти» правовідносин із кодифікації законодавства). З іншого боку, неможливо не відзначити той факт, що офіційне включення вказаних суб'єктів до факультативних учасників кодифікаційного процесу також є позитивним явищем (на противагу неофіційному залученню таких суб'єктів до процесу прийняття владних рішень правотворчого характеру у сфері трудового права).

Неінтегрованість у структуру трудових правовідносин. Як справедливо зазначає Є.А. Гетьман, правовідносини у сфері кодифікації законодавства (зокрема трудового) є одним із різновидів правотворчих правовідносин, що опосередковує систематизацію законодавства, яка здійснюється вповноваженими органами державної влади в процесі законотворчості та підзаконної нормотворчості, результатом чого стає прийняття нового за формою та за змістом кодифікованого правового акта відповідного виду [4, с. 9]. Таким чином, з огляду на наведену вище позицію дослідника, правовідносини у сфері кодифікації трудового законодавства за своєю суттю є правотворчими, а отже, входять до структури конституційних, адміністративних правовідносин (залежно від конкретного виду кодифікації), незважаючи на наявність тісного зв'язку з трудовими правовідносинами. При цьому варто вказати на те, що їхній зв'язок із трудовими правовідносинами є неоднорідним (якщо порівнювати характер взаємного впливу вказаних галузей правових відносин).

Так, наприклад, трудові правовідносини, а також чинні норми законодавства, спрямовані на їх регулювання, впливають на правовідносини у сфері кодифікації трудового законодавства передусім у контексті визначення змістовної частини кодифікованого акта, що приймається в ході таких правовідносин. При цьому процедурна (зовнішня) частина правовідносин у сфері кодифікації законодавства є абсолютно незалежною від норм трудового законодавства й трудових правовідносин.

Правовідносини у сфері кодифікації трудового законодавства мають більш значний вплив на тру-

дові правовідносини. Це обґрунтовується тим, що внаслідок прийняття нового кодифікованого акта законодавчого або підзаконного характеру, що становитиме основу трудового законодавства, цілком можливо є докорінна зміна системи трудових правовідносин, яка обмежується лише загальними конституційними принципами регулювання правовідносин, що виникають у процесі реалізації громадянами права на працю, а також міжнародно-правовими зобов'язаннями України.

У зв'язку із цим слід констатувати факт неінтегрованості правовідносин у сфері кодифікації трудового законодавства в загальну систему трудових правовідносин, що супроводжується наявністю тісного взаємозв'язку вказаних сфер правовідносин, який зумовлює успішне досягнення цілей існування обох груп правовідносин.

Придатність для усунення недоліків та для створення запобіжних механізмів у системі трудового законодавства. П.Д. Пилипенко зауважує, що трудові відносини є складними за своєю структурою й охоплюють загалом кілька самостійних видів відносин (відносини робочого часу, часу відпочинку, оплати праці, інших умов праці та відповідальності працівників і роботодавців тощо) [5, с. 9]. Складність і багатшаровість трудових відносин зумовлює необхідність створення таких кодифікованих правових актів у сфері трудового законодавства, які б не лише відповідали потребам суспільства, що є актуальними на час прийняття кодифікованого правового акта, але й були достатньо гнучкими для забезпечення потреб, які можуть виникнути в майбутньому. У цьому контексті йдеться про системну гнучкість, тобто гнучкість загальних ідей і принципів, оскільки компетентним державним органам доступні механізми поточного корегування змісту чинних нормативно-правих актів шляхом унесення змін до їх текстів у встановленому законодавством порядку. Як зазначає А.І. Граціанов, у якості основних результатів процесу систематизації (зокрема кодифікації) законодавства необхідно розглядати правове регулювання широкого спектра нормативно-правових актів, урахування їхньої специфіки й особливостей упорядкування; виключення чи обмеження дублювання норм різними галузями законодавства; усунення прогалин; подолання колізій у законодавстві; створення умов відповідної юридичної кваліфікації [6, с. 6]. Названі базові правила провадження діяльності щодо кодифікації актів трудового законодавства покликані забезпечити мінімально необхідний рівень змістовного наповнення та юридичної техніки, здатний усунути більшість недоліків трудового законодавства. Насичення обробленого таким чином масиву правових норм змістовними положеннями, спрямованими на посилення гарантій реалізації прав учасників трудових правовідносин, поєднане з виключенням або корегуванням норм, які суперечать названим нововведенням, є запорукою створення кодифікованого нормативно-правового акта, придатного для ефективного застосування впродовж значного періоду часу.

Відносна гнучкість меж між підзаконною та законодавчою кодифікацією норм трудового законодавства. Положення чинних норм права, що регулюють діяльність у сфері кодифікації трудового законодавства, не містять точних і однозначних указівок на межі підзаконного та законодавчого регулювання галузі трудових правовідносин. У зв'язку із цим у якості практичних підстав розмежування сфери законодавчого й підзаконного регулювання трудових правовідносин виступають норми, якими закріплюються сфери компетенції органів законодавчої та виконавчої влади, ієрархічно розташовані положення норм, а також міркування доцільності та вимоги юридичної техніки (якщо вони не суперечать положенням законодавства). Природним наслідком такого стану законодавчого регулювання стає відносна гнучкість меж між законодавчою та підзаконною кодифікацією норм трудового законодавства, оскільки виникає категорія правових норм, яка за своїм змістом може бути закріплена як у законодавчих, так і в підзаконних нормативно-правових актах.

М.О. Міщук указує на те, що характерною рисою відносин у сфері праці (так само, як і багатьох інших груп відносин) є єдність і диференціація правового регулювання вказаних відносин, що не може не відобразитися на джерелах трудового права [7, с. 99]. Вважаємо за необхідне погодитися з думкою автора, підкресливши, що така характерна особливість трудових правовідносин дійсно позначається на джерелах, які їх регулюють, а вони й собі позначаються на правовідносинах у сфері кодифікації трудового законодавства. Саме цією сутнісною рисою правовідносин у сфері трудового законодавства визначається потреба в досягненні максимального балансу між загальними положеннями та спеціальними механізмами правового регулювання в основному кодифікованому акті трудового законодавства.

Нині частково такий баланс забезпечується за рахунок розмежування сфер регулювання законодавчих і підзаконних нормативно-правових актів, що містять норми, якими зобов'язані керуватися у своїй діяльності суб'єкти трудових правовідносин. При цьому необхідно зауважити, що часто таке розмежування засноване не лише на положеннях законодавства, але певною мірою й на практичній правозастосовній діяльності органів державної влади, уповноважених на здійснення заходів у сфері кодифікації трудового законодавства.

На думку Н.М. Хуторян, у процесі подальшої кодифікації трудового законодавства необхідно обмежити сферу дії та диференціацію правових відносин на рівні підзаконних, зокрема відомчих нормативно-правових актів [8, с. 9]. На наше переконання, механічне звуження сфери регулювання підзаконних нормативно-правових актів, що входять до системи трудового законодавства, є неприпустимим. Рішення щодо включення чи виключення того чи іншого питання до/зі сфери регулювання підзаконного нормативного акта повинне прийматися, виходячи з багатьох критеріїв, серед яких рівень суспільної важливості елемента правових відносин, на регулювання якого

спрямована та чи інша група норм; їх вплив на стан забезпечення трудових прав і свобод людини й громадянина; доцільність із погляду правил юридичної техніки тощо. При цьому слід зауважити, що кількість і характер імперативних правил, що регулюють діяльність суб'єктів у сфері кодифікації трудового законодавства, дозволяє стверджувати про гнучкість меж між кодифікацією законодавства на підзаконному та законодавчому рівні (переважно за рахунок звуження чи розширення саме підзаконних нормативних актів), що дозволяє на максимальному рівні забезпечити досягнення цілей кодифікації трудового законодавства. Також слід указати на те, що закріплена на законодавчому рівні частина норм містить певну кількість базових норм у сфері праці, які не можуть бути віднесені до сфери підзаконного нормативного регулювання унаслідок основоположного характеру прав, а також обов'язків, які в них зафіксовані.

Спрямованість на покращення стану реалізації трудових прав людини й громадянина. С.Я. Вавженчук наполягає на наданні правовідносинам у сфері кодифікації трудового законодавства першочергового значення серед процесів, що відбуваються в площині правотворення, що зумовлюється необхідністю вдосконалення механізму реалізації й охорони трудових прав громадян [9, с. 2]. Повністю підтримуючи позицію автора, підкреслимо, що створення досконалих із погляду юридичної техніки, сучасних, внутрішньо узгоджених і логічно структурованих правових актів є кінцевою метою кожного етапу правовідносин із кодифікації трудового законодавства. З іншого боку, розглядаючи кодифікаційні процеси більш глобально, можна з'ясувати, що саме по собі створення нового нормативно-правового акта (поза межами відносин із кодифікації) не може бути самоціллю в правовій, соціальній, демократичній державі, яка позиціонує права людини як найвищу соціальну цінність. На думку Л.П. Гаращенко (з якою ми цілком погоджуємося), норми трудового законодавства відіграють важливу роль у забезпеченні захисту працівників від неправомірного звільнення, створенні належних і безпечних умов праці, забезпеченні своєчасної виплати заробітної плати, поваги честі й гідності працівника, роботодавця тощо [10, с. 119]. Наявність одного чи декількох кодифікованих актів у сфері трудового законодавства не є запорукою належного стану дотримання прав людини й громадянина в процесі реалізації права на

працю. Проте такі кодифіковані акти є необхідною правовою базою, яка здатна значно спростити процес досягнення бажаного рівня додержання трудових прав громадян в Україні. Також у літературі висловлюється думка про те, що цілі правовідносин кодифікації трудового законодавства слід розглядати в трьох площинах: юридично-технічній, соціальній і політичній [10, с. 122]. Юридично-технічні цілі досліджуваних правовідносин, на думку дослідників, полягають у раціоналізації й уніфікації трудового законодавства України, визначенні чіткої структури кодифікованого акта, чіткості й однозначності формулювань. Головною ідеєю соціальної мети в кодифікації законодавства про працю є збереження й подальший розвиток правових норм, спрямованих на узгодження прав та інтересів працівника й роботодавця, а також інших учасників трудових правовідносин. Оновлення й модернізація трудового законодавства на основі світового та міжнародного досвіду, урахування особливостей і здобутків національного трудового права – суть політичної мети правовідносин кодифікації [10, с. 122]. Як убачається з наведеної класифікації, саме соціальна мета правовідносин кодифікації виходить за межі цих відносин, тоді як юридично-технічні та політичні цілі залишаються в площині кодифікаційних відносин і визначають хід їх розвитку. Не заперечуючи важливість кожного із запропонованих автором аспектів цільової спрямованості правовідносин кодифікації, зазначимо, що саме група соціальних цілей має бути пріоритетною, оскільки при більш детальному аналізі наведених груп можна з'ясувати, що вони можуть стати об'єктом подальшої, більш глибокої класифікації, де соціальні цілі залишатимуться ключовими, а політичні та юридично-технічні – допоміжними, тобто такими, що лише сприяють досягненню соціальних цілей.

Висновки. Отже, ознаки правовідносин у сфері кодифікації трудового законодавства вказують на такі прикметні особливості досліджуваних правовідносин, як порівняно високий рівень їх урегульованості нормами законодавства; участь факультативних суб'єктів, незважаючи на офіційний характер правовідносин; придатність як для ретроспективного, так і для перспективного усунення недоліків правового регулювання, потужна соціальна спрямованість, а також існування їх у тісному взаємозв'язку, проте поза межами власне трудових правовідносин тощо.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Ленгер Я.І. Реформування правової системи України як засіб підвищення її ефективності: автореф. дис. канд. юрид. наук: 12.00.01 / Я.І. Ленгер; Київ. нац. ун-т ім. Т. Шевченка. – К., 2007. – 20 с.
2. Рогач О.Я. Кодифікаційні акти в системі законодавства України: автореф. дис. канд. юрид. наук: 12.00.01 / О.Я. Рогач; Київ. нац. ун-т ім. Т. Шевченка. – К., 2003. – 19 с.
3. Про Регламент Верховної Ради України: Закон України від 10.02.2010 р. № 1861–VI // Відомості Верховної Ради України. – 2010 р. – № 14. – Ст. 133.
4. Гетьман Є.А. Кодифікація законодавства України: поняття, особливості, види: автореф. дис. канд. юрид. наук: 12.00.01 / Є.А. Гетьман; Харк. нац. ун-т внутр. справ. – Х., 2010. – 20 с.
5. Пилипенко П.Д. Кодифікація вітчизняного трудового законодавства: проблеми та перспективи / П.Д. Пилипенко // Право України. – 2009. – № 3. – С. 7-13.
6. Граціанов А.І. Процес систематизації й уніфікації законодавства і розвиток правової системи України: автореф. дис. канд. юрид. наук: 12.00.01 / А.І. Граціанов; Нац. акад. внутр. справ України. – К., 2004. – 18 с.
7. Міщук М.О. Удосконалення правового регулювання дисципліни праці в умовах кодифікації трудового законодавства України / М.О. Міщук // Юридичний вісник. Повітряне і космічне право. – 2013. – № 1. – С. 99-103.

8. Хуторян Н.М. Кодифікація трудового законодавства України: [монографія] / Н.М. Хуторян, О.Я. Лаврів, С.В. Вишновецька, О.М. Ярошенко, С.М. Прилипко. – Харків: Фінн, 2009. – 432 с.

9. Вавженчук С.Я. Кодифікація трудового законодавства України: проблеми юридичної техніки / С.Я. Вавженчук // Юридична наука і практика: виклики часу: Матеріали V Міжнародної науково-практичної конференції. Т. II, м. Київ, Національний авіаційний університет [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://er.nau.edu.ua:8080/handle/NAU/13515>.

10. Гаращенко Л.П. Кодифікація трудового законодавства України: цілі та принципи / Л.П. Гаращенко // Юридична наука. – 2011. – № 1. – С. 119-123.