

*Обушенко Н. М.,**кандидат юридичних наук,**старший науковий співробітник секретаріату Вченої ради
Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ*

СТАН ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОБЛЕМИ СИСТЕМАТИЗАЦІЇ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА

Анотація. У статті, на основі аналізу наукових здобутків вчених, надано оцінку стану дослідження проблеми систематизації трудового законодавства. Сформульовано пропозиції та рекомендації щодо удосконалення національного трудового законодавства у контексті адаптації до законодавства Європейського Союзу. Запропоновано шляхи запозичення позитивного зарубіжного досвіду гармонізації трудового законодавства про звільнення працівників. З'ясовано, що підвищення ролі законів сприяє також зміцненню й розвитку зв'язків між усіма нормативно-правовими актами, покликаними регулювати трудові, та тісно пов'язані з ними, відносини. Упорядкування системи трудового законодавства шляхом зміцнення його законодавчого елементу сприятиме підвищенню якості право регулювання трудових відносин і на інших рівнях правової регламентації. Наголошено, що окремим аспектом підвищення дії трудового законодавства, як в 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»; виявленням й усуненням положень, що дублюють або суперечать одне одному тощо. Зроблено висновок, що проблематика систематизації трудового законодавства України неодноразово потрапляла у поле зору різних фахівців. При цьому, також справедливим буде відмітити, що вчені, традиційно, більшу увагу приділяли такому способу систематизації, як кодифікація. Вважаючи на спільний недолік всіх представлених вище наукових праць, необхідно вказати, що правники, хоча і відмічали необхідність здійснення систематизації трудового законодавства в розрізі несхожих питань, однак, при цьому, комплексного дослідження, яке було б присвячено всебічному вивченню теорії та практики систематизації трудового законодавства, так проведено і не було. Окрім того, актуальність представленої в роботі проблематики підкріплюється активним реформуванням трудового законодавства України, а також бажанням нової влади якнайшвидше прийняти новий Трудовий кодекс України. Саме тому ми переконані, що на сьогодні дослідження, присвячені проблемі систематизації трудового законодавства, є перспективними, та потребують суттєвої уваги з боку законодавця.

Ключові слова: дослідження, проблематика, систематизація, трудове законодавство, вдосконалення.

Постановка проблеми. З питанням систематизації діючого трудового законодавства знайома кожна розвинена країна, до яких належить і Україна. Законодавство нашої держави не може функціонувати поза системою, елементи якої мають тісний узгоджений зв'язок, що регулюється чіткою ієрархізацією. Правовим базисом української законодавчої системи є Конституція України [1]. При цьому, варто відмітити,

що нормативно-правові акти нашого законодавства досить часто не узгоджені між собою, що призводить до формування протиріч. Як наслідок, виникають певні труднощі, а саме суперечності в процесі реалізації юридичної практики. Останнє обґрунтовує необхідність сучасних досліджень у сфері систематизації законодавства про працю в новітніх умовах. Так, Т.М. Рахманіна з цього приводу зазначає, що відсутність досліджень проблеми систематизації може привести до погіршення розвитку даного напрямку у найближчому майбутньому. Тому вже сьогодні є актуальною розробка необхідних заходів для послідовного впорядкування законодавства [2, с. 3].

Стан дослідження. Варто відзначити, що проблемі систематизації трудового законодавства приділялась увага як на доктринальному рівні, так і на рівні статей та тез-доповідей на науково-практичних конференціях. Зокрема, нею займалися: Г.А. Рогальова, Д.В. Журавльов, А.О. Замченко, К.Ю. Мельник, Н. М. Хуторян, О.Я. Лаврів, С.В. Вишновецька, М.І. Іншин, С. М. Прилипко, О.М. Ярошненко, Л.І. Лазор, О.Г. Серета, Т.В. Дубас, Л.В. Могілевський та багато інших. Втім, незважаючи на чималу кількість наукових розробок, в юридичній літературі відсутні комплексні дослідження, присвячені стану розгляду проблематики систематизації трудового законодавства.

Саме тому, метою статті є з'ясувати стан дослідження проблеми систематизації трудового законодавства.

Виклад основного матеріалу. Першим, хто заговорив про практичне значення систематизації законодавства для реальних потреб держави та для юридичної науки, був М. Сперанський (1833 рік). У своїй роботі «Теоретичні питання кодифікації трудового законодавства» Г.А. Рогальова розглядає процес систематизації трудового законодавства через призму створення системи кодифікаційних актів в даній сфері як перспективний напрям в довгостроковому плануванні законодавчих робіт до 2000 року. Головна мета систематизації, у розумінні автора, полягала у впорядкуванні всіх актів, включених в систему трудового законодавства, шляхом суцільної кодифікації і консолідації. Останні повинні забезпечити зведення трудового законодавства в одну систему на основі єдиних принципів трудового права. Слабкою ланкою даного напрямку, на нашу думку, є те, що систематизація трудового законодавства шляхом лише кодифікації не мала значного впливу на сформовану систему актів у сфері праці, яка складалася із законів, підзаконних і локальних нормативних актів [3].

В 2005 році Д.В. Журавльов захистив кандидатське дисертаційне дослідження на тему «Система трудового законодавства України», в якому робить низку цікавих з теоретичної та практичної точки зору висновків. Так, не можна не вказати думку автора про те, що підвищенню ефективності системи

трудового законодавства сприятиме зміцнення в ній ієрархічного зв'язку. Зовнішнє виявлення такого зміцнення повинно відбуватись в наступних формах:

1) у вигляді підвищення ролі законів. Зміцнення верховенства права – важливий засіб забезпечення законності в діях учасників трудових відносин, посилення охорони їх прав, свобод та законних інтересів. Насамперед, йдеться про прийняття нового Кодексу України про працю. Підвищення ролі законів сприяє також зміцненню й розвитку зв'язків між усіма нормативно-правовими актами, покликаними регулювати трудові та тісно пов'язані з ними відносини;

2) упорядкування системи трудового законодавства шляхом зміцнення його законодавчого елементу сприятиме підвищенню якості правового регулювання трудових відносин і на інших рівнях правової регламентації. Мається на увазі прийняття інших, крім Кодексу законів про працю України, консолідованих та кодифікованих нормативних актів замість простих і розрізнених актів того ж рівня. Тим самим, не лише зменшуватиметься кількість нормативно-правових актів, але й посилюватимуться відносини субординації всередині окремих структурних ланок системи трудового законодавства;

3) зміцнення ієрархічних взаємозалежностей в системі трудового законодавства залежить і від вирішення завдання виявлення кола питань, які підлягають регламентації відповідно в законах, акта президента України, відомчих актах, актах органів місцевого самоврядування чи соціальних актах [4].

Вивчаючи процес систематизації трудового законодавства, А.О. Замченко у своїй роботі «Принципи нагляду та контролю за дотриманням законодавства про працю України» (2006 рік) акцентує увагу на важливості чіткого визначення та розмежування термінів, існуючих у трудовому законодавстві, оскільки це призводить до виникнення колізій у функціонуванні останнього. Для покращення процесу систематизації вчений пропонує внести зміни у Кодекс законів про працю, а також прийняти нові закони стосовно контролю регулювання трудових відносин. На думку А.О. Замченко, такі нововведення дозволять вирішити основні проблеми трудового законодавства, а саме розмежування компетенцій органів, що регулюють трудові відносини, чітке визначення їх функцій та завдання. Прийняття вищезазначених законів вирішить питання дублювання повноважень різних наглядових органів, що буде покращувати функціонування трудового законодавства у країні [5]. На нашу думку, прийняття такого закону не є доцільним, оскільки у Трудовому кодексі України вже існує ряд статей (16), що спрямовані на дотримання контролю за виконанням трудового законодавства, розмежування функцій компетентних органів, їх завдань тощо.

У монографічному дослідженні К.Ю. Мельника «Проблеми правового регулювання трудових відносин службовців правоохоронних органів» науковець також звертає увагу на необхідність кодифікації трудового законодавства. Автором відзначається, що більше десяти років в Україні триває робота з розроблення нового кодифікованого нормативно-правового акта у сфері праці. За цей час до Верховної Ради України було подано декілька проектів Трудового кодексу України, які з тих або інших причин не стали законом. Однією з головних причин такого стану є відсутність серед державних діячів, роботодавців, профспілок та вчених єдиної концепції регулювання трудових і пов'язаних з ними відносин. Основним протиріччям

тривалого процесу нової кодифікації трудового законодавства став пошук оптимального співвідношення між працею і капіталом, колишнім адміністративно-державним і новим договірно-ринковим регулюванням трудових відносин, посиленням і ослабленням трудових прав працівників, зменшенням і збільшенням експлуатації праці [6, с. 24–25].

Комплексно до проблеми кодифікації трудового законодавства у своїй монографії підійшли Н.М. Хуторян, О.Я. Лаврів, С.В. Вишневецька, М.І. Іншин, С.М. Прилипка та О.М. Ярошенко. У науковій праці проаналізовано норми проекту Трудового кодексу України та виявлено його недоліки, прогалини, суперечності, нечіткість формулювань норм; вивчено, проаналізовано трудові кодекси країн Співдружності Незалежних Держав, Угорщини, Польщі та інших країн і практику їх застосування з метою запозичення ефективних норм правового регулювання трудових відносин; проаналізовано норми проекту на відповідність їх міжнародним, зокрема, європейським, стандартам; доповнено та удосконалено понятійний апарат проекту Трудового кодексу України; на базі єдиної концепції правового регулювання трудових відносин внесено пропозиції по кожній главі проекту Трудового кодексу щодо удосконалення норм, які регулюють трудові відносини [7]. Необхідно погодитися з аргументами авторів щодо недосконалості понятійного апарату, що міститься у законопроекті. Дійсно, мова законодавства повинна повністю відповідати не лише лексичним, синтаксичним та граматичним нормам, але й забезпечувати стислість та лаконічність викладення правових положень, запобігати випадкам вживання синонімів важливих дефініцій, що створює умови для довільного тлумачення норм права. У цьому аспекті у монографії зроблено вдалу спробу удосконалити понятійний ряд проекту Трудового кодексу України, при цьому, всі пропозиції мають високий рівень обґрунтованості. Особливу увагу присвячено авторами правовому статусу суб'єктів трудового права. У монографії визначено поняття та виділено ознаки таких суб'єктів, проаналізовано особливості правового положення працівника, роботодавця, трудового колективу, професійних спілок, а також органів державної влади як суб'єктів трудового права. Заслужують на схвальну оцінку пропозиції та висновки авторів щодо удосконалення регулювання трудових відносин за участю юридичних осіб – суб'єктів малого підприємництва та особливостей трудових відносин керівників підприємств, установ та організацій. Виділені науковцями суперечності та прогалини у положеннях як чинного законодавства, так і проекту Трудового кодексу України, за умови врахування їх у процесі законотворчості, дозволять запобігти численним випадкам порушень трудових прав означеної категорії працівників у майбутньому [7; 8].

Цінність вказаної вище монографії, вказує доктор юридичних наук, професор Л.І. Лазор, полягає, насамперед, в тому, що в ній на базі єдиної концепції правового регулювання трудових відносин внесено пропозиції по кожній главі проекту Трудового кодексу України щодо удосконалення норм, які регулюють трудові відносини. Це видання буде корисним для юристів, працівників державних органів, які здійснюють нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю, для наукових працівників, викладачів, студентів вищих навчальних закладів юридичного профілю, а також для широкого кола осіб, які цікавляться проблемами реформування трудового законодавства [7; 8].

Окремої уваги заслуговує монографічне дослідження О.Г. Середи на тему «Концептуальні засади державно-правового механізму захисту прав працівників в умовах інтеграції України до Європейського Союзу» (2016 рік). Монографію вченої присвячено державно-правовому механізму захисту прав працівників в умовах європейської інтеграції, а також комплексному аналізу актуальних теоретичних і практичних проблем нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства України. Досліджено теоретичні і практичні проблеми державно-правового механізму захисту прав працівників, висвітлено проблемні питання та перспективи запровадження й розвитку зазначеного механізму. Проаналізовано правовідносини у сфері нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства, розкрито їх структуру. Окрему увагу приділено дослідженню проблем та напрямів удосконалення нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства. На підставі проведеного дослідження сформульовано конкретні пропозиції щодо внесення змін і доповнень до чинного законодавства із зазначених питань [9, с. 218]. У роботі аргументовано, що трудове право, будучи дієвим компонентом соціальної та правової системи, є аутопоезисною системою, яка спрямована на оновлення теоретичних підходів щодо правового регулювання праці, вдосконалення трудового законодавства в сучасних умовах. Характеристика й визначення трудового права як аутопоезисної системи дозволяє більш послідовно реалізувати синергетичні та аксіологічні засади у сучасній теорії трудового права, розкрити новітні концептуальні підходи та запропонувати практичні виміри трудового права та правового механізму реалізації трудових прав, а також продемонструвати роль трудового права, в контексті правових систем сучасності та сфери дії трудового права, на розвиток соціально-економічних прав і свобод працівника [9]. В рамках нашого дослідження слід відзначити, що О.Г. Середа дійшла до висновку, що систематизація являє собою важливий засіб для правильного з'ясування змісту правових норм і належного їх застосування на практиці, та є ефективним способом забезпечення широкого кола суб'єктів контролюю-наглядових правовідносин необхідною правовою інформацією. Водночас, систематизація законодавства у сфері нагляду та контролю відіграє важливу роль у правотворчій діяльності, оскільки здійснюється з метою вдосконалення чинного законодавства. Системне розміщення нормативно-правових актів дає можливість правотворчим органам виявляти наявні прогалини і суперечності, і вживати заходів для їх усунення. Впорядкування нормативно-правового матеріалу відіграє мобілізаційну роль і у правотворчому процесі [9, с. 218].

Т.В. Дубас дисертаційну роботу «Гармонізація національного трудового законодавства про звільнення працівників до законодавства ЄС» (2016 рік) присвятив комплексному дослідженню гармонізації національного трудового законодавства про звільнення працівників до законодавства Європейського Союзу (далі – ЄС). У роботі визначено поняття та ознаки звільнення працівників, досліджено історичний генезис правового регулювання звільнення працівників, виділено особливості сучасного стану правового регулювання звільнення працівників, проведено теоретико-правовий аналіз джерел права ЄС у сфері звільнення працівників, з'ясовано значення імплементації норм законодавства ЄС про звільнення у трудове право України. На підставі аналізу чинного законодавства ЄС та законодавства України сформульовано пропозиції

та рекомендації щодо удосконалення національного трудового законодавства у контексті адаптації до законодавства ЄС. Запропоновано шляхи запозичення оптимального зарубіжного досвіду гармонізації трудового законодавства про звільнення працівників [10].

Не можна оминати увагою наукову працю Л.В. Могілевського на тему «Система трудового права» (2016 рік), в якій автором було розкрито історичні передумови та об'єктивну визначеність формування системи трудового права України; охарактеризовано теоретико-методологічні підходи до визначення поняття «система трудового права»; позначено місце та особливості трудового права у системі національного права; проаналізовано систему трудового права та її основні характеристики; розкрито сутність та елементи структури системи трудового права; надано характеристику окремих інститутів трудового права; з'ясовано поняття та особливості норм трудового права; запропоновано характеристику системи джерел трудового права України та її структури; розкрито особливості нормативно-правових актів як структурних елементів системи джерел трудового права України; проаналізовано міжнародно-правові акти як структурний елемент системи джерел трудового права України; визначено місце й особливості законів про працю в системі джерел трудового права України; охарактеризовано поняття й особливості підзаконних нормативно-правових актів про працю в системі джерел трудового права України; визначено роль соціально-партнерських нормативно-правових актів у системі джерел трудового права України; з'ясовано проблеми співвідношення системи трудового права та системи трудового законодавства України; опрацьовано заходи щодо підвищення ефективності дії трудового законодавства України [11]. Окремий розділ праці вчений приділяє розкриттю сутності та значення систематизації нормативно-правових актів у сфері правового регулювання трудових відносин. Л.В. Могілевський зазначає, що окремим аспектом підвищення дії трудового законодавства, як в 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, загально визнаним у всьому світі інструментом впорядкування національного законодавства, що може бути застосований і по відношенню до трудового законодавства, виступає його систематизація [11, с. 318–319]. Як недолік слід вказати, що, незважаючи на те, що науковцем було змістовно розкрито суть способів систематизації законодавства, конкретних пропозицій стосовно того, який саме з них має пріоритетне значення, Л.В. Могілевський не робить.

Висновки. Завершуючи представлене наукове дослідження, можна узагальнити, що проблематика систематизації трудового законодавства України неодноразово потрапляла у поле зору різних фахівців. При цьому, також справедливим буде відмітити, що вчені, традиційно, більшу увагу приділяли такому способу систематизації, як кодифікація. Вважаючи на спільний недолік всіх представлених вище наукових праць, необхідно вказати, що правники, хоча і відмічали необхідність здійснення систематизації трудового законодавства в розрізі несхожих питань, однак, при цьому, комплексного дослідження, яке було б присвячено всебічному вивченню теорії та практики систематизації трудового законодавства,

так проведено і не було. Окрім того, актуальність представленої в роботі проблематики підкріплюється активним реформуванням трудового законодавства України, а також бажанням нової влади якнайшвидше прийняти новий Трудовий кодекс України. Саме тому, ми переконані, що на сьогодні дослідження, присвячені проблемі систематизації трудового законодавства, є перспективними, та потребують суттєвої уваги з боку законодавця.

Література:

1. Ткаченко О.М. Від системної правотворчості до систематизації національного законодавства / *Систематизація законодавства в Україні: проблеми теорії і практики* : матеріали міжнародної науково-практичної конференції. Київ : Інститут законодавства Верховної Ради України, 1999. С. 3.
2. Рахманина Т.Н. Соотношение кодификации и текущего правотворчества в процессе создания свода законов. *Проблемы совершенствования советского законодательства* / Рахманина Т.Н. Москва, 1983. Вып. 27. С. 40–51.
3. Роголева Г.А. Теоретические вопросы кодификации трудового законодательства : автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата юридических наук : 12.00.05 ; / Московский государственный университет им. М. В. Ломоносова. Москва, 1984. 22 с.
4. Журавльов Д. В. Система трудового законодавства України : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Харків, 2005. 174 с.
5. Замченко А.О. Принципи нагляду та контролю за дотриманням законодавства про працю України : автореф. дис. канд. юрид. наук. Харків, 2006. 20 с.
6. Мельник К.Ю. Проблеми правового регулювання трудових відносин службовців правоохоронних органів : монографія. Харків: Харківський національний університет внутрішніх справ, 2009. 360 с.
7. Кодифікація трудового законодавства України: [Монографія] / Хуторян Н.М., Лаврів О.Я., Вишновецька С.В. та ін. / за ред. Н.М. Хуторян, М.І. Іншина, С.М. Прилипка, О.М. Ярошенка. Харків : Вид-во «ФІНН», 2009. 432 с.
8. Лазор Л.І. Кодифікація законодавства про працю -нагальна потреба сьогодення/ [Електронний ресурс] URL: <http://dspace.nbuv.gov.ua/bitstream/handle/123456789/33964/02-Lazor.pdf?sequence=1>
9. Серета О.Г. Концептуальні засади державно-правового механізму захисту прав працівників в умовах інтеграції України до Європейського Союзу : монографія. Харків : Право, 2016. 312 с.
10. Дубас Т. В. Гармонізація національного трудового законодавства про звільнення працівників до законодавства ЄС : автореф.

дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 ; Дніпропетр. держ. ун-т внутр. справ. Дніпропетровськ, 2016. 20 с.

11. Могілевський Л. В. Система трудового права України : монографія. Харків, 2016. 412 с.

Obushenko N. State of research on systematization of employment legislation

Summary. In the article, based on the analysis of scientific achievements of scientists, an assessment of the state of research of the problem of systematization of labor legislation is given. Suggestions and recommendations for improvement of national labor legislation in the context of adaptation to the legislation of the European Union are formulated. The ways of borrowing positive foreign experience of harmonization of labor legislation on dismissal of employees are offered. It has been found that enhancing the role of laws also helps to strengthen and develop links between all regulations designed to regulate labor and closely related relationships. Streamlining the system of labor law by strengthening its legislative element will improve the quality of legal regulation of labor relations and at other levels of legal regulation. It is emphasized that a separate aspect of increasing the effect of labor legislation, both in time and space, and in terms of the number of persons, is its ordering, which can be done in different ways: eliminating the gaps in labor regulation; defining rules of labor law that do not work; identify and eliminate duplicate or conflicting provisions, etc. It is concluded that the problems of systematization of the labor legislation of Ukraine have repeatedly come into the field of view of various specialists. It will also be fair to note that scientists have traditionally paid more attention to such a way of systematization as codification. As a common drawback of all the above scientific works, it should be noted that, although the lawyers noted the need for systematization of labor legislation in the context of various issues, however, a comprehensive study that would be devoted to a comprehensive study of the theory and practice of systematization of labor law, so and not was. In addition, the urgency of the issues presented in the work is underpinned by the active reform of the labor legislation of Ukraine, as well as the desire of the new authorities to adopt the new Labor Code of Ukraine as soon as possible. That is why we are convinced that, to date, research on the problem of systematization of labor legislation is promising and needs significant attention from the legislator.

Key words: research, problems, systematization, labor legislation, improvements.