



6. Тот 3. Судовий захист виборчих прав громадян / 3. Тот // Вісник Центральної виборчої комісії. – 2009. – № 2-3 (16-17). – С. 9–13.

7. Закон України «Про ратифікацію Конвенції про захист прав людини й основоположних свобод 1950 року, Першого протоколу та протоколів № 2, 4, 7 та 11 до Конвенції» від 17 липня 1997 року № 475/97-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1997. – № 40. – Ст. 263.

8. Revised Statute of the European Commission for Democracy through Law // [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.venice.coe.int/WebForms/pages/?p=01_01_Statute.

9. Case of Sukhovetskyu v. Ukraine // [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-72893>.

10. Case of Petkov and others v. Bulgaria // [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://cmiskp.echr.coe.int/tkp197/view.asp?item=1&portal=hbkm&action=html&highlight=petkov&sessionid=67091110&skin=hudoc-en>.

11. Code of Good Practice in Electoral Matters // [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://www.venice.coe.int/webforms/documents/CDL-AD\(2002\)023rev.aspx#](http://www.venice.coe.int/webforms/documents/CDL-AD(2002)023rev.aspx#).

12. Європейський демократичний доповідь до галузі виборчого права: матеріали Венеціанської комісії, ОБСЄ/БДПЛІ, ПАРЄ / [за ред. Ю.Ключковського]. – К. : ФАДА, ЛТД, 2008. – 340 с.

13. Report on the Cancellation of Election Results // [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://www.venice.coe.int/docs/2009/CDL-AD\(2009\)054-e.pdf](http://www.venice.coe.int/docs/2009/CDL-AD(2009)054-e.pdf).

14. Документ Копенгагенської наради Конференції щодо людського виміру 1990 року // [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.osce.org/odihr/elections/item/14304>.

15. Конвенція про захист прав людини й основоположних свобод // Офіційний вісник України. – 1998. – № 13.

16. Закон України «Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини» від 23 лютого 2006 року № 3477-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2006. – № 30. – Ст. 260.

17. Кодекс адміністративного судочинства України // Відомості Верховної Ради України. – 2005. – № 35-36. – Ст. 446.

СУЩНОСТЬ СИСТЕМЫ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

Александр КАЦУБА,

депутат Харьковского городского совета,
заместитель секретаря постоянной комиссии
по вопросам транспорта, связи и экологии

Summary

The article studies the essence of the system of labor legislation and analyzed its value, including the scientific papers and legislation in this area. Revealed signs of labor law, given their author's classification and each of them soundly. Noted that the system of labor legislation – an ordered, hierarchical, interconnected set of legal acts, which are taken by the authorized entity rulemaking, have official character, aimed at regulating labor relations, designed for reuse and apply to the entire territory of Ukraine.

Key words: nature, system, labor legislation, labor.

Аннотация

В статье исследована сущность системы трудового законодательства и проанализировано его значение, учитывая научные труды и законодательство в данной сфере. Раскрыты признаки системы трудового законодательства, дана их авторская классификация и обоснован каждый из них. Отмечено, что система трудового законодательства – это упорядоченная, иерархическая, взаимосвязанная совокупность нормативно-правовых актов, которые принимаются уполномоченным субъектом нормотворчества, носят официальный характер, направлены на регулирование трудовых отношений, рассчитаны на многократное использование, распространяются на всю территорию Украины.

Ключевые слова: сущность, система, трудовое законодательство, труд.

Постановка проблемы. Научное обоснование упорядочения системы трудового законодательства становится едва ли не самым актуальным вопросом в сегодняшних условиях. Это происходит за счет комплекса общественных отношений в сфере реализации права на труд, что постоянно реформируется. В условиях развития украинского общества государство берет на себя установку только определенного уровня минимальных (однако, необходимых в рыночных условиях) гарантий в сфере труда, оставляя работодателям, работникам и их представителям (например, профессиональным союзам) достаточно широкое поле деятельности: все активнее развивается локальное нормотворчество (в первую очередь, это касается сферы коллективно-договорного регулирования).

Так, возникает необходимость в исследовании сущности системы трудового законодательства, ведь именно благодаря ему можно обеспечить эффективный механизм реализации норм по регулированию трудовых правоотношений. Понимание сущности системы трудового законодательства будет способствовать пониманию существующей системы правовых гарантий в сфере труда.

Актуальность темы исследования связана с отсутствием комплексного исследования вопроса о сущности системы трудового законодательства.

Состояние исследования. Весомый вклад в развитие теоретических основ сущности системы трудового законодательства осуществили такие ученые, как Г.А. Барабаш, Я.И. Безуглая, Н.Б. Болотина, В.С. Венедиктов, Г.С. Гончарова, П.И. Жигалкин, В.В. Жернаков, Н.И. Иншин, З.Я. Козак, Р.И. Кондрачев, Л.И. Лазор, О.Я. Лившиц, А.Р. Мацюк, П.Д. Пилипенко, С.М. Прилипко, В.И. Прокопенко, А.И. Процевский, В.Г. Ротань, З.К. Симорот, С.Б. Стичинский, Г.И. Чанышева, А.Н. Ярошенко и другие. Однако в связи с развитием общественных отношений, а также появлением новых, сегодня нужны новые научные достижения в области раскрытия проблематики и определения сущности системы трудового законодательства.

Целью и задачей статьи является выяснение сущности системы трудового законодательства. Для достижения поставленной цели необходимо выполнить следующие задачи: 1) раскрыть содержание понятия «система



трудового законодательства»; 2) проанализировать значение и сущность системы трудового законодательства, учитывая научные труды и законодательство в данной сфере; 3) исследовать признаки системы трудового законодательства.

Изложение основного материала. В Кодексе законов о труде Украины [1] понятия «система законодательства о труде», «система трудового законодательства» не употребляются вообще, хотя сам термин «законодательство» трактуется именно как «система законодательства», то есть совокупность актов, содержащих нормы трудового права и принятые в соответствии с Кодексом законов о труде Украины. Это положение отражается в ст. 4 указанного акта, где определено, что законодательство о труде состоит из Кодекса законов о труде Украины и других актов законодательства, принятых в соответствии с ним».

Относительно терминов «законодательство о труде», «система законодательства о труде» и соотношения их с терминами «трудовое законодательство» и «система трудового законодательства» отметим, что на сегодня существует проблема отсутствия определения хотя бы одного из этих понятий в Кодексе законов о труде, принятых в соответствии с ним нормативных правовых актов. Поэтому даже в законах в одних случаях употребляется термин «законодательство о труде» (ст. 12 Закона Украины «О коллективных договорах и соглашениях» [2], п. 20 ч. 2 ст. 22 ч. 5 ст. 31 Закона Украины «О занятости населения» [3], ст. 172 Уголовного кодекса Украины [4], в. 3, 4, 9, 39, 45 Кодекса законов о труде Украины), а других – «трудовое законодательство», «система трудового законодательства» (ст. 2 Закона Украины «О социальном диалоге в Украине» [5], ст. 12 Закона Украины «Об обращениях граждан» [6] и другие). Даже в указанном решении Конституционного суда употребляется термин «трудовое законодательство». Положительным является то, что единое понятие «трудовое законодательство» используется в проекте Трудового кодекса Украины [7].

Кроме того, кодифицированный нормативный акт отраслевого зако-

нодательства называется «Кодекс законов о труде Украины», а отрасль права называется «трудовое право». Эти и другие неоднозначности приводят к отождествлению терминов «система трудового законодательства» и «трудовое законодательство», а также «система трудового законодательства» и «система законодательства о труде», что, по нашему мнению, следует считать ошибочным. Мы считаем, что поскольку понятие «система» однозначно указывает на взаимосвязь ее структурных элементов, то «система трудового законодательства» является понятием более узким, чем «трудовое законодательство», которое охватывает неупорядоченные нормативно-правовые акты.

П.Д. Пилипенко по этому поводу указывает, что при условии разграничения для обозначения различных по своему значению правовых явлений термины «система законодательства о труде» и «система трудового законодательства» имеют право на существование независимо друг от друга. При этом термин «законодательство о труде» можно употреблять в широком смысле (если рассматривать трудовое законодательство и законодательство других отраслей права, с помощью которого регулируют трудовые отношения лиц, не заключивших трудовой договор), а термин «трудовое законодательство», который по своему содержанию является более узким по отношению к обобщающему понятию «законодательства о труде», должен соответствовать трудовому праву как самостоятельной отрасли [8, с. 96]. Соглашаясь с мнением представителя Львовской научной школы трудового права, отметим, что в своем исследовании мы придерживаемся именно такой позиции и будем рассматривать сущность системы трудового законодательства, а не законодательства о труде.

Анализ действующего трудового законодательства показывает, что его сущность не сводится к простой совокупности нормативно-правовых актов, а представляет собой многоуровневую и высокоорганизованную структуру, в которой каждый нормативно-правовой акт действует не сам по себе, а в тесной связи с другими нормативно-правовыми актами, ре-

гулирующими различные стороны тех или иных общественных отношений. Система трудового законодательства функционирует в единстве трех структурных образований: 1) вертикальной (иерархической), централизованной системы; 2) горизонтальной (отраслевой, децентрализованной) и общей (национальной). Для характеристики каждого из названных выше структурных образований системы трудового законодательства большое значение имеют их первичные элементы – нормативно-правовые акты, в частности признаки и особенности последних. Именно в признаках отражены основные характеристики нормативно-правового акта: юридическая сила, специфика норм права, в них содержатся общественные отношения, которые они регулируют. С.В. Поленина и Н.В. Сильченко считают, что эти признаки являются определяющим критерием для характеристики вертикальной структуры законодательства [9, с. 27]. Однако мы не полностью разделяем такую точку зрения, ведь все указанные свойства находятся в связи между собой и создают систему трудового законодательства, характеризуют указанную систему не в целом, а ее отдельный элемент – нормативно-правовой акт, каждое из этих свойств является критерием деления системы трудового законодательства на отдельные части. Так, для общей (национальной) системы законодательства определяющим критерием является специфика норм права, содержащихся в нормативно-правовых актах, для отраслевой (горизонтальной) – характер общественных отношений, которые регулируются нормативно-правовыми актами, о чем мы скажем далее в нашем исследовании. Но решающим критерием для отнесения того или иного элемента к системе трудового законодательства, по нашему мнению, будет юридическая сила нормативно-правового акта, которая является сравнительным свойством и выражает степень подчиненности данного нормативного акта актам вышестоящих органов, следовательно, определяет его место в иерархической системе трудового законодательства.



К специфическим особенностям (признаков) системы трудового законодательства П.Д. Пилипенко относит: наличие наряду с актами, изданными на централизованном (государственном) уровне, локально-правовых актов, которые разрабатываются непосредственно на предприятиях, обеспечивают эффективное действие трудового законодательства и частично к нему относятся, наличие нормативно-правовых актов, которые имеют конститутивный (базовый) характер и не выполняют непосредственно регулятивной функции. Такие акты предусматривают принятие на их основе локальных актов, которые и регулируют трудовые отношения (например, Типовые правила внутреннего трудового распорядка), наличие значительного количества актов Министерства социальной политики Украины, которые способствуют правильному и однозначному применению норм трудового права, наличие нормативно-правовых актов, которые обусловлены степенью дифференциации в зависимости от условий общественного производства, климатических условий, субъектных признаков и социальных групп работников [8, с. 87-88]. О.Н. Ярошенко формулирует такой признак, как «целостность» системы трудового законодательства. Ученый отмечает, что верховенство закона может быть обеспечено только при наличии целостной системы законодательства, охватывающей все сферы общественной жизни [10, с. 12]. По нашему мнению, такие признаки характеризуют систему трудового законодательства не в полной мере и требуют дополнения.

Так, среди признаков системы трудового законодательства необходимо выделить еще такие: формальная определенность нормативно-правовых актов, входящих в систему трудового законодательства, то есть их четкое оформление с соответствующими реквизитами, выражение их внешней формы с указанием на соответствующие трудовые права и обязанности, наличие в них других норм трудового права; общеобязательность, что означает неоспоримость правовых положений, бесспорность соблюдения норм трудового права, гарантией чего выступают государственные органы

законодательной и исполнительной власти, которые принимают данные акты, а также Конституционный суд Украины, который может их признать недействительными через неконституционность их в целом или их отдельных положений; общеизвестности, что означает их официальное обнародование, доведение до сведения конкретных адресатов в соответствии с установленным порядком опубликования правовых предписаний; взаимообусловленность целью и задачами трудового законодательства; функциональная направленность системы трудового законодательства, что означает его направленность на осуществление функций трудового права, внутренняя структурированность, что означает четкое построение системы трудового законодательства; иерархичность системы трудового законодательства, что заключается в существовании актов, имеющих высшую юридическую силу по сравнению друг с другом. Последний признак является общепринятым в научном кругу. Сформулированные нами признаки являются компиляцией всех обработанных нами источников, в которых упоминаются признаки трудового законодательства.

В юридической литературе высказано мнение о том, что только кодифицированные нормативно-правовые акты и акты текущего трудового законодательства находятся между собой в отношениях внутренней субординации, по мнению таких ученых, нормативно-правовой акт текущего законодательства должен подчиняться кодификационному акту, поскольку последний обладает более квалифицированными юридическими признаками [11, с. 17]. По мнению С.В. Полениной, субординационная зависимость не может быть обусловлена только формальными признаками, она носит содержательный характер [9, с. 87]. Полагаем, что кодифицированные акты действительно наделены некоторыми квалификационно-содержательными признаками, которые, с одной стороны, выделяют их в относительно обособленную, самостоятельную группу нормативно-правовых актов, с другой – наделяют их авторитетом повышенной юридической силы по отношению к изданным тем

же самым органом государства нормативно-правовым актам текущего законодательства.

Дополняя комплекс признаков трудового законодательства, отметим, что трудовое законодательство является самостоятельной отраслью украинского законодательства, взаимодействует как подсистема с финансовым, уголовным, административным, гражданским и другими видами законодательства. Этот признак является чрезвычайно важным в контексте устранения дублирования законодательных положений, обеспечения и реализации принципа единства и дифференциации условий труда.

Еще одним признаком, который раскрывает сущность системы трудового законодательства, является ее согласованность с уже имеющимися правилами поведения, выраженными в нормативно-правовых актах, которые действуют на момент изменения системы трудового законодательства. Отсутствие такой согласованности приводит к неуклонному росту пробелов и коллизий, которые необходимо заполнять путем осуществления правоприменительной практики. Так, Украинское государство характеризуется тем, что ограничивает себя именно действующими правовыми нормами, которым обязаны подчиняться все без исключения государственные органы, их должностные лица, юридические и физические лица. Так, появляется необходимость в формировании правового государства на основе завершения разработки проекта Трудового кодекса Украины, других законов, которые имеют значение для развития демократических начал в стране, усовершенствовании действующего законодательства в области труда, с учетом практики, сложившейся в процессе этих преобразований. Пришло время устранения коллизий и пробелов в действующем законодательстве о труде. В связи с этим не зря у разработчиков проекта Трудового кодекса Украины [7] глава 2 носит название «Нормативно-правовые и иные акты, регулирующие трудовые отношения», однако ее отдельные положения в части системы трудового законодательства имеют определенные недостатки. Так, например, такой признак, как «общеобязательность»,



нивелируется при применении положений ст. 6 проекта, которая предусматривает, что акты трудового законодательства обязательны для применения на всей территории Украины, если ими не предусмотрено иное. Это положение сводит понятие «трудовое законодательство» к фактическому содержанию понятия «регуляторные акты», что является недопустимым. Распространение актов трудового законодательства Украины на территории других государств в широком смысле (не по субъектному составу) означает вмешательство в суверенитет, что нарушает нормы и принципы международного права.

Говоря о роли науки в формировании сущности трудового законодательства отметим, что она состоит не в том, чтобы механически переносить систему трудового законодательства, в ряде случаев субъективно определенную законодателем, на систему трудового права, а, наоборот, в том, чтобы открыть, правильно сформулировать эту систему, подсказать законодателю не пытаться привнести в нее что-то чужое, противоречивое, следовательно, и такое, что мешает самому законодателю эффективно работать.

Отметим, что системный анализ источников трудового права, в том числе и системы трудового законодательства, позволяет расширить сферу влияния норм трудового законодательства на общественные отношения в сфере реализации права на труд; четко установить взаимодействие между законотворческой и научной деятельностью в части совершенствования системы трудового законодательства, установить внутреннюю согласованность и взаимосвязь во всей совокупности нормативно-правовых актов Украинского государства, выявит причинно-следственную связь между явлениями и процессами, которые функционируют в сфере труда.

Выводы. Представляется возможным сформулировать собственное определение системы трудового законодательства. Система трудового законодательства – это упорядоченная, иерархическая, взаимосвязанная совокупность нормативно-правовых актов, которые принимаются уполномо-

ченным субъектом нормотворчества, носят официальный характер, направлены на регулирование трудовых отношений, рассчитаны на многократное использование, распространяются на всю территорию Украины.

Так, сущность системы трудового законодательства раскрывается через его взаимообусловленное, иерархическое построение, через юридические свойства ее отдельных составляющих элементов – нормативно-правовых актов. Учитываем, что система трудового законодательства не сводится к простой совокупности нормативно-правовых актов, а отличается предметом и целью, которые их объединяют.

Список использованной литературы:

1. Кодекс законів про працю України : Закон від 10.12.1971 № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР від 17.12.1971 р. – Додаток до № 50.
2. Про колективні договори і угоди : Закон від 01.07.1993 № 3356-XII // Відомості Верховної Ради України від 07.09.1993 р. – № 36. – стаття 361.
3. Про зайнятість населення від 05.07.2012 № 5067-VI // Відомості Верховної Ради України від 14.06.2013 р. – № 24. – с. 1284. – стаття 243.
4. Кримінальний кодекс України : Закон від 05.04.2001 № 2341-III // Відомості Верховної Ради України від 29.06.2001 р. – № 25. – стаття 131.
5. Про соціальний діалог в Україні : Закон від 23.12.2010 № 2862-VI // Відомості Верховної Ради України від 15.07.2011 р. – № 28. – с. 1353. – стаття 255.
6. Про звернення громадян : Закон від 02.10.1996 № 393/96-ВР // Відомості Верховної Ради України від 19.11. 1996 р. – № 47. – стаття 256.
7. Трудовий кодекс України : проект Закону від 22.04.2013 року // [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://rada.gov.ua>.
8. Пилипенко П.Д. Проблеми теорії трудового права : монографія / П.Д. Пилипенко ; Львів. нац. ун-т ім. Івана Франка. – Львів : Видавн. центр Львів. нац. ун-ту імені І. Франка, 1999. – 214 с.
9. Поленина С.В., Сильченко Н.В. Научные основы типологии нормативно-правовых актов в СССР : монография. – М. : Наука, 1987. – 151 с.

10. Ярошенко О.М. Джерела трудового права України : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 / О.М. Ярошенко ; Нац. юрид. акад. України ім. Я. Мудрого. – Х., 2007. – 42 с.

11. Беляева З.С. Источники колхозного права : автореф. дис. ... канд.юрид. наук : 714 // МГУ. – М., 1972. – 31 с.