

Список використаних джерел:

1. Домашенко О. Обережно: матеріальна відповідальність! / О. Домашенко. // Бухгалтерія. – 2012. – № 6(993). – С. 77–80.
2. Кравцов С. Підстави та порядок застосування колективної матеріальної відповідальності / С. Кравцов. // Довідн. кадровика. – 2014. – № 2. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.kadrovik.ua/content/pidstavi-ta-poryadok-zastosuvannya-kolektivnoyi-materialnoyi-vidpovidalnosti>.
3. Рожнова В.В. Курс лекцій з кримінального процесу за новим Кримінальним процесуальним кодексом України (загальна частина). / В.В. Рожнова, Я.Ю. Конюшенко, І.В. Чурікова, О.Є. Омеляченко [та ін.]; Нац. акад. внутр. справ України. – К., 2012. – 398 с.
4. Кримінально-процесуальне право України: Підруч. / За заг. ред. Ю.П. Аленіна. – Х.: ТОВ «Одісей», 2009. – 816 с.

УДК 349.2

ЛЮБЧИК О.А.

ВИДИ ПРАВОВІДНОСИН У СФЕРІ КОДИФІКАЦІЇ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА

У статті наведено види правовідносин у сфері кодифікації трудового законодавства. Розкрито сутність кожного з них.

Ключові слова: *види правовідносин, трудові правовідносини, трудове законодавство, кодифікація трудового законодавства, праця.*

В статье приведены виды правоотношений в сфере кодификации трудового законодательства. Раскрыта сущность каждого из них.

Ключевые слова: *виды правоотношений, трудовые правоотношения, трудовое законодательство, кодификация трудового законодательства, труд.*

The article presents the types of legal relations in the field of codification of labor legislation. The essence of each of them is revealed.

Key words: *types of legal relations, labor relations, labor legislation, codification of labor legislation, work.*

Вступ. Надзвичайно важливим є здійснення максимально розгорнутої та комплексної класифікації правовідносин у сфері кодифікації трудового законодавства. Саме виділення та аналіз максимальної кількості видів досліджуваних правовідносин дасть змогу встановити всі взаємозв'язки та особливості, що характеризують процес розроблення та прийняття кодифікованих актів трудового законодавства.

Крім того, важливість здійснення класифікації правовідносин у сфері кодифікації трудового законодавства полягає у можливості доповнення за рахунок її результатів переліку найбільш важливих ознак таких правовідносин, оскільки саме такі ознаки в процесі класифікації використовуються як критерії розмежування підвидів правовідносин, що виникають у процесі кодифікації трудового законодавства. Варто зауважити, що в процесі здійснення класифікації таких правовідносин вкрай доцільним є приділення додаткової уваги таким категоріям, як об'єкт, суб'єкт, цілі, характер правовідносин тощо, оскільки саме вони, як правило, через свою багатогранність стають основними критеріями виділення різноманітних видів правовідносин. При цьому такі поняття, як об'єкт та суб'єкт правовідносин, можуть стати підставами для виокремлення водночас кількох критеріїв класифікації правовідносин, кожен з яких заслуговує на окреме вивчення.

Додатковою причиною високої актуальності дослідження питань класифікації правовідносин у сфері кодифікації трудового законодавства є можливість використання результатів такої класифікації в процесі вдосконалення правового регулювання окремих груп кодифікаційних правовідносин, оскільки найбільш ефективними є саме ті зміни, які враховують характерні особливості не лише комплексу правовідносин загалом, але й характеристики окремих груп відповідних правовідносин.

Нині особливості класифікації правовідносин у сфері кодифікації трудового законодавства стали об'єктом дослідження таких вітчизняних науковців, як: О.Є. Блажівська, С.В. Вишновецька, Л.П. Гаращенко, Є.А. Гетьман, А.І. Граціанов, М.І. Іншин, О.Я. Лаврів, Ю.П. Дмитренко, О.Г. Дутова, І.В. Зуб, Б.В. Малишев, М.О. Міщук, П.Д. Пилипенко, Є.В. Погорелов, С.М. Прилипко, В.І. Прокопенко, О.Я. Рогач, В.Г. Ротань, О.Є. Сонін, В.Е. Теліпко, Н.М. Хуторян, А.М. Чашин, О.Г. Ярошенко та інші.

Постановка завдання. Метою статті є аналіз видів правовідносин у сфері кодифікації трудового законодавства та розкриття сутності кожного з них.

Результати дослідження. Незважаючи на високий рівень наукової цінності більшості наявних дослідницьких розробок, які стосуються питань, що виникають у зв'язку з класифікацією правовідносин у сфері кодифікації трудового законодавства, не всі аспекти цієї тематики є висвітленими та систематизованими, що обґрунтовує необхідність здійснення додаткового аналізу та виявлення критеріїв класифікації правовідносин у сфері кодифікації трудового законодавства, що дасть змогу сформулювати цілісне розуміння усіх характерних рис досліджуваних правовідносин та встановити всі взаємозв'язки між групами видів вказаних правовідносин.

Правовідносини у сфері кодифікації трудового законодавства можуть бути поділені на кілька додаткових видів за рядом критеріїв, не запропонованих у проаналізованій науковій літературі. Так, наприклад, як зазначалося під час аналізу підстав виникнення, зміни і припинення правовідносин у сфері кодифікації трудового законодавства, уповноважені органи державної влади є не єдиними суб'єктами, які наділені правом приймати кодифіковані акти трудового законодавства. У зв'язку із цим пропонується за **ознакою природи суб'єкта, що приймає кодифікований акт трудового законодавства**, поділяти їх на відносини, які реалізуються:

- 1) лише через уповноважені органи державної влади:
 - а) через законодавчий орган державної влади;
 - б) через спеціально уповноважені виконавчі органи державної влади;
- 2) у процесі всеукраїнського референдуму за участі органів державної влади.

Вважаємо за доцільне більш детально розглянути кожен із вказаних видів правовідносин у сфері кодифікації трудового законодавства.

Правовідносини, що реалізуються лише через уповноважені органи державної влади, а саме через законодавчий орган державної влади.

Цілком очевидним є той факт, що органи державної влади, будучи спеціально створеними суб'єктами, які наділені спеціальною компетенцією щодо регулювання тих чи інших суспільних відносин, виступають основними учасниками процесу кодифікації трудового законодавства, що в процесі своєї діяльності створюють численні нормативні акти, які не завжди є повністю сумісними. При цьому можливість здійснення правотворчої діяльності у сфері трудового права одразу кількома державними органами лише підвищує імовірність виникнення колізій, неузгодженостей, а також інших недоліків юридичної техніки у правових актах, що приймаються такими органами.

Як зазначає А.І. Граціанов, для процесу державної правотворчості характерним є виникнення різноманітних, неоднорідних та неповною мірою узгоджених форм вираження права, що складаються з множини законів та інших нормативних актів, виданих різними органами держави в різний час, опублікованих у різних офіційних виданнях [1, с. 8]. Погоджуючись із думкою автора, зазначимо, що, незважаючи на виникнення недоліків законодавства саме в результаті діяльності органів державної влади як основних суб'єктів правотворчості, саме на них, передусім, покладасться функція усунення таких недоліків та узгодження трудового законодавства із сучасними потребами суб'єктів трудових правовідносин, які зрештою породжують необхідність здійснення заходів щодо прийняття актів трудового законодавства. Водночас необхідно підкреслити, що найбільш ефективним методом вирішення системних проблем у підході до правового регулювання трудових правовідносин, на нашу думку, є прийняття якісних кодифікованих актів, що регулюють трудові правовідносини на законодавчому рівні.

Саме органи державної влади як суб'єкти, спеціально уповноважені на прийняття тих чи інших кодифікованих актів трудового законодавства, є найбільш пристосованими для швидкого

та якісного реагування на відповідні зміни у суспільних відносинах, що зумовлюють необхідність у прийнятті нових кодифікованих актів трудового законодавства. У зв'язку з цим, на наше переконання, група правовідносин у сфері кодифікації трудового законодавства, яка охоплює собою відносини з кодифікації, що реалізуються виключно через органи державної влади, є найбільш широкою та здатною на практиці охопити собою всі правовідносини з кодифікації законодавства.

Для цього етапу розвитку сфери нормативного регулювання трудових правовідносин характерною є підвищена потреба у здійсненні кодифікації трудового законодавства саме на законодавчому (а не на підзаконному) рівні. У зв'язку з цим особливо актуальним стає акцент на вид правовідносин у сфері кодифікації трудового законодавства, що реалізується за допомогою єдиного законодавчого органу державної влади, а також факультативних (допоміжних) суб'єктів.

Характерною ознакою цього типу правовідносин є їх високий рівень нормативної регульованості, який зумовлюється як статусом державного органу, що відіграє основну роль у такому виді кодифікаційної діяльності, так і ступенем юридичної сили, якою наділені нормативно-правові акти, що приймаються у процесі аналізованого виду правовідносин. Зокрема, підвищений контроль на стадії прийняття кодифікованого правового акта трудового законодавства на рівні Верховної Ради України виправдовується тим, що зміст прийнятого таким чином акта трудового законодавства не лише безпосередньо застосовуватиметься учасниками трудових правовідносин, але й визначатиме у загальних рисах зміст підзаконних нормативно-правових актів, які не можуть йому суперечити.

У зв'язку з цим можна дійти висновку про те, що пріоритетна роль у здійсненні кодифікації трудового законодавства має відводитись саме тому виду кодифікаційних правовідносин, які реалізуються через законодавчий орган державної влади, у зв'язку з найвищим рівнем їх ефективності та пристосованості до внесення глибоких змін до системи нормативного регулювання трудових правовідносин.

Правовідносини, що реалізуються лише через уповноважені органи державної влади, а саме через спеціально уповноважені органи виконавчої влади.

Незважаючи на високу актуальність вивчення правовідносин у сфері кодифікації трудового законодавства, що реалізуються через законодавчий орган державної влади, важливим залишається дослідження питання реалізації аналогічних правовідносин за участі спеціально уповноважених органів виконавчої влади.

У цьому контексті на особливу увагу заслуговує роль Міністерства соціальної політики України як спеціалізованого центрального органу виконавчої влади, що може брати безпосередню участь в процесі кодифікації трудового законодавства. Так, Положенням про Міністерство соціальної політики України встановлено, що Мінсоцполітики України є головним органом у системі центральних органів виконавчої влади з формування та забезпечення реалізації державної політики у сферах зайнятості населення, трудових відносин [2, п. 1]. Отже, зважаючи на процитовану норму, можна дійти висновку про наявність у цього органу державної влади спеціальної компетенції щодо вирішення питань, що стосуються нормативного регулювання трудових правовідносин, на відміну від Кабінету Міністрів України, який виступає в ролі органу виконавчої влади загальної компетенції.

Власні правотворчі повноваження Мінсоцполітики випливають із норм Положення, які закріплюють повноваження міністерства щодо здійснення нормативно-правового регулювання у сферах зайнятості населення та трудової міграції, оплати і умов праці тощо [2, п. 4]. Вказані норми є законною підставою для здійснення самостійної правотворчої, кодифікаційної діяльності Мінсоцполітики, а отже, можуть бути застосовані міністерством під час ухвалення підзаконних кодифікованих актів трудового законодавства у разі виникнення обґрунтованої потреби у прийнятті таких актів на відповідній стадії розвитку трудових правовідносин в Україні. Варто зауважити, що, незважаючи на самостійність прийняття таких кодифікованих нормативно-правових актів міністерством, їх зміст не має суперечити змісту норм правових актів, які мають вищу юридичну силу.

Крім того, нормами Положення про Міністерство соціальної політики України передбачено, що міністерство наділене повноваженнями щодо розроблення та подання в установленому порядку на розгляд Президента України та Кабінету Міністрів України проектів законів України, актів Кабінету Міністрів України [2, п. 4]. Зважаючи на процитовані норми, для міністерства доступним є альтернативний механізм участі у правотворчій діяльності, який не передбачає самостійного ухвалення нормативно-правового акта, але полягає у ґрунтовній допоміжній участі Мінсоцполітики у процесі прийняття кодифікованого акта трудового законодавства іншим орга-

ном державної влади в межах його повноважень. Таким чином, процедурна частина участі міністерства в процесі кодифікації трудового законодавства може обмежитися стадією звернення до відповідного органу державної влади із нормотворчою ініціативою, незважаючи на можливість подальшого прийняття відповідного нормативно-правового акта у сфері трудового законодавства іншим органом державної влади.

Правовідносини з кодифікації, що реалізуються в процесі всеукраїнського референдуму.

Незважаючи на наявність значної кількісної переваги, а також численних процедурних переваг правовідносин із прийняття кодифікованих актів трудового законодавства через систему уповноважених державних органів, також необхідно приділити належну увагу передбаченому законодавством механізму прямого народовладдя – прийняттю нормативно-правових актів народом України на всеукраїнському референдумі.

Вказані правовідносини розпочинаються після збору трьох і більше мільйонів підписів громадян України, які мають право голосу, за умови задоволення критеріїв репрезентативності, передбачених законом [3, с. 15], та оголошення Центральною виборчою комісією про початок референдуму [3, с. 23], і завершуються через 15 днів після дня офіційного оголошення Центральною виборчою комісією результатів референдуму та офіційного опублікування акта, прийнятого на референдумі [3, с. 97]. Отже, основною причиною вирізнення такої категорії правовідносин є те, що воля народу України, висловлена на всеукраїнському референдумі, не потребує додаткового затвердження або схвалення жодним з органів державної влади України, навіть якщо прийняття або затвердження таких правових актів зазвичай входить до їх компетенції. Участь органів державної влади України у такому разі обмежується виключно вжиттям процедурних заходів, спрямованих на забезпечення законності процесу прийняття кодифікованого акта трудового законодавства, а також організаційним сприянням у здійсненні народного волевиявлення. У зв'язку з цим варто констатувати факт реалізації правовідносин у сфері кодифікації трудового законодавства шляхом всенародного референдуму не без участі органів державної влади, які виконують контрольні та організаційні функції у такому процесі.

Разом із тим, на нашу думку, в світлі такої класифікації важливо підкреслити, що ймовірність реального початку правовідносин у сфері кодифікації трудового законодавства другим способом є низькою через значну складність її реалізації (особливо у контексті прийняття системоутворюючого кодифікованого акта законодавства).

При цьому, з огляду на положення чинного законодавства України, механізм прийняття кодифікованих правових актів трудового законодавства шляхом затвердження їх народом України в процесі всенародного референдуму залишається повноцінним механізмом прийняття нормативно-правових актів законодавчого характеру, незважаючи на відсутність практики прийняття кодифікованих актів законодавства шляхом референдуму як загалом, так і в сфері регулювання трудових правовідносин зокрема.

Вказаний критерій класифікації є не єдиним, що дає змогу поділити правовідносини у сфері кодифікації трудового законодавства на групи. Так, зокрема, за **об'єктом правовідносини у сфері кодифікації** можна поділити на такі, що спрямовані на прийняття:

- 1) основного кодифікованого акта трудового законодавства;
- 2) додаткових кодифікованих актів.

Уточнюючи цю класифікацію, вважаємо за необхідне вказати на характерні риси запропонованих вище груп.

Правовідносини, спрямовані на прийняття основного кодифікованого акта трудового законодавства.

Незважаючи на важливість здійснення заходів щодо кодифікації трудового законодавства загалом, не можна не зазначити, що не всі кодифіковані акти трудового законодавства, прийняття яких є можливим на тому чи іншому етапі розвитку трудових правовідносин, є рівноцінними з точки зору їх важливості для функціонування системи трудових правовідносин, стабільності правових положень, що у них містяться, статусу в ієрархії нормативно-правових актів, ролі у забезпеченні реалізації трудових прав і свобод людини і громадянина в Україні тощо.

Презюмуючи, що множинні кодифіковані акти трудового законодавства не дублюватимуть своїх нормативних положень та матимуть окремі, специфічні сфери правового регулювання, варто звернути увагу на те, що один із таких нормативно-правових актів міститиме найбільш базові, основоположні норми трудового законодавства, які і обґрунтовуватимуть його превалюючу роль у системі актів трудового законодавства. У зв'язку з цим особливої актуальності набуває питання

розмежування основного та додаткових кодифікованих актів трудового законодавства, спрямованих на регулювання різних інститутів трудового права.

На думку М.О. Міщука, у процесі централізованого регулювання умов праці державою встановлюється гарантований мінімум прав працівників, що забезпечує відповідний рівень балансу між загальною системою й окремою диференціацією регулювання трудових правовідносин [4, с. 29]. Саме такий гарантований мінімум трудових прав учасників правовідносин має розглядатися як один з основних предметів регулювання центрального кодифікованого акта трудового законодавства, який наділений не меншою юридичною силою, ніж усі інші акти трудового законодавства, а отже, здатний відігравати роль основоположного правового документа для цілей регулювання трудових правовідносин до моменту його скасування. Гарантований державою набір трудових прав і свобод, закріплений у такому нормативно-правовому акті, стане орієнтиром як під час прийняття законодавчих та підзаконних нормативно-правових актів, так і під час регулювання сфер правових відносин, що мають дотичний характер до трудових правовідносин, врегульованих на рівні кодифікованого акту.

У зв'язку із цим правовідносини щодо прийняття основного кодифікованого акта трудового законодавства необхідно виділяти в окрему групу як найбільш важливий вид у системі правовідносин із кодифікації трудового законодавства. Вказане обґрунтовується водночас кількома факторами: сферою регулювання, юридичною силою, а також способом прийняття такого кодифікованого акта трудового законодавства, який, як правило, відбувається під час законодавчого процесу.

Правовідносини, спрямовані на прийняття додаткових кодифікованих актів трудового законодавства.

Незважаючи на те, що за наявності в системі трудового законодавства кількох кодифікованих правових актів, один із них матиме превалюючу роль над усіма іншими кодифікованими актами (зокрема, у зв'язку з тим, що найбільш вірогідним у такому разі видається існування одного законодавчого кодифікованого правового акта, а також одного або кількох кодифікованих актів підзаконного характеру), на окрему увагу заслуговує дослідження особливостей правовідносин щодо прийняття правових актів у сфері трудового законодавства, які відіграють другорядну роль. При цьому варто додатково підкреслити, що другорядним характер таких правових актів трудового законодавства буде вважатися лише порівняно з основним кодифікованим актом трудового законодавства, який, у свою чергу, відіграватиме системоутворюючу функцію для усього комплексу норм трудового права, що діють на території держави.

О.М. Ярошенко та С.П. Прилипко вказують на те, що основний кодифікований акт трудового законодавства має стати домінуючим законом, який регулюватиме трудові відносини та відіграватиме основну роль у соціально-трудовій сфері як закон прямої дії, що дасть змогу вимагати відповідності йому всіх інших нормативно-правових актів вказаної сфери [5, с. 16]. Погоджуючись із поглядом дослідників, зазначимо, що необхідність прийняття такого основного кодифікованого акта трудового законодавства є очевидною. Разом із тим варто зважати на те, що можливі випадки, коли основний кодифікований акт законодавства, хоч і містить базові принципи та підходи до правового регулювання основного масиву аспектів трудових правовідносин, все ж не здатен охопити усі сфери правовідносин, які потребують регулювання на рівні кодифікованого правового акта. Саме за таких умов може виникати потреба у прийнятті додаткових (часто підзаконних) кодифікованих актів законодавства. Незважаючи на те, що нині найбільш гостра потреба у розвитку правовідносин у сфері кодифікації трудового законодавства пов'язується саме з прийняттям основного кодифікованого акта трудового законодавства, не треба заперечувати теоретичну можливість виникнення такої потреби у майбутньому під впливом трансформації трудових правовідносин, появи нових правових інститутів, запозичення відповідного міжнародного досвіду, взяття на себе міжнародних зобов'язань тощо.

Крім того, як зазначається у літературі, незважаючи на необхідність трансформації ролі держави, повне саморегулювання трудових правовідносин є неприпустимим, тому необхідно знайти оптимальний механізм окреслення меж регулювання, щоб не допустити погіршення становища працівників, порівняно з чинним трудовим законодавством [5, с. 18]. У деяких ситуаціях, з огляду на реальний стан розвитку суспільних відносин, а також на актуальні тенденції їх правового регулювання як такого механізму оптимального правового регулювання, що дає змогу забезпечити належний рівень гарантування трудових прав і свобод громадян, може виступати прийняття додаткового кодифікованого акта або актів трудового законодавства, які деталізують особливості правового регулювання відповідного сектору суспільно важливих відносин. Ухва-

ленню таких правових актів варто надавати менший пріоритет, ніж прийняттю основних кодифікованих актів, проте применшувати значимість вказаної групи правовідносин у сфері кодифікації трудового законодавства також не варто.

Висновки. У зв'язку із зазначеним правовідносини у сфері кодифікації трудового законодавства, які стосуються прийняття другорядних кодифікованих актів трудового законодавства, необхідно розглядати, передусім, як перспективний напрям розвитку кодифікаційних правовідносин, який може набути більшої актуальності на майбутніх етапах розвитку трудових правовідносин.

Список використаних джерел:

1. Граціанов А.І. Процес систематизації та 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.
2. Про Положення про Міністерство соціальної політики України : Указ Президента України від 06.04.2011 р. №389/2011 // Офіційний вісник України. – 2011. – № 29. – Ст. 1227.
3. Про всеукраїнський референдум : Закон України від 06.11.2012 р. № 5475-V // Відомості Верховної Ради України. – 2013. – № 44-45. – Ст. 634.
4. Міщук М.О. Підстави диференціації правового регулювання праці в умовах кодифікації трудового законодавства України / М.О. Міщук // Адвокат. – 2013. – № 1. – С. 29–32.
5. Прилипко С.М., Ярошенко О.М. Проект Трудового кодексу України – важливий етап реформування трудового законодавства / С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко // Право України. – 2009. – № 3. – С. 14–21.

УДК 349.2

МАЦЮК В.Я.

**СИСТЕМА ГАРАНТІЙ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ДЕРЖАВНОЇ
СЛУЖБИ ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ У СФЕРІ ПРАЦІ**

У статті визначено поняття системи гарантій правового регулювання державної служби за законодавством у сфері праці. Виокремлено їх класифікацію і розкрито зміст кожної з них.

Ключові слова: *система, гарантія, правове регулювання, державна служба, законодавство у сфері праці.*

В статье определено понятие системы гарантий правового регулирования государственной службы по законодательству в сфере труда. Выделена их классификация и раскрыто содержание каждой из них.

Ключевые слова: *система, гарантия, правовое регулирование, государственная служба, законодательство в сфере труда.*

In the article defined the concept of the safeguards system of legal regulation of civil service legislation in the workplace. Singled out their classification and examined the content of each of them.

Key words: *system, warranty, legal regulation, public service, legislation in the workplace.*