

13. Кабанець В.О. Теоретичні аспекти удосконалення інституту трудових спорів в Україні : дис. ...канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / В.О. Кабанець. – Харків, 2007. 178 с.
14. Іншин М.І. Трудове право України: підручнк / М.І. Іншин, В.І. Щербина. – Харків: Диса, плюс, 2014. – 612 с.

УДК 349.2

ЛЮБЧИК О.А.

ЗАВДАННЯ СУБ'ЄКТІВ КОДИФІКАЦІЇ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА

У цій статті автором здійснено класифікацію завдань суб'єктів кодифікації трудового права. Також проаналізовано кожне з наведених завдань. Досліджено позиції науковців щодо суб'єктів кодифікації трудового законодавства.

Ключові слова: *трудове законодавство, кодифікація трудового законодавства, суб'єкти, завдання, класифікація завдань.*

В данной статье автором осуществлена классификация задач субъектов кодификации трудового права. Также проанализирована каждая из приведенных задач. Исследовано позиции ученых относительно субъектов кодификации трудового законодательства.

Ключевые слова: *трудовое законодательство, кодификация трудового законодательства, субъекты, задачи, классификация задач.*

In this article the author carried out the classification of tasks of subjects of codification of labor law. Also, each of these tasks is analyzed. The position of scientists in relation to subjects of codification of labor legislation is researched.

Key words: *labor legislation, codification of labor legislation, subjects, tasks, classification of tasks.*

Вступ. Мета створення будь-яких суб'єктів конкретизується на рівні визначення завдань та функцій останніх. Діяльність суб'єктів, уповноважених на виконання певної функції із систематизації трудового законодавства не буде ефективною, якщо не буде визначене чітке коло завдань, які мали бути виконані суб'єктами кодифікації трудового законодавства. Окрім того, усі суб'єкти, що створюються для виконання певного кола завдань, зазвичай, виконують певне коло функцій, які і є одним зі способів досягнення поставленої мети. Саме тому дослідження на науковому рівні найбільш оптимального співвідношення закріплених за суб'єктами кодифікації трудового законодавства завдань, а також функцій, що дадуть змогу найбільш ефективно виконати поставлені перед ними завдання, а також спростити процес здійснення кодифікації трудового законодавства, тобто допоможе оптимізувати процес здійснення впорядкування нормативно-правових актів.

Дослідженню завдань суб'єктів кодифікації трудового законодавства присвячені праці багатьох науковців. Серед них, зокрема, О.О. Білоус, С.Ф. Гуцу, Н.М. Пархоменко, П. Д. Пилипенко, Є.В. Погорелов, С. Прилипко, І.П. Сидорчук, А.П. Ткач, В. Хара, О.Ф. Шебанов, Ю.М. Щотова, І.Б. Усенко, Л.С. Явич, О.М. Ярошенко.

Постановка завдання. Метою статті є визначення завдань суб'єктів кодифікації трудового законодавства

Результати досліджень. Для того щоб дати визначення поняття «завдання суб'єктів кодифікації трудового законодавства», необхідно дослідити сутність терміна «завдання». У тлу-

мачному словнику з української мови є кілька значень слова «завдання»: 1) наперед визначений, запланований для виконання обсяг роботи, справа; 2) настанова, розпорядження виконати певне доручення; 3) мета, до якої прагнуть; те, що хочуть здійснити [1, с. 40]. Своєю чергою, термін «мета» означає: 1) те, до чого хтось прагне, те, що хоче досягти; 2) заздалегідь намічене завдання, замисел [2, с. 682]. Отже, з вищенаведеного можна зробити висновок про тотожність поняття «завдання» і поняття «мета». І хоча очевидно, що основною метою суб'єктів кодифікації трудового законодавства є систематизація нормативно-правових актів трудового права шляхом створення єдиного кодифікованого нормативно-правового акта, проте для виконання основного завдання – створення кодифікованого нормативно-правового акта трудового законодавства, суб'єкти виконують ще цілу низку завдань, які передують виконанню завдання, задля якого вони створюються. Тобто ми вважаємо, що «мета» є, все-таки, поняттям більш широким за своїм змістом, аніж поняття «завдання». Саме тому мета у суб'єктів кодифікації трудового законодавства лише одна, а завдань може кілька, які підлягають або одночасному, або поступовому виконанню.

І.О. Федоров зазначає про те, що адекватне розуміння суті кодифікації неможливе без осмислення цілеспрямованості такої діяльності. Взагалі визначення мети є початковим етапом будь-якої діяльності, необхідною передумовою ефективності її здійснення. Вчений також говорить про те, що мета кодифікації реалізується за допомогою її завдань і функцій [3]. Ми погоджуємося з думкою І.О. Федорова, оскільки мета є одним з елементів адміністративно-правового статусу суб'єктів кодифікації трудового законодавства. Мета є тією категорією, яка визначає функціональну спрямованість, а також обсяг завдань суб'єкта, який необхідно здійснити для досягнення цієї мети. Саме тому визначення завдань здебільшого ставиться на перший план при нормативному врегулюванні діяльності певних суб'єктів. Це підтверджується і звичайною структурою та змістом нормативно-правових актів, якими визначається адміністративно-правовий статус суб'єктів кодифікації трудового законодавства. Так, наприклад, ст. 1 Закону України «Про комітети Верховної Ради України» звучить як «статус та завдання комітетів», ст. 2 Закону України «Про Кабінет Міністрів України» також присвячена визначенню завдань цього суб'єкта кодифікації тощо.

У науці є велика кількість підходів до розуміння поняття «завдання». Пропонуємо проаналізувати деякі з них. Так, Б. Лазарев говорить про завдання як про сукупність певного кола проблем, що потребують їх вирішення, з метою досягнення певних цілей у цих конкретних обставинах за наявності необхідної кількості ресурсів [4, с. 145]. Говорити про завдання як про «сукупність певного кола проблем» є не зовсім коректним, оскільки у цьому разі випускається з виду першочергове значення поняття «завдання». Можна б було говорити про завдання як про визначений обсяг робіт, який необхідно провести з метою вирішення певного кола проблем, які існують у суспільстві, за наявності певної кількості ресурсів, які можуть бути використані для досягнення цієї мети.

Д. Зеркін та В. Ігнатів розглядають поняття «завдання» як певний вираз усвідомленої необхідності реально здійснити дані цілі в конкретних умовах [5, с. 54–55]. Своєю чергою, Р. Драго говорить про завдання як про виконання усього, реалізація чого забезпечується ним чи має забезпечуватися [6, с. 60–61]. Американські вчені Г. Кунц та С. О'Доннел зазначають, що завдання – це кінцеві цілі, на які спрямована діяльність, а мета також, по суті, є завданням, але має кількісні та якісні показники, самі ж терміни, як вважають автори, є взаємозамінними [7, с. 193].

Аналіз наукових джерел показав, що в науці трудового права відсутнє поняття «завдання суб'єктів кодифікації», що є незрозумілим, оскільки багато праць присвячено питанням кодифікації трудового законодавства, розглядаються найбільш оптимальні моделі систематизації нормативно-правових норм, проте не визначено коло завдань, які мають виконати суб'єкти кодифікації для найбільш ефективного врегулювання трудових відносин.

Отже, з огляду на усе вищенаведене, ми пропонуємо таке визначення поняття «завдання суб'єктів кодифікації трудового законодавства». Отже, завдання суб'єктів кодифікації трудового законодавства – це попередньо виокремлений, запланований для виконання обсяг роботи із систематизації трудового законодавства, визначений метою діяльності суб'єктів кодифікації трудового законодавства, яка встановлює базові напрями функціонування суб'єктів кодифікації трудового законодавства, що формують основу їх здійснення.

Проаналізуємо завдання, які покладені на суб'єктів кодифікації трудового законодавства на нормативно-правовому рівні. Закон України «Про Регламент Верховної Ради України», не виокремлює конкретних завдань Верховної Ради України. Проте, Верховна Рада України є єдиним законодавчим органом, тобто єдиним органом, який наділений повноваженнями приймати

кодифіковані нормативно-правові акти [8]. Так, ст. 1 Закону України «Про комітети Верховної Ради України» встановлено, що основними завданнями цих суб'єктів є здійснення законопроектної роботи за окремими напрямками, підготовки і попереднього розгляду питань, належних до компетенції Верховної Ради України. Отже, на комітети покладено обов'язок із розробки проектів законів, у тому числі кодифікованих нормативно-правових актів. Питання кодифікації трудового законодавства покладені на Комітет із питань праці і соціальної політики [9]. Ст. 2 Закону України «Про Кабінет Міністрів України» встановлено ряд завдань, які покладені на даний орган державної влади. Треба зазначити, що в Законі немає чіткої вказівки на виконання завдання із кодифікації нормативно-правових актів. Проте на нього покладено завдання з розроблення і виконання загальнодержавних програм економічного, науково-технічного соціального спрямування, а також розроблення інших загальнодержавних програм. Це дає змогу говорити про те, що Кабінет Міністрів бере участь у процесі кодифікації трудового законодавства шляхом розробки програми розвитку відповідної сфери соціального життя. Завдання Тимчасової спеціальної комісії з розробки проекту кодифікованого нормативно-правового акта визначається в постанові про створення такого суб'єкта. Окрім того, зазначено, що такий суб'єкт виконує функції Головного комітету, що означає, що його основним завданням буде здійснення законопроектної роботи [10]. Аналіз нормативно-правових актів, які регулюють діяльність суб'єктів кодифікації трудового права, дає змогу говорити про відсутність чітко визначеного завдання щодо здійснення систематизації законодавства. Більшість суб'єктів лише опосередковано може брати участь у процесі кодифікації трудового законодавства.

Тому необхідно виокремлювати завдання суб'єктів кодифікації трудового законодавства з урахуванням того, що по суті, такі завдання є конкретизацією мети такої діяльності. Отже, метою кодифікації трудового законодавства є систематизація нормативно-правових актів трудового законодавства. Для того щоб досягти цієї мети, суб'єкти кодифікації трудового законодавства мають виконати такі завдання: 1) розробити концепцію здійснення кодифікації трудового законодавства; 2) здійснити опрацювання усіх нормативно-правових актів, які врегульовують трудові правовідносини; 3) виділити норми, які є застарілими й існування яких не відповідає стану розвитку трудових відносин у державі; 4) виключити норми, які не можуть врегульовувати трудові відносини на належному рівні; 5) провести перевірку розробленого кодифікованого нормативно-правового акту трудового законодавства на предмет відповідності його міжнародним стандартам, і у разі невідповідності дослідити відповідні міжнародні норми, які врегульовують трудові відносини, а також включити їх до кодифікованого нормативно-правового акта; 6) стабілізувати чинне трудове законодавство; 7) ліквідувати колізії, які існують у трудовому законодавстві; 8) здійснити комплексне врегулювання трудових відносин; 9) виключення норм, які дублюються у різних нормативно-правових актах; 10) зведення до мінімуму прогалин у правовому регулюванні трудових відносин.

Це коло завдань можна розширювати безкінечно, саме тому ми пропонуємо здійснити поділ завдань на певні групи, тобто здійснити класифікацію завдань суб'єктів кодифікації трудового права. Отже, можна виділити такі критерії поділу завдань на групи:

Залежно від етапів проведення робіт із кодифікації трудового законодавства:

- 1) завдання, які виконуються з метою початку процесу систематизації трудового законодавства;
- 2) завдання, які виконуються в процесі розробки кодифікованого нормативно-правового акта;
- 3) завдання, які виконуються в процесі перевірки кодифікованого нормативно-правового акта, його поглибленого аналізу;
- 4) завдання, які виконуються в процесі розгляду кодифікованого нормативно-правового акта;
- 5) завдання, які виконуються в процесі прийняття кодифікованого-нормативно правового акта трудового законодавства;
- 6) завдання, які виконуються в процесі редагування кодифікованого-нормативно правового акта.

Залежно від обов'язковості виконання завдань суб'єктами кодифікації трудового законодавства:

- 1) обов'язкові;
- 2) факультативні;

Залежно від значення завдання на шляху досягнення мети – створення кодифікованого нормативно-правового акта:

- 1) головні (першочергові);
- 2) другорядні.

Поділ завдань залежно від етапів проведення кодифікаційних робіт був здійснений за етапами, які проходить кожен законопроект до моменту його прийняття і оприлюднення. Цей поділ характеризується необхідністю поступового виконання таких завдань, оскільки невиконання низки завдань на одному з етапів призведе до недосягнення мети виконання такого завдання і зумовить неможливість переходу до виконання іншого завдання. Варто також зазначити, що неякісне виконання завдань хоча б на одній зі стадій може призвести до недосягнення поставленої мети перед суб'єктами кодифікації трудового законодавства.

Поділ завдань залежно від обов'язковості виконання завдань, а також від значення таких завдань для процесу кодифікації трудового законодавства є напроцуд важливим, не тільки для теорії трудового права, але й для застосування у практичній сфері суб'єктами кодифікації трудового законодавства. Правильне виокремлення першочергових обов'язкових завдань із цілої низки інших, менш важливих, допоможе оптимізувати процес здійснення систематизації нормативно-правових актів трудового законодавства, допоможе уникнути розпорошеності у діяльності суб'єктів кодифікації трудового законодавства. Визначення основних завдань дасть змогу також зробити процес кодифікації більш ефективним, тобто здійснити систематизацію нормативно-правових актів у найкоротші терміни з найменшою затратою ресурсів на здійснення кодифікації нормативно-правового матеріалу галузі трудового законодавства.

Якщо аналізувати нормативно-правову основу діяльності суб'єктів кодифікації трудового законодавства, то можна зробити висновок, що визначення завдань діяльності таких суб'єктів здійснюється першочергово.

Так, наприклад, ст. 1 Закону України «Про комітети Верховної Ради України», звучить як «статус та завдання комітетів Верховної Ради України», при цьому завдання визначається як здійснення законопроектної роботи, підготовки і попереднього розгляду питань, які належать до повноважень Верховної Ради України. Законом України «Про Кабінет Міністрів України», зокрема ст. 2, визначається ціла низка завдань, яку має виконувати цей суб'єкт. Так, наприклад, у постанові про створення тимчасової спеціальної комісії для розробки проекту нормативно-правового акта мають обов'язково бути зазначені мета та завдання такого суб'єкта тощо [11].

Отже, врегулювання діяльності усіх суб'єктів кодифікації трудового законодавства починається, насамперед, із визначення мети, задля якої створюється відповідний суб'єкт, а також завдань, виконання яких сприятиме досягненню цієї мети. На нашу думку, коректне визначення завдань, які ставляться перед суб'єктом кодифікації, є однією з гарантій досягнення поставленої мети.

Висновки. Підсумовуючи все вищезазначене, можна говорити про необхідність чіткого визначення завдань суб'єктів кодифікації трудового законодавства, оскільки це значною мірою оптимізує процес здійснення систематизації нормативно-правових актів трудового законодавства. У зв'язку з цим постає потреба у створенні спеціального суб'єкта кодифікації трудового законодавства і з чітким визначенням функцій, а також завдань останнього. Окрім того, якщо говорити про те, що не можна створити суб'єкт, який зможе об'єднати функції всіх суб'єктів кодифікації трудового законодавства, то можна вести мову про необхідність прийняття Закону, яким визначити: 1) поняття суб'єктів кодифікації; 2) визначити суб'єктів, які входять до системи суб'єктів кодифікації; 3) визначити повноваження суб'єктів кодифікації трудового законодавства; 4) визначити функції суб'єктів кодифікації трудового законодавства; 5) визначити завдання, які ставляться до суб'єктів кодифікації; 6) визначити мету створення суб'єктів кодифікації; 7) визначити строк, у межах яких суб'єкти мають провести кодифікаційні роботи; 8) визначити гарантії діяльності таких суб'єктів; 9) визначити принципи діяльності суб'єктів кодифікації трудового законодавства; 10) визначити відповідальність за неналежне виконання суб'єктами кодифікації своїх функцій.

Необхідність такого акта видається більш ніж обґрунтованою. Це пов'язано з тим, що кодифікаційна діяльність здійснюється в Україні доволі часто і не тільки в галузі кодифікації трудового законодавства. Тому визначення основних засад кодифікаційних робіт допоможе більш ефективно здійснити систематизацію трудового законодавства.

Список використаних джерел:

1. Словник української мови в 11 томах / За ред. І.К. Білодіда, А.А. Бурячок та ін. – Т. 3. – К.: Наукова думка, 1972. – 741 с.

2. Словник української мови в 11 томах / За ред. І.К. Білодіда, А.А. Бурячок та ін. – Т. 4. – К.: Наукова думка, 1973. – 839 с.
3. Федоров І.О. Кодифікація адміністративно-деліктного законодавства України: дис. ...к.ю.н.: спец. 12.00.07 / І.О. Федоров; Запорізький національний університет. – Запоріжжя, 2006 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://disser.com.ua/content/129816.html>.
4. Лазарев Б.М. Государственное управление на этапе перестройки / Б.М. Лазарев. – М.: Юридическая литература, 1988. – 320 с.
5. Зеркин Д.П., Игнатов В.Г. Основы теории государственного управления. Курс лекций / Д.П. Зеркин, В.Г. Игнатов. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2000. – 448 с.
6. Драго Р. Административная наука / Пер. с франц. Л. Энтина; Под ред. и послесловие Б.М. Лазарева. – М.: Прогресс, 1982. – 245 с.
7. Кунц Г., О'Доннел С. Управление: системный и ситуационный анализ управленческих функций: Пер. с англ. / Общ. ред. и предисловие Д.М. Гвишиани. – М.: Прогресс, 1982. – Т. 1. – 493 с.
8. Конституція України від 28 червня 1996 року // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
9. Про комітети Верховної Ради України: Закон України від 4 квітня 1995 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1995. – № 19. – Ст. 134.
10. Про Регламент Верховної Ради України: Закон України від 10 лютого 2010 р. // Відомості Верховної Ради України. – 2010. – № 14, № 14-15, № 16-17. – Ст. 133.
11. Про Кабінет Міністрів України: Закон України від 27 лютого 2014 р. // Відомості Верховної Ради України. – 2014. – № 13. – Ст. 222.

УДК 349.2

МЕДВЕЦЬКА О.

ОЗНАКИ ОХОРОНИ ПРАЦІ ТВОРЧИХ ПРАЦІВНИКІВ

У статті проаналізовано сутність охорони праці творчих працівників. Досліджено ознаки охорони праці творчих працівників. Охарактеризовано зміст кожної з них.

Ключові слова: трудова діяльність, охорона праці, творча праця, творчий працівник, творчість.

В статье проанализировано сущность охраны труда творческих работников. Исследованы признаки охраны труда творческих работников. Охарактеризовано содержание каждой из них.

Ключевые слова: трудовая деятельность, охрана труда, творческая работа, творческий работник, творчество.

In the article the essence of the protection of labor of creative workers is analyzed. The signs of the labor of creative workers are explored. The content of each of them is characterized.

Key words: labor activity, labor protection, creative work, creative worker, creativity.

Вступ. Охорона праці будь-якої категорії працівників вимагає посиленої уваги з боку держави, оскільки тільки через забезпечення належної безпеки та умов праці можна досягти необхідного трудового результату. Творчі працівники займають незначну частку серед усіх працівників, проте їх діяльність пов'язана із виробленням комплексу нематеріальних духовних благ, які є