фікованого закону; конкуренція загального і спеціального законів; конкуренція раніше і пізніше виданого закону чи іншого нормативно-правового акта). У ч. 1 ст. 18 Проекту ТК України лише закріплено, що у разі виявлення неузгодженості між актами законодавства однакової юридичної сили, якими регулюються трудові відносини, застосовується акт, що є спеціальним щодо відповідних відносин. Якщо неможливо дійти висновку про те, який акт є спеціальним, застосовується акт, прийнятий пізніше.

Принцип пріоритету кодифікованого акта про працю в системі нормативних джерел трудового права було закріплено в КЗпП 1918 року. Наступні КЗпП 1922 року і 1971 року названий принцип текстуально не встановлювали. Відродження цього принципу відбулося в ТК РФ, де принцип пріоритету ТК РФ оголошується не тільки відносно нормативних актів про працю, а й нормативних актів іншої галузевої належності, а також комплексних нормативних актів. Закріплення в ч. 10 ст. 6 Проекту ТК України положення про те, що у разі, якщо в судовому порядку встановлено, що цивільним договором фактично регулюються трудові відносини, до них застосовуються норми цього Кодексу та інших нормативно-правових актів трудового законодавства, є дуже важливим, оскільки фактично легально встановлює презумпцію трудових відносин.

Підсумовуючи викладене зазначимо, що трудове законодавство може бути визнане довершеним лише за умови, що воно відбиває інтереси народу й об'єктивні потреби суспільного розвитку, а також має високий рівень відпрацьованості його термінології, адже виключно правосвідомість не в змозі забезпечити дотримання правових норм, якщо вони невірно відображають потреби суспільного розвитку, недосконалі й суперечливі.

УДК 349.2

ДО ПРОЕКТУ НОВОГО ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ

Гоц В. Я.,
доцент кафедри правового забезпечення господарської діяльності Харківського національного університету внутрішніх справ, канд. юрид. наук, доцент

Про необхідність прийняття нового Трудового кодексу України розмови ведуться вже не один рік після проголошення незалежності. Але кінця цьому процесу не видно. Водночас перший Кодекс законів про працю було прийнято в 1918 р., другий – в 1922 р. І це були не найспокійніші часи в історії розвитку держави. Мабуть

© Гоц В. Я., 2013

тоді була нагальна потреба в регулюванні цих суспільних відносин. Нині діючий Кодекс вже мало чим нагадує той, який був прийнятий в 1971 р., після всіх змін і доповнень, до нього внесених. Він достатньою мірою, мабуть, регулює суспільні відносини у сфері застосування найманої праці, захищає права працівників. Мову можна вести про його вдосконалення. Існуючий проект Трудового кодексу свідчить про те, що він суттєво не відрізняється від існуючого.

Проект закріплює широку сферу дії трудового законодавства. Разом з тим передбачається, що відносини, пов'язані з проходженням служби в органах внутрішніх справ, податковій міліції, державній кримінально-виконавчій службі України, пожежній охороні, державній службі спеціального зв'язку та захисту інформації України, регулюються трудовим законодавством, якщо інше не передбачено спеціальними законами (п. 3 ст. 6), а законами можуть встановлюватися особливості регулювання трудових відносин державних службовців, працівників аварійно-рятувальних служб, членів екіпажів морських, річкових і повітряних суден, працівників, які працюють в районах з особливими природними географічними, геологічними умовами, та інших категорій працівників (п. 3 ст. 12). По-перше, які це «інші категорії працівників», для яких можуть встановлюватись особливості регулювання праці, за якими критеріями їх слід виділяти? По-друге, які межі цього особливого регулювання і стосовно яких питань: прийняття на роботу, робочого часу, часу відпочинку, дисциплінарної або матеріальної відповідальності та інші? Вочевидь, у Кодексі треба дати вичерпний перелік галузей господарства, категорій працівників, до яких можуть встановлюватись особливості правового регулювання та межі цих особливостей, та передбачити, які особливості можуть бути встановлені спеціальними законами стосовно проходження служби в тих чи інших підрозділах.