

*Н. М. ХУТОРЯН,  
доктор юридичних наук*

## **НАПРЯМИ РОЗВИТКУ НАУКИ ТРУДОВОГО ПРАВА**

Побудова і подальший розвиток правової, соціальної і демократичної держави неможливі без реформування і розвитку юридичної науки, зокрема науки трудового права. Це, в свою чергу, вимагає визначення напрямів розвитку науки трудового права, визначення і вирішення завдань, які постають перед наукою і які слід вирішити для забезпечення розбудови нашої держави, в тому числі в соціально-трудовій сфері.

Незважаючи на те, що вирішенню ряду проблем у галузі трудового права та права соціального забезпечення приділялась певна увага ученими-правознавцями, до цього часу, на жаль, не створена доктрина розвитку трудового права як галузі права, галузі законодавства та галузі науки, не визначено цілісного наукового бачення подальшого їх розвитку. Це, вочевидь, призвело до ряду негативних наслідків. По-перше, реформування трудового законодавства відбувається безсистемно, законодавство, яке приймається, далеке від досконалості, про що свідчать його часті зміни та проблеми в правозастосуванні. Досі не прийнятий новий Трудовий кодекс України, четвертий варіант якого вкотре внесений на перше читання до Верховної Ради України. Аналіз цього проекту свідчить про те, що законодавець і наука не є партнерами при правотворенні. Адже крилатий вислів К. Маркса про те, що «теорія без практики сліпа, а практика без теорії безсила» стосується і практики правотворення, а не лише правозастосування.

Наукові дослідження проводяться безсистемно, незважаючи на певний моніторинг і контроль, що здійснюється Національною академією правових наук України, за однією й тією ж тематикою пишуться кілька дисертацій, причому одночасно й у всіх зазначається

ся про вирішення проблеми чи завдання. Якщо проблема чи завдання вже вирішені, то чому через кілька днів або місяців захищається дисертація на таку само тему?

Тому метою даної публікації є визначення перспективних напрямів розвитку науки трудового права та завдань, які вона повинна розв'язати.

Одним із проблемних питань, до вирішення якого повинна долучитись наука, є кодифікація трудового законодавства, а саме, термінове прийняття Трудового кодексу України, який є довгобудом у нашій державі. На жаль, в основу правотворення при підготовці проекту були покладені різні концепції, навіть взаємовиключні, стосовно відносин, які повинен регулювати Трудовий кодекс України. Класична концепція полягає в тому, що трудове право регулює трудові відносини та відносини, тісно пов'язані з трудовими. Інша концепція засвідчує, що трудовим правом регулюються індивідуальні трудові відносини та колективні трудові відносини. Тому і не дивно, що в ст. 2 проекту замість того, щоб визначити, які відносини регулюються трудовим кодексом, даний неповний перелік відносин, які ним регулюються, без визначення їх галузевої належності, тобто чи належать вони до трудових. Адже очевидно, що відносини з працевлаштування, професійного навчання, перепідготовки далеко не всі належать до трудових відносин, а можуть регулюватися й іншими галузями права — цивільним, адміністративним. У самій назві статті не зазначено, що ці відносини є трудовими. Слід зауважити, що при удосконаленні проекту, залежно від сповідування тієї чи іншої концепції вченими чи законодавцями, які брали участь у його удосконаленні, обидві взаємовиключні концепції знайшли свою реалізацію в ньому. Крім того, проект не позбавлений і впливу цивілістичної концепції на регулювання трудових відносин. Це, безумовно, не сприяє чіткості і системності викладення норм, тому прийняття проекту в такому варіанті призведе до чималих проблем при його правозастосуванні.

Кодифікація законодавства повинна базуватися на якісній теорії трудового права. Тому наступним завданням науки трудового права є розробка наукової доктрини трудового права та акта-доктрини розвитку трудового законодавства. Спроба визначити чинники доктрини трудового права та виначити поняття доктрини трудового права останнім часом була зроблена в юридичній літературі.

Так, на думку О. І. Процевського, доктрина трудового права як правове явище являє собою юридично гарантовану, державою забезпечену можливість людини вільно реалізувати свою природну здатність до праці у соціально-трудовах партнерських з роботодавцем відносинах з метою створення матеріальних і духовних цінностей для всього суспільства та досягнення справедливого розподілу результатів трудової діяльності, що забезпечували б достатній життєвий рівень для працівника і його сім'ї<sup>1</sup>. Проте це є ідеальним визначенням права на працю як одного з основних принципів-засад, які повинні бути покладені в основу при розробці доктрини трудового права, але аж ніяк це не є визначенням доктрини трудового права як правового явища, як наукового вчення про трудове право. Тому проблеми розробки науково-правової доктрини трудового права залишаються одним з перспективних наукових напрямів досліджень і завданням науки трудового права.

Науково-правових доктрин як вчень про трудове право може бути кілька, проте необхідно від науково-правової доктрини відрізнити державні акти-доктрини (Президента, Верховної Ради, Кабінету Міністрів України), якими визначаються напрями здійснення державної політики в певній сфері життєдіяльності суспільства (соціально-економічній, національній безпеки, оборони, охорони здоров'я, науки й освіти, міжнародних відносин)<sup>2</sup>.

На наш погляд, для ефективного і системного реформування трудового законодавства, в основі якого повинен бути Трудовий кодекс, необхідно розробити і прийняти на державному рівні акт-доктрину розвитку трудового законодавства, в основу якого покласти одну з науково-правових доктрин розвитку трудового права. Тільки в такому випадку можна досягти системності реформування та уникнення протиріч, дублювання норм у різних нормативно-правових актах. Тому одним із завдань науки трудового права є розробка державно-

---

<sup>1</sup> *Процевський О. І.* Чинники, що визначають доктрину трудового права // Актуальні проблеми трудового права і права соціального забезпечення : Тези доп. та наук. повідомл. учасн. V Міжнародної науково-практичної конференції (Харків, 27–28 вересня 2013 р.) / За ред. В. В. Жернакова. — Х.: Право, 2013. — С. 26.

<sup>2</sup> *Євграфова Є.* Доктрина у правовій науці і юридичній практиці // Вісник Національної академії правових наук України. — 2013. — № 2/73. — С. 53.

правової доктрини розвитку трудового законодавства як однієї із соціальних галузей права.

При розробці цієї доктрини, безумовно, слід керуватися такими основними принципами.

1. Оптимальне збалансування виробничої та захисної функцій трудового права. Серйозним недоліком законодавства про працю колишнього Союзу РСР та Української РСР була орієнтація на інтереси виробництва за рахунок ущемлення інтересів працівника. Тепер існує думка, що законодавство незалежної України повинно виходити з пріоритету інтересів працівника, оскільки це відповідає нормам Конституції України, яка в основу державної політики поставила інтереси людини. Проте є і протилежна точка зору, яку активно обстоюють роботодавці, згідно з нею в чинному трудовому законодавстві права та інтереси працівників достатньо навіть надмірно захищені, на відміну від прав та інтересів роботодавців. Тому у новому Трудовому кодексі пропонується, і це вже знайшло свою часткову реалізацію в проекті Трудового кодексу, захистити передусім права роботодавця навіть за рахунок зниження рівня гарантій реалізації трудових прав працівниками. Особливо це стосується колективних трудових правовідносин, зокрема реалізації прав профспілок. Помилковість точки зору про забезпечення інтересів роботодавця і виробничої функції за рахунок інтересів працівників була доведена досвідом господарювання в СРСР. Проте соціальні гарантії в чинному законодавстві були досить високими. І навпаки, помилковість точки зору про забезпечення насамперед прав та інтересів працівників спостерігалася вже в перехідний період та і в перші роки так званої ринкової економіки шляхом прийняття популістських рішень, коли виробництво стоїть, а заробітна плата зростає без врахування результатів праці. Це призвело до інфляції та зuboжіння населення.

Матеріальний добробут працівників безпосередньо залежить від ефективності виробництва. Ці два фактори тісно пов'язані між собою. Тому побудова всього трудового законодавства і його основи Кодексу — повинна ґрунтуватись на збалансуванні виробничої та захисної функцій.

2. Принцип соціального діалогу (дво-трестороннє співробітництво) передбачає відхід від жорсткого централізованого регулювання

трудових відносин з одночасним розширенням сфери договірною регулювання. Суспільно-трудова відносина, що не регулюються безпосередньо законодавством, повинні бути врегульовані на основі діалогу між органами державної виконавчої влади, асоціаціями роботодавців та профспілками або іншими організаціями трудящих.

3. Принцип недопустимості зниження рівня трудових гарантій впливає з частини другої ст. 22 Конституції України. Тому при проведенні реформування трудового законодавства на базі єдиної державно-правової доктрини повинні бути збережені всі основні гарантії трудових прав працівників. Відмова від раніше встановлених трудових гарантій та пільг працівників розцінюється у всьому світі як наступ на права трудящих, а таке законодавство кваліфікується як реакційне. Повинні бути збережені, а з окремих питань і збільшені соціальні гарантії для найбільш вразливих категорій працівників — молоді, жінок, пенсіонерів, інвалідів.

4. Примат міжнародного права над внутрішнім. Цей принцип означає, що наше законодавство треба привести у відповідність до міжнародних стандартів, в тому числі і європейських. Але при цьому треба враховувати, що міжнародні норми, в тому числі і норми ЄС, часто закріплюють нижчі гарантії при реалізації права на працю, ніж національне законодавство України. Тому міжнародні договори і угоди, згоду на ратифікацію яких надано Верховною Радою України, повинні мати переваги над національним законодавством при правозастосуванні лише в тому випадку, коли вони передбачають більш високий рівень гарантій порівняно з національним законодавством.

5. При реформуванні трудового законодавства слід дотримуватися принципу диференціації правових норм, що регулюють нормування праці, заробітну плату, тривалість робочого часу та часу відпочинку у юридичних осіб залежно від їх організаційно-правових форм та форм власності, умов праці. При цьому повинні бути збережені державні гарантії щодо зайнятості, охорони праці, часу відпочинку, охорони праці жінок, інвалідів, неповнолітніх, мінімального розміру заробітної плати, соціального страхування. Державні гарантії мають поширюватися на всіх працівників підприємств, установ, організацій та інших організаційно-правових форм юридичних осіб, а також на працівників, які працюють за трудовим договором у роботодавця — фізичної особи.

Наступним напрямом, який повинен знайти відображення в науці трудового права, є приведення нашого трудового законодавства у відповідність з міжнародними, в тому числі міжнародними регіональними стандартами.

Проголошення Україною європейського вибору, зокрема інтеграції України в Європейський Союз, зумовлює, крім інших завдань, необхідність адаптувати чинне законодавство України до законодавства Європейського Союзу. У зв'язку з цим і був прийнятий Закон України «Про Загальнодержавну програму адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу» від 18 березня 2004 р.<sup>1</sup> Згідно з цим Законом метою адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу є досягнення відповідності правової системи України *acquis communautaire* з урахуванням критеріїв, що висуваються Європейським Союзом (ЄС) до держав, які мають намір вступити до нього.

Однією із галузей законодавства, що потребують адаптації до законодавства ЄС, є трудове законодавство. І навіть, якщо політичні пріоритети зміняться, приведення нашого трудового законодавства до міжнародних, у тому числі європейських стандартів-норм, за умови, що вони закріплюють більш високі гарантії захисту прав сторін трудового договору, а особливо прав та інтересів працівників, залишається актуальним завданням науки трудового права, а також нашого законодавчого органу — Верховної Ради України. Згідно з Законом України «Про Загальнодержавну програму адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу» передбачалось до 2008 р. здійснити адаптацію законодавства до законодавства ЄС з охорони праці, проте, на жаль, така адаптація була проведена вибірково, що аж ніяк не свідчить про виконання цієї програми. Співробітниками відділу проблем цивільного, трудового та підприємницького права приділяється постійна увага проблемам гармонізації трудового законодавства з міжнародними стандартами, що реалізовано в монографіях: «Гармонізація трудового законодавства України із законодавством Європейського Союзу» (2008 р.), «Кодифікація трудового законодавства України» (2009 р.) (автори — Н. М. Хуторян, Я. В. Сімутіна, М. П. Стадник та ін.).

---

<sup>1</sup> *Відомості* Верховної Ради України. — 2004. — № 29. — Ст. 367.

Останнім часом захищені також дисертації на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук, присвячені проблемам дослідження відповідності трудового законодавства України міжнародним стандартам. Це, зокрема, дисертації О. В. Макогон «Гармонізація трудового законодавства України із законодавством Європейського Союзу про регулювання трудових відносин працівників-мігрантів», О. О. Волохова «Міжнародні правові акти як джерела трудового права України». Проте ці дослідження не вичерпують актуальності цієї тематики, в тому числі з проблем відповідності міжнародним стандартам законодавства України з питань охорони праці.

Ще одним з актуальних напрямів наукових досліджень є проблеми ефективності норм трудового права та ефективності правозастосування. Безперечно, ці два напрями дуже тісно пов'язані між собою. Досягнення ефективності норм трудового права починається з правотворення (нормотворення). У зв'язку з цим слід виробити вимоги, в тому числі щодо техніки побудови норм трудового права, викладення змісту норм, якими однозначно повинен керуватися законодавець (розробники проектів нормативно-правових актів). Саме від дотримання цих вимог залежатиме якість трудового законодавства. Наразі здійснюється кодифікація трудового законодавства. І, як свідчить аналіз норм проекту Трудового кодексу України, вони є недосконалими з погляду ясності і чіткості та однозначності викладення, а тому призведуть до неоднозначного їх тлумачення, а значить і неефективності правозастосування.

При кодифікації слід досягти тих завдань, які на неї покладаються. Будь-яка кодифікація безпосередньо спрямована на досягнення юридично-технічної цілі раціоналізації норм права<sup>1</sup>. Одним із завдань здійснення кодифікації трудового законодавства є звести до мінімуму регулювання трудових відносин підзаконними актами, підвищити значення закону, насамперед Трудового кодексу. Підзаконні акти повинні прийматися тільки на виконання законів. Вони не можуть встановлювати нових обов'язків працівників, звужувати їхні права, надані законом.

При підготовці проекту Трудового кодексу слід мати на увазі і проблему його стабільності. Трудове законодавство містить багато

---

<sup>1</sup> *Кабрияк Р.* Кодификации. — М.: Статут, 2007. — С. 215.

нестабільних норм. Найчастіше це стосується нормування праці, заробітної плати, різних доплат, компенсацій, преміювання.

Стабільність кодексу — одна з ознак його високої якості. Тільки якісний кодекс може протягом тривалого часу залишатись стабільним. Тому забезпечення стабільності кодексу є одним з найважливіших завдань кодифікації. Водночас треба враховувати, що Трудовий кодекс повинен адекватно відображати процеси, що відбуваються в суспільстві, тому багато в чому його стабільність безпосередньо залежить від стабільності суспільно-економічних процесів на даному етапі розвитку нашої держави. Потреби соціально-економічного характеру обов'язково викликатимуть зміни в законодавстві, в тому числі і в Трудовому кодексі. Тому йдеться не про абсолютну, а про відносну (розумну) стабільність нового Кодексу.

Однією з цілей кодифікації є досягнення якості кодексу, від чого значною мірою залежить ефективність його дії. Якість кодексу визначається його змістом. Проте зміст завжди втілюється в певну форму. Саме від її досконалості залежить простота і стрункість кодексу, логічність розміщення статей у главах, чіткість формулювань, і як результат, його якість і доступність, адже його норми застосовують не лише судді, прокурори, адвокати, інші професіонали з юридичною освітою, а й профспілковий актив, рядові працівники (наприклад, члени комісії по трудових спорах). Крім того, треба прагнути, щоб норми Кодексу були зрозумілі кожному працівникові, умови праці якого вони регулюють.

Нечіткість формулювання статей Кодексу, складність їх побудови, відсутність легальних визначень юридичних понять, інші недосконалості форми — це потенційне джерело порушень законодавства, а отже, і виникнення трудових спорів.

Ясність, точність формулювань, доступність для сприйняття норм кодексу забезпечується рядом прийомів, що застосовуються при його підготовці та вдосконаленні, таких як: розмір статті, визначення юридичних понять, мова кодексу, відсилки до інших норм тощо.

Було б ідеально, коли б одній нормі відповідала окрема стаття кодексу. Проте практика йде іншим шляхом. У чинному законодавстві, а також у проекті можна натрапити на статті, які займають цілі сторінки друкованого тексту, мають пункти, підпункти, частини,



містять довгі переліки прав і обов'язків суб'єктів трудових відносин. Великі за обсягом статті містять цілу групу правових норм, що створює певні незручності при їх застосуванні, зокрема, коли треба зробити посилання на конкретну правову норму. Зміст великої статті важко охопити, тому слід уникати конструювання громіздких статей.

Одним зі способів досягнення ясності проекту Трудового кодексу є визначення юридичних понять. Чинне законодавство про працю містить окремі визначення юридичних понять, проте таких визначень дуже мало. Дещо більше уваги категоріальному апарату приділено в проекті Трудового кодексу України, винесеного на розгляд до Верховної Ради. Проте, на жаль, і в проекті дані далеко не всі основні визначення категорій, якими оперує законодавець у нормах проекту. А тим часом наявність легального визначення понять, що застосовуються в трудовому законодавстві, має виключно важливе значення для правильного застосування закону,

Важливою ознакою досконалості кодексу є його мова. Мова законодавства повинна повністю відповідати чинним нині лексичним, граматичним і синтаксичним нормам, правилам. Водночас слід враховувати і специфіку мови правових актів, зокрема, стислість і лаконічність мови, сталість термінології, часта повторюваність одних і тих же термінів, неможливість вживання у таких випадках синонімів. Так, у трудовому законодавстві неврегульовані розбіжності мають назву «трудові спори». Цей встановлений законом термін не можна замінити іншим, приміром «трудові суперечки». Замість вживаного у КЗпП України терміна «додержання законодавства» у нових законах вживається термін «дотримання законодавства», заінтересованість дедалі частіше замінюють терміном «зацікавленість», хоча інтерес і цікавість — зовсім різні поняття. Невідомо для чого в законодавстві про працю введено новий термін «вивільнення працівників», хоча за змістом це те ж саме, що і відоме звільнення. У періодичній пресі замість закріпленого в законі терміна «заробітна плата» часто вживається «платня» та ін.

Важливість належного мовного оформлення проекту Трудового кодексу пояснюється тим, що мова закону — це мова офіційна. Саме через мову закону передається веління державної влади щодо необхідної поведінки громадян. Сучасна українська мова дає змогу точно передати будь-яку думку так, щоб вона була зрозуміла всім, хто

користується законом. Завдання полягає в тому, щоб у проекті уміло використовували багатство української мови і не засмічували мову закону не зрозумілими для користувачів іноземними термінами. Це — проблема не лише галузі законодавства про працю.

Важливим елементом законотворчої техніки, який істотно впливає на якість і доступність кодексу, є уміле використання відсилок до інших нормативно-правових актів та інших статей цього ж кодексу.

Кодекс був би ідеальним, коли б можна було б його статті зрозуміти без звернення до інших правових норм. На жаль, практика попередніх кодифікацій трудового права свідчить, що зовсім уникнути відсилок не вдається, а інколи їх використання є просто необхідним.

Конкретні відсилки як внутрішні, так і зовнішні слід оцінити позитивно, хоча у користуванні кодексом, що містить відсилки, є певні незручності, особливо, коли кодекс відсилає до іншого нормативно-правового акта, який не завжди легко відшукати.

У законодавстві про працю України є не лише конкретні, а й неконкретні, точніше абстрактні відсилки, тобто такі, що відсилають до іншого нормативно-правового акта чи до законодавства взагалі, не вказуючи навіть галузі законодавства, не те що конкретний нормативно-правовий акт та статтю. Прикладом такої відсилки може бути ст. 2371 чинного кодексу.

Тому одним із завдань при проведенні кодифікації є максимальне наповнення нового Трудового кодексу конкретними нормами.

Але якими б не були ідеальними норми трудового законодавства, ефективність їх багато в чому залежить від ефективності їх правозастосування, одним з головних елементів якого є тлумачення норм трудового права. Тому одним із важливих напрямів науки трудового права є дослідження проблем правозастосування норм та наукове (доктринальне) їх тлумачення, яке є, як цілком вірно зазначає Є. Євграфова, водночас і професійним, лише з тією відмінністю, що здійснюється воно на більш високому рівні, із залученням наукових засобів, методів і сучасних досягнень науки<sup>1</sup>. Результатом цих досліджень можуть стати не лише наукові монографії, а й коментарі

---

<sup>1</sup> Євграфова Є. Названа праця. — С. 60.

до законодавства (кодексу), довідники, яких, вочевидь, потребують органи правозастосування, в тому числі судові.

У зв'язку з особливою значущістю розв'язання проблем правозастосування для правозастосовних органів у відділі проблем цивільного, трудового та підприємницького права розробляється науководослідна тема «Проблеми застосування трудового та пенсійного законодавства України», результатом якої буде монографія та ряд наукових записок по вдосконаленню застосування норм трудового та пенсійного законодавства.

Важливим напрямом наукових досліджень є порівняльне правознавство. Вивчення зарубіжного законодавства та запозичення прогресивних норм, що регулюють аналогічні трудові відносини.

Особливої актуальності останнім часом набувають комплексні наукові дослідження на стику наук: трудового права і соціології, трудового права і економіки, що надасть змогу всебічно обґрунтувати пропозиції щодо новітнього правового регулювання трудових відносин з врахуванням стану економічного розвитку та можливостей держави.

У відділі проблем цивільного, трудового і підприємницького права протягом останніх п'яти років здійснювалися наукові дослідження у сфері пенсійного забезпечення як найбільш гостроактуальної і затребуваної тематики. За результатами наукових досліджень були опубліковані за участю авторів Н. М. Хуторян, Я. В. Сімутіної, М. П. Стадника, М. М. Шумила колективні монографії «Правові проблеми пенсійного забезпечення в Україні» (2012 р.), «Пенсійні правовідносини в Україні» (2013 р.), довідник «Право на пенсію та його реалізація за сучасним законодавством України» (2012 р.), підготовлені та передані до відповідних комітетів Верховної Ради України три наукових записки з метою їх впровадження, опублікований цикл статей, присвячених удосконаленню правового регулювання пенсійних відносин. За науковою редакцією Н. М. Хуторян були опубліковані індивідуальні монографії: М. М. Шумила «Правове регулювання пенсійного забезпечення державних службовців» (2010 р.), Н. П. Коробенко «Пенсійне забезпечення по інвалідності в солідарній пенсійній системі України» (2011 р.), А. А. Ширант «Принципи пенсійного забезпечення» (2012 р.), І. Ю. Михайлової «Правове регулювання пенсійного забезпечення за віком у солідар-

ній системі України» (2013 р.). Вийшла друком також монографія В. О. Швеця «Правове регулювання пенсійного забезпечення суддів в Україні» (2011 р.).

У монографіях визначено поняття пенсійного забезпечення в Україні, сформульовані принципи пенсійного забезпечення, поняття правовідносин з пенсійного забезпечення та класифікація їх видів, визначені тенденції розвитку законодавства з пенсійного забезпечення та соціальна потреба його кодифікації. Виявлені проблеми правового регулювання пенсійного забезпечення за віком, по інвалідності, у разі втрати годувальника в солідарній пенсійній системі та сформульовані пропозиції, спрямовані на їх вирішення.

Особлива увага авторами була приділена недержавному пенсійному забезпеченню: визначено поняття недержавного пенсійного забезпечення та його види, дана загальна характеристика правового статусу суб'єктів недержавного пенсійного забезпечення та правового статусу окремих суб'єктів (недержавних пенсійних фондів, учасників недержавного пенсійного забезпечення, вкладника як суб'єкта правовідносин з недержавного пенсійного забезпечення). Сформульовано поняття і види договорів у сфері пенсійного забезпечення, визначено особливості договору страхування пенсії у накопичувальній системі загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, пенсійного контракту у системі недержавного пенсійного забезпечення, договору страхування додаткової пенсії у системі недержавного пенсійного забезпечення, договору про відкриття пенсійного депозитного рахунку у системі недержавного пенсійного забезпечення.

Один із центральних напрямів цих досліджень займають особливості правового регулювання пенсійного забезпечення окремих категорій громадян (наукових та науково-педагогічних працівників, державних службовців, суддів, працівників ОВС, осіб, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи, льотного складу авіації, працівників прокуратури).

Розроблено пропозиції щодо удосконалення категоріального апарату з пенсійного забезпечення, чинного законодавства, що регулює пенсійне забезпечення, та практики його застосування.

Основними напрямками подальших наукових досліджень у галузі соціального забезпечення повинні бути: чітке окреслення предмета

правового регулювання галузі, визначення і класифікація принципів галузі, дослідження системи соціального забезпечення та системи пенсійних правовідносин, проблеми подальшої реформи пенсійного законодавства, кодифікація законодавства із соціального забезпечення, результатом якої повинен стати Соціальний кодекс або Кодекс соціального забезпечення.