

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.33216/2218-5461-2021-41-1-127-135>

КОДИФІКАЦІЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА В КОНТЕКСТІ ОСТАННІХ ЗАКОНОДАВЧИХ НАПРАЦЮВАНЬ

Татаренко Г.В., Татаренко Д.В.

CODIFICATION OF LABOR LEGISLATION IN THE CONTEXT OF RECENT LEGISLATIVE DEVELOPMENTS

Tatarenko H.V., Tatarenko D.V.

Необхідність внесення змін до трудового законодавства носить тривалий характер. Чинний Кодекс законів про працю (КЗпП) з моменту свого прийняття у 1971 році неодноразово редагувався, деякі з його положень через свою неоднозначність тлумачилися рішеннями Конституційного Суду. Актуальність прийняття нового трудового законодавства має політичну спрямованість, що підтверджується тим, що різні політичні сили пропонують свої варіанти змін. Реформи у сфері трудового законодавства стають важелями передвиборчих програм та обіцянок. Наразі парламентом зареєстровано декілька конкурентних законопроектів у тому числі урядовий законопроект "Про працю" №2708, який активно обговорювався та критикувався громадськістю, особливо профспілками. До того ж постійні намагання прийняти новий головний нормативно-правовий акт в сфері трудових відносин підштовхують до аналізу відповідних проектів з точки зору їх відповідності засадничим принципам кодифікації, що їх вивчають науковці, задля визначення помилок цих напрацювань та вироблення рекомендацій щодо їхнього усунення. У статті аналізуються наукові підходи до визначення переліку та сутності принципів і особливостей кодифікації трудового законодавства, що дозволило зробити висновки про непридатність окремих положень проектів Трудового Кодексу для ефективного регулювання суспільних відносин.

Ключові слова: *трудове право, законотворчість, Кодекс законів про працю України, Трудовий Кодекс, соціально-трудові відносини, кодифікація трудового законодавства*

Постановка проблеми. Через майже 30 років після здобуття незалежності, нашою державою неодноразово здійснювалися кроки, що слугували побудові вітчизняної правової системи, проте досі зберігають свою чинність низка нормативних актів, прийнятих ще за часів Радянського Союзу. До множини цих документів відноситься і центральний документ, що регулює трудові та пов'язані із ними відносини – Кодекс

законів про працю України (далі – КЗпП). Набрання чинності цим кодифікованим законом відбулося ще у далекому 1971 році. Заради справедливості необхідно, звісно, вказати на те, що Верховна Рада протягом років незалежності неодноразово змінювала та доповнювала цей нормативно-правовий акт, та все ж необхідність прийняття нового комплексного нормативного акту в сфері трудових та пов'язаних із ними відносин

поза сумнівами набуває все більшої актуальності з плином часу. На розгляді Верховної Ради перебуває декілька законопроектів щодо нової кодифікації законодавства про працю: проект Закону "Про працю" №2708 від 28 грудня 2019 р, Проект Трудового Кодексу України № 2410 від 08.11.2019, Проект Кодексу України про працю 2410-1 від 08.11.2019 р. Також слід згадати проект Трудового Кодексу України № 1658 який пройшов перше читання у 2015 р. і фактично законодавча ініціатива Кабінету Міністрів України щодо внесення Проект закону України "Про працю" № 2708 є альтернативою саме проекту Трудового Кодексу України від 2015 р.

Дослідження та публікації. Теоретичні та практичні аспекти питання кодифікації трудового законодавства розглядалися багатьма науковцями, серед яких В.С. Венедиктов, Л.П. Гаращенко, С.М. Гусаров, Л.В. Єрофєєнко, М.І. Іншин, С.П. Маврін, П.Д. Пилипенко, С.М. Прилипко, О.І. Процевський, В.Г. Рогань, З.К. Симорот, В.С. Смородинський, Є.Б. Хохлов, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева, О.М. Ярошенко та ін.

Метою дослідження є визначення переліку і сутності принципів, завдань та особливостей кодифікації трудового законодавства задля надання пропозиції щодо ефективного врегулювання процесу кодифікації трудового права.

Виклад основного матеріалу дослідження. Кодифікація є вельми складним видом систематизації нормативного масиву бо потребує переробки змісту нормативних актів які існують у певній сфері правовідносин, потребує залучення та об'єднання зусиль багатьох фахівців, та є довготривалим процесом. Метою кодифікації є створення фундаментального цілісного нормативного акту, за допомогою якого систематизуються відносини певної галузі права – кодексу.

Кодифікація ґрунтується на певних юридично-технічних правилах, наприклад створення високопрофесійного колективу до складу якого увійдуть представники різних профілів (юристи, політологи, економісти, соціологи тощо); процес кодифікації потребує прийняття виваженого політичного рішення щодо його необхідності, доцільності та виділення фінансування, важливим є вивчення зарубіжного досвіду при здійсненні законопроектної діяльності. В умовах складної політико-економічної ситуації в державі слід ретельно визначити об'єктивні та суб'єктивні чинники, які можуть впливати як на прийняття запропонованих проектів, що пропонуються відповідними політичними силами так і прогнозувати наслідки прийняття таких актів. І саме кодифікований акт у сфері трудового права може стати «спусковим гачком» для соціального вибуху в Україні, якщо не врахує особливості сучасних суспільних настроїв та реалій.

Для формулювання вимог до законотворчого процесу слід визначитися із тим, що саме варто очікувати від кодифікації трудового законодавства. На думку В.С. Смородинського, основою (фундаментом), на якому має триматися українське законодавство мають бути саме кодифіковані закони. Як відзначає вчений, саме вони слугують впорядкуванні множини нормативно-правових приписів, викоріненню невідповідностей одних актів до інших, створенню єдиного понятійного апарату, що необхідно для обумовлення уніфікованості оформлення та змістового наповнення законодавчих актів. Серед усіх різновидів систематизації саме кодифікація здатна забезпечити не тільки структурованість законодавчих приписів, а й підвищити якість правового регулювання, «ушляхетнити» його [1, с.321].

Водночас на сучасному етапі у національному КЗпП відсутні положення,

пов'язані із регулюванням низки відносин, що пов'язані із трудовими, зокрема впливають з них. Так, регулювання вирішення колективних трудових спорів разом із відносинами, які стосуються зайнятості та працевлаштування, відсутнє у центральному вітчизняному кодифікованому акті, що регулює трудові відносини. До того ж правове регулювання деяких аспектів трудових відносин присутнє у КЗпП лише частково, що зумовлює функціонування низки спеціальних законів (зокрема порядок укладення колективних договорів, угод більш детально врегульовано Законом України «Про колективні договори і угоди» від 1 липня 1993 р. № 3356-ХІІ).

Варто також зазначити, що, поряд з КЗпП трудові відносини регулюють закони України «Про соціальний діалог в Україні» від 23 грудня 2010 р. № 2862-VI, «Про зайнятість населення» від 5 липня 2012 р. № 5067-VI, «Про відпустки» від 15 листопада 1996 р. № 504/96-ВР, «Про охорону праці» від 14 жовтня 1992 р. № 2694-ХІІ, «Про оплату праці» від 24 березня 1995 р. № 108/95-ВР, «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 3 березня 1998 р. № 137/98-ВР, «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15 вересня 1999 р. № 1045-XIV, «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» від 22 червня 2012 р. № 5026-VI. Вочевидь зазначений стан речей відображає відсутність системності вітчизняного трудового законодавства, що в свою чергу заважає однаково розумінню його норм та применшує значення Кодексу в системі цього законодавства.

Така ситуація дозволяє визначити завданням кодифікації трудового законодавства ліквідацію розпорошення норм трудового права по різних нормативних

актах, що, зрештою, і є сутністю будь-якої кодифікації.

Слушною вважаємо думку Гусарова С.М., який зазначає, що відмінність категоріального апарату, яка вбачається при аналізі згаданих вище нормативних актів, є разючою та шкідливою для застосування норм трудового права. В якості прикладу можна навести те, що в КЗпП для характеристики контрагента працівника у трудових відносинах використовується поняття «власник підприємства, установи, організації чи уповноважений ним орган або фізична особа». Водночас закони України «Про зайнятість населення», «Про колективні договори і угоди», «Про оплату праці», «Про охорону праці», «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» відображають застосування поняття «роботодавець» [2, с. 20-23]. Наведене яскраво ілюструє практичну шкоду від відсутності зосередження норм трудового права в одному законі: порушення комплексності трудового законодавства, тобто узгодження положень КЗпП з іншими нормативними актами.

При дослідженні засобів систематизації законодавства, базовим аспектом видається мета, яку переслідує кожен з них. На думку О. Рибаківа для кодифікації трудового законодавства такими цілями виступають конституційна, технічна і концептуальна [3, с.7-8]. На думку дослідника конституційна мета в свою чергу складається із конституційно-нормативної та конституційно-соціальної. За своїм юридичним змістом конституційно-нормативна ціль обмежується нормами Основного Закону, які стосуються правового регулювання трудових та пов'язаних із ними відносин. Стосовно конституційно-соціальної мети кодифікації трудового

законодавства слід зазначити, що її наявність обумовлена специфікою трудового права, як галузі, соціальним призначенням якої відповідно до історичних передумов є захист прав працівників та унормування влади роботодавця. Вона необхідна для закріплення соціального значення трудового права, його захисної функції. Концептуальна мета кодифікації трудового законодавства складається під широким спектром умов, а головне, під впливом формації держави. Концепція в цьому випадку виступає як сукупність цінностей, ідей, інтересів економічно сильного класу, поглядів на систему права, в тому числі і на трудове законодавство.

Ще однією метою кодифікації трудового законодавства є приведення його у відповідність із сучасними суспільними відносинами, що склалися в цій сфері. В даному контексті слід погодитись із доводами Жернакова В.В., який зазначає, що на кожному з етапів кодифікації законодавства про працю (1918, 1922, 1971) його сутність зумовлювалася потребами суспільства, що існували у відповідний період. Сучасний етап у цьому сенсі має значні особливості, оскільки перед розробниками цього акту постають якісно нові проблеми [4, с.11].

Майбутній Трудовий Кодекс має відповідати новим соціально-економічним і правовим реаліям: умови створення ринкової економіки; процеси глобалізації й інтеграція у світовий (перш за все європейський) цивілізаційний простір; значне посилення міграції робочої сили; необхідність реалізації програми гідної праці і її стандартів тощо. Нам треба враховувати й такі тенденції у розвитку трудового права, як зменшення ролі централізованого (законодавчого) і зростання значення договірною регулювання соціально-трудова відносин, конвергенція цивільно-правових і трудових

елементів у методі правового регулювання, вплив інноваційних процесів на розвиток трудового права, тощо.

Як й інші форми систематизації законодавства, кодифікація має відбуватися із дотриманням принципів. Принципи кодифікації - основні ідеї, настанови, які визначають її зміст. Вони поділяються на загальні (верховенство права, законність, демократизм, гуманізм, науковість, професіоналізм, об'єктивність, гармонізація національного законодавства з міжнародно-правовими нормами) та спеціальні (принцип техніко-юридичної досконалості кодифікаційних актів: необхідність при створенні кодифікаційного акту дотримуватися всіх правил, способів і прийомів, розроблених юридичною технікою, зокрема нормотворчою; принцип повноти: необхідність при проведенні кодифікації включати всі нормативні акти, що потребують систематизації в єдиний кодифікаційний акт; принцип спрямування на регулювання комплексу відносин, які об'єднані єдиним предметом: кодифікація повинна охоплювати не випадковий набір нормативних приписів, а об'єднаний єдиним предметом правового регулювання регулятивний комплекс) [5, с. 86–88].

Принципи кодифікації трудового законодавства є положеннями доктрини трудового права, наявними лише у науковій літературі. Серед них основними вважаються принципи, сформульовані Н. Хуторян, серед яких принцип оптимального збалансування виробничої та захисної функцій трудового права; соціального діалогу; недопущення зниження рівня трудових гарантій; диференціації правових норм та ін. [6].

Досить обґрунтованим видається перелік принципів кодифікації трудового законодавства, який надає О.С. Матвієнко. З цієї множини унікальними є принцип відповідності цілей та характеру кодифікації

рівню соціально-економічного розвитку суспільства; принцип наукової обґрунтованості; принцип врахування пріоритетності прав і свобод людини і громадянина під час здійснення кодифікації; принцип узгодження норм права національної правової системи із загальноновизнаними міжнародно-правовими нормами та законодавства Європейського Союзу; повнота, всебічність та комплексність кодифікації [7].

Вище викладене дозволяє сформулювати ряд очікувань від нового комплексного акту в сфері трудових відносин. В даному контексті вважаємо за необхідне розглянути останній проєкт Трудового Кодексу від 08.11.2019 [8]. Позитивними здобутками проєкту є чіткі визначення трудового договору, його форми та змісту, деталізація підстав укладення строкового трудового договору. Пропонується виключити з майбутнього Кодексу положення щодо трудового контракту, встановивши, що з дня набрання чинності Кодексу раніше укладені трудові договори у формі контракту вважатимуться трудовими договорами, укладеними на визначений у них строк. Автори пропонують ввести процедуру призупинення дії трудового договору - тимчасового звільнення роботодавця від обов'язку забезпечувати працівника роботою і тимчасове звільнення працівника від обов'язку виконувати роботу за укладеним трудовим договором. Призупинення дії трудового договору не тягне за собою припинення трудових відносин. Стаття 42 проєкту регулює впровадження дистанційної (надомної) роботи – це робота, яку працівник виконує поза місцем знаходження роботодавця, його філії, представництва, іншого відокремленого структурного підрозділу (включаючи розташовані в іншій місцевості), поза стаціонарним робочим місцем, території

або об'єкта, який прямо або побічно знаходиться під контролем роботодавця, в тому числі за умови використання для виконання роботи (трудової функції) інформаційно - комунікаційних технологій. На нашу думку зазначені положення цілком відповідають вимогам сьогодення.

Аналіз проєкту дозволяє стверджувати про наявність у ньому ряду суттєвих недоліків, які не дозволяють йому вирішити означені вище проблеми, ліквідувати які покликана кодифікація трудового законодавства.

По-перше, слід зазначити, що юридична техніка в документі є, на нашу думку, недосконалою. Зокрема не можна підтримати розробників проєкту у тому, що метою Кодексу є встановлення державних гарантій трудових прав і свобод громадян (ст. 1 проєкту ТК). Не потребує доведення, що предметом трудового права і об'єктом регулювання законодавства про працю (насамперед Кодексу) є не тільки трудові відносини, а й інші, тісно з ними пов'язані – із розгляду трудових спорів, із нагляду і контролю за дотриманням законодавства про працю і т. д. Відтак, можемо побачити, що вже зі своєї мети проєкт Трудового Кодексу демонструє невиправдано звужений підхід до сфери правового регулювання цього акту, що зовсім не відповідає принципу повноти та комплексності кодифікації трудового законодавства.

Варто також зазначити, що ряд положень законопроєкту не тільки не удосконалюють правове регулювання в сфері трудових відносин в контексті відповідності норм законодавства сучасним суспільним відносинам, але й можуть спричинити ще більший розрив між ними. Так, у ст. 2 проєкту Трудового Кодексу одним з принципів правового регулювання трудових відносин названо забезпечення права на рівну винагороду за працю рівної цінності.

Дане положення, вочевидь, є відголоском соціалістичного минулого, що не має ніякого стосунку до сучасної капіталістичної економіки, вільного ринку праці та інших реалій сьогодення.

Аналіз закріплення у проєкті предмета і сфери дії Кодексу потребує дослідження змісту норми, встановленої у ст. 5 документа, де зазначено, що відносини священнослужителів, церковнослужителів та осіб, які обіймають виборні посади в релігійних організаціях, регулюються трудовим законодавством, якщо це передбачено статутом (положенням). Стаття відносить священнослужителів до окремих категорій працівників, що вельми спірним твердженням, адже правовий статус священнослужителя визначається церковним правом, їх матеріальне забезпечення покладається на парафіян, а основний обов'язок полягає у служінні Богу, а не виконанні трудових функцій заради створення суспільнокорисного продукту.

З цього приводу варто навести положення ст. 5 Закону «Про свободу совісті та релігійні організації» від 23.04.1991 р. [9], яка визначає, що церква (релігійні організації) відокремлені від держави. Діяльність священнослужителів пов'язана не з працею, а службою, що регулюється канонічним правом, джерелами якого є статuti відповідних релігійних організацій. Із якої закономірності розвитку трудового права і якого принципу кодифікації законодавства про працю впливає необхідність поширювати його норми на відносини священнослужителів та церковнослужителів? Окрім того, виникає питання хто є роботодавцем для священнослужителя виходячи з мети його обов'язків служіння. Отже, в зазначеному положенні проєкту Трудового Кодексу вбачається порушення принципу наукової обґрунтованості кодифікаційних робіт, який

означає, що кодифікація трудового права має ґрунтуватися на наукових засадах, які опрацьовані як у теорії права, так і у науці трудового права.

Цей недолік вперше з'явився у більш ранніх проєктах Трудового Кодексу. Жернаков В.В. зазначає, що навіть якщо до статутів релігійних організацій буде включено правила, схожі із змістом окремих нормативних приписів законодавства про працю, то це не означає, що на відносини церковнослужителів буде поширено дію норм трудового законодавства [4, с.13].

Як вже було зазначено, головним критерієм оцінки будь-якої кодифікації законодавства є її повнота та комплексність, адже сама суть кодифікації вимагає від цього процесу концентрації норм права певної сфери в одному нормативному акті.

Натомість з Прикінцевих положень аналізованого проєкту Трудового Кодексу випливає, що законами, які втрачають чинність внаслідок його прийняття є лише Закон України «Про оплату праці» (Відомості Верховної Ради України, 1995 р., № 17, ст. 121 із наступними змінами); Закон України «Про визначення розміру збитків, завданих підприємству, установі, організації розкраданням, знищенням (псуванням), недостачею або втратою дорогоцінних металів, дорогоцінного каміння та валютних цінностей» (Відомості Верховної Ради України, 1995 р., № 22, ст. 173; 1999 р., № 37, ст. 334); Закон України «Про відпустки» (Відомості Верховної Ради України, 1997 р., № 2, ст. 4 із наступними змінами), а також пов'язані з ними нормативно-правові акти.

Вочевидь такий стислий перелік свідчить про те, що у разі прийняття цього документу, мета кодифікації трудового законодавства не буде досягнута в повній мірі, адже цілий ряд трудових та пов'язаних із ними відносин все ще буде регулюватися іншими актами законодавства.

Наприклад, в проєкті Трудового Кодексу індивідуальним спорам присвячують цілу книгу з декількох глав, а нормативний матеріал щодо колективних трудових спорів до проєкту взагалі не включено. Єдина стаття (337), присвячена колективним трудовим спорам, містить лише посилання на інше законодавство: «Порядок функціонування системи заходів з вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) та взаємодії сторін соціально-трудова відносин у процесі врегулювання колективних трудових спорів (конфліктів), що виникли між ними, визначається законом.»

Цей недолік є свідченням порушення принципу повноти кодифікації, який означає, що кодифікацією мають бути охоплені всі норми трудового права. Відтак, його слід обов'язково виправити, що можна зробити відомим шляхом. Достатньо закріпити у главі 2 книги шостої відповідні положення Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 03.03.1998 р., зробивши її повноцінною главою.

Подібною є ситуація зі ст. 335 проєкту Трудового Кодексу, яка присвячена соціальному діалогу. Звичайно, вона теж містить відсилання до закону, у якому і мають бути врегульовані відповідні відносини, що не можна визнати припустимим для нормативного акту рівня Кодексу. Рекомендація щодо виправлення цієї ситуації та ж – сформулювати повноцінну главу із нормативного матеріалу Закону України «Про соціальний діалог» від 23.12.2010 р.

На наш погляд, окрему увагу слід приділити застосуванню у процесі кодифікації принципу гармонізації норм трудового права України із загальновизнаними міжнародними нормами та принципу повноти кодифікації трудового

законодавства. А також встановленню норм-стандартів, що будуть відповідати міжнародно-правовими та європейськими стандартами у сфері праці.

Висновки. Отже, можна підбити наступні підсумки. Для України, як незалежної держави, що прагне регулювати суспільні відносини, у тому числі трудові, відповідно до існуючих в суспільстві реалій, невідкладним завданням залишається прийняття нового кодифікованого акту в галузі трудового права, який має усунути зазначені вище проблеми, пов'язані із системністю трудового законодавства, його придатністю для правозастосування. Зокрема при реформатуванні трудового законодавства слід звернути увагу на підвищення якості правового регулювання, що має забезпечуватись у тому числі охопленням новим актом кодифікації максимального обсягу трудових та пов'язаних із ними відносин.

Водночас з аналізу основних положень проєкту Трудового Кодексу України слід зробити висновок, що у процесі його створення принципи кодифікації використовувалися не завжди ефективно. Не всі його положення відповідають таким засадам кодифікації, як принцип наукової обґрунтованості, принцип професіоналізму, принцип повноти, всебічності та комплексності. Відповідні недоліки мають бути усунуті у процесі підготовки проєкту Трудового Кодексу до наступного читання.

Література:

1. Загальна теорія держави і права: підручник / за ред. д-ра юрид. наук, проф., акад. АПрН України М. В. Цвіка, д-ра юрид. наук, проф., акад. АПрН України О. В. Петришина. Харків: Право, 2009. С. 321
2. Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах : матеріали VII Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Харків, 16 листопада 2018 р.) ; за

заг. ред. К. Ю. Мельника. – Х. : Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2018. – 427 с.

3. Рыбаков А.Ю. Теоретические проблемы кодификации в трудовом праве России: автореф. дис. ... канд. юрид. наук :12.00.05; МГЮА. – М., 2008. –22 с.

4. Жернаков В. В. Кодифікація законодавства про працю: теоретичні засади і практика їх реалізації / В. В. Жернаков // Право та інновації. – 2016. – № 1. – С. 11–16

5. Гетьман Є. А. Кодифікація законодавства України: загальна характеристика, особливості, види : монографія / Є. А. Гетьман. – Х. : Право, 2012. – 192 с

6. Кодифікація трудового законодавства України : [монографія] / Н. М. Хуторян, О. Я. Лаврів, С. В. Вишневецька та ін. ; за ред. д-ра юрид. наук, проф. Н. М. Хуторян, д-ра юрид. наук, проф. М. І. Іншина, д-ра юрид. наук, проф. С. М. Прилипка, д-ра юрид. наук, проф. О. М. Ярошенко. – Х. : ФІНН, 2009. – 432 с.

7. Матвієнко О. С. Проблема кодифікації трудового законодавства України / О. С. Матвієнко // Вісник Луганського державного університету внутрішніх справ імені Е. О. Дідоренка. - 2014. - Вип. 1. - С. 272-279. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vlduvs_2014_1_34.

8. Трудовий Кодекс України: Законопроект № 2410 від 08.11.2019 [Електронний ресурс]. - режим доступу: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331

9. Про свободу совісті та релігійні організації : Закон від 23.04.1991 р. // Відом. Верхов. Ради УРСР. – 1991. – №25. – Ст. 283Адміністративне право України: підручник / за заг. ред. Т. О. Коломощь. К., 2009. 480 с.

References:

1. Zahalna teoriia derzhavy i prava: pidruchnyk / za red. d-ra yuryd. nauk, prof., akad. APrN Ukrainy M. V. Tsvika, d-ra yuryd. nauk, prof., akad. APrN Ukrainy O. V. Petryshyna. Kharkiv: Pravo, 2009. S. 321.

2. Aktualni problemy trudovoho zakonodavstva, zakonodavstva pro derzhavnu sluzhbu ta sluzhbu v pravookhoronnykh orhanakh : materialy VII Vseukrainskoi naukovopraktychnoi konferentsii (m. Kharkiv, 16 lystopada 2018 r.) ; za zah. red. K. Yu. Melnyka. – Х. : Kharkiv. nats. un-t vnutr. sprav, 2018. – 427 s

3. Рыбаков А.Ю. Теоретические проблемы кодификации в трудовом праве России: автореф. дис.

... канд. юрид. наук :12.00.05; МНЮА. – М., 2008. –22 с.

4. Zhernakov V. V. Kodyfikatsiia zakonodavstva pro pratsiu: teoretychni zasady i praktyka yikh realizatsii / V. V. Zhernakov // Pravo ta innovatsii. – 2016. – № 1. – С. 11–16.

5. Hetman Ye. A. Kodyfikatsiia zakonodavstva Ukrainy: zahalna kharakterystyka, osoblyvosti, vydy : monohrafiia / Ye. A. Hetman. – Kh. : Pravo, 2012. – 192 s.

6. Kodyfikatsiia trudovoho zakonodavstva Ukrainy : [monohrafiia] / N. M. Khutorian, O. Ya. Lavriv, S. V. Vyshnevetska ta in. ; za red. d-ra yuryd. nauk, prof. N. M. Khutorian, d-ra yuryd. nauk, prof. M. I. Inshyna, d-ra yuryd. nauk, prof. S. M. Prylypka, d-ra yuryd. nauk, prof. O. M. Yaroshenko. – Kh. : FINN, 2009. – 432 s.

7. Matviienko O. S. Problema kodyfikatsii trudovoho zakonodavstva Ukrainy / O. S. Matviienko // Visnyk Luhanskoho derzhavnogo universytetu vnutrishnikh sprav imeni E. O. Didorenka. - 2014. - Vyp. 1. - S. 272-279. - Rezhym dostupu: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vlduvs_2014_1_34.

8. Trudovyi Kodeks Ukrainy: Zakonoproiekt № 2410 vid 08.11.2019 [Elektronnyi resurs]. - rezhym dostupu: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331

9. Pro svobodu sovisti ta relihiini orhanizatsii : Zakon vid 23.04.1991 r. // Vidom. Verkhov. Rady URSR. – 1991. – №25. – St. 283.

Tatarenko H.V., Tatarenko I.V. Codification of labor legislation in the context of recent legislative developments. - Article.

Abstract. The need to change labor legislation is long-lasting. The current Labor Code of Ukraine has been repeatedly amended since its adoption in 1971, and some of its provisions have been interpreted by decisions of the Constitutional Court due to their ambiguity. The urgency of adopting new labor legislation has a political orientation, which is confirmed by the fact that different political forces offer their options for this did. Reforms in the field of labor legislation are becoming levers of election programs and promises. Currently, the parliament has registered several competing bills, including the government bill "On Labor" № 2708, which has been actively discussed and criticized by the public, especially trade unions. In addition, the constant efforts to adopt a new main legal act in the field of labor relations encourage the analysis of relevant projects in terms of their compliance with the basic principles of codification studied by scientists, to identify errors in these developments and make recommendations for their elimination.

The article analyzes scientific approaches to determining the list and essence of the principles of codification, features of codification of labor law. These theoretical principles are applied to the latest legislative developments, which allowed to draw conclusions about the unsuitability of certain novelties of the draft Labor Code for the effective regulation of public relations in the field of labor.

So, we can summarize the following results. For Ukraine, as an independent state that seeks to regulate social relations, including labor, in accordance with the existing realities in society, the urgent task is the adoption of a new codified act in the field of labor law, which should eliminate the above problems related to the system. many labor laws, its suitability for law enforcement

Keywords: *labor law, law-making, Code of Labor Laws of Ukraine, Labor Code, social and labor relations, codification of labor legislation.*

Татаренко В., Татаренко Д.В.
Кодификации трудового законодательства в контексте последних законодательных наработок. – Статья.

Необходимость внесения изменений в трудовое законодательство носит длительный характер. Действующий Кодекс законов о труде (КЗоТ) с момента своего принятия в 1971 году неоднократно редактировался, некоторые из его положений в силу своей неоднозначности объяснялись решениями Конституционного Суда. Актуальность принятия нового трудового законодательства имеет политическую направленность, подтверждается тем, что различные политические силы предлагают свои варианты изменений. Реформы в сфере трудового законодательства становятся рычагами предвыборных программ и обещаний. Сейчас парламентом зарегистрировано

несколько конкурентных законопроектов в том числе правительственный законопроект "О труде" №2708, который активно обсуждался и критиковался общественностью, особенно профсоюзами. К тому же постоянные попытки принять новый главный нормативно-правовой акт в сфере трудовых отношений подталкивают к анализу соответствующих проектов с точки зрения их соответствия основополагающим принципам кодификации, которые изучают ученые, для определения ошибок этих наработок и выработки рекомендаций по их устранению. У статье анализируются научные подходы к определению перечня и сущности принципов и особенностей кодификации трудового законодательства, что позволило сделать выводы о непригодности отдельных положений проектов трудового Кодекса для эффективного регулирования общественных отношений.

Ключевые слова: *трудовое право, законотворчество, Кодекс законов о труде Украины, Трудовой Кодекс, социально-трудовые отношения, кодификация трудового законодательства.*

Авторська довідка:

Татаренко Галина Вікторівна, кандидат юридичних наук, доцент, завідувач кафедри конституційного права Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля.

Татаренко Дмитро Віталійович, бакалавр Інституту підготовки кадрів для органів юстиції України Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого. м. Харків

Стаття надійшла до редакції: 31 березня 2021р.