

БУРА Тетяна,

здобувачка вищої освіти,

Житомирський державний

університет імені Івана Франка

м. Житомир, Україна

КОДИФІКАЦІЙНІ ПРОЦЕСИ У СФЕРІ ТРУДОВОГО ПРАВА УКРАЇНИ

Кодифікація законодавства є складним і вимогливим процесом систематизації нормативних актів у конкретній галузі права, оскільки вона включає в себе перегляд та переробку різноманітних правових норм, що існують в цій галузі. Ця процедура вимагає співпраці та координації зусиль багатьох фахівців і відомств і є тривалим за часом.

Аналіз наукових досліджень. Проблемним питанням кодифікації законодавства про працю багато уваги приділяли вітчизняні вчені, як В. Венедиктов, С. Гусаров В. Жернаков В. Лазор, Л. Лазор, О. Любчик, Б. Малишев О. Матвієнко, П. Пилипенко, С. Прилипко, В. Ротань, Н. Хуторян, Г. Чанишева, О. Ярошенко та інші. Проте, незважаючи на чималу кількість досліджень даної проблематики, питання важливості кодифікації трудового законодавства потребує додаткового вивчення.

Актуальність даного дослідження полягає в тому, що трудове право України, проходить етап гармонізації норм до законодавства Європейського Союзу, в результаті чого потребує максимально законодавчих актів у сфері праці.

Метою статті є висвітлення особливостей кодифікаційних процесів у сфері трудового права України.

Основною метою кодифікації є створення єдиного та комплексного нормативного акта, який би сприяв логічній організації правових відносин у відповідній галузі, як нам усім відомо цей акт називається кодексом. У сучасних умовах, коли держава стикається зі складними політичними та

економічними викликами, важливо ретельно аналізувати об'єктивні та суб'єктивні фактори, які можуть вплинути на прийняття таких законопроектів. Також необхідно передбачити можливі наслідки введення таких нормативних актів. Зокрема, кодифікований акт у галузі трудового права може мати значущий вплив на суспільну ситуацію в Україні і, в разі недотримання сучасних соціальних настроїв та реальних умов, може викликати соціальний протест.

Наразі в національному Кодексі законів про працю відсутні положення, які регулюють ряд аспектів трудових відносин, включаючи колективні трудові спори та питання зайнятості та працевлаштування. Деякі аспекти трудових відносин частково врегульовані в Кодексі законів про працю, але існують і спеціальні закони, які детально регламентують певні аспекти цих відносин, наприклад, порядок укладення колективних угод, який більш докладно визначений у Законі України «Про колективні договори і угоди» від 1 липня 1993 року № 3356-ХІІ [1, 2].

Також важливо вказати, що окрім Кодексу з трудового законодавства, трудові відносини в Україні регулюються рядом інших законів. Зокрема, це закони «Про соціальний діалог в Україні», «Про зайнятість населення», «Про відпустки», «Про охорону праці», «Про оплату праці», «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» і «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» [2, 3, 4, 5].

Цей стан справ, очевидно, вказує на відсутність системності в українському трудовому законодавстві, що в свою чергу ускладнює однакове розуміння норм та значення Кодексу в контексті цього законодавства. Така ситуація вимагає розгляду завдання кодифікації трудового законодавства з метою ліквідації розпорошення норм трудового права по різних нормативних актах. Зрештою, це є ключовим аспектом будь-якої кодифікації.

Ми підтримуємо думку Сергія Гусарова про значущу різницю у категорійному апараті, яка стає очевидною та шкідливою для застосування норм трудового права, при аналізі вищезазначених нормативних актів. Наприклад, у Кодексі законів про працю для характеристики сторони, з якою працює співробітник у трудових відносинах, використовується термін «власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган або фізична особа». У той же час інші закони України, які регулюють питання зайнятості населення, «колективних договорів і угод, оплати праці, охорони праці, діяльності професійних спілок та порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів), використовують термін «роботодавець». Цей приклад наочно демонструє негативні наслідки відсутності узгодження норм трудового законодавства в одному законі, що порушує комплексність цього законодавства та його відповідність іншим нормативним актам [8, с. 67].

Мета кодифікації трудового законодавства полягає у приведенні його у відповідність до сучасних суспільних відносин у цій галузі. У цьому контексті ми підтримуємо аргументи Віктора Жернакова, який вказує на те, що на кожному етапі кодифікації законодавства про працю (1918, 1922, 1971) його сутність визначалася потребами суспільства, які існували у відповідний період. Сучасний етап має свої особливості, оскільки перед розробниками цього акту стоять зовсім нові проблеми.

Важливо враховувати тенденції у розвитку трудового законодавства, такі як зменшення впливу централізованого (законодавчого) регулювання і підвищення значення договірного регулювання соціально-трудова відносин. Крім того, кодифікація повинна дотримуватися принципів, які визначають її зміст (верховенство права, професіоналізм, об'єктивність, законність, демократизм, гуманізм). Ці принципи охоплюють загальні аспекти [8, с. 70].

Майбутній Трудовий Кодекс має відповідати сучасним соціально-економічним і правовим реаліям. Це означає, що його формулювання повинно враховувати такі аспекти, як умови функціонування ринкової економіки, вплив процесів глобалізації та інтеграції у світовий, особливо європейський,

цивілізаційний контекст, значне зростання міграції робочої сили, а також потребу в реалізації програми гідної праці та встановлення відповідних стандартів

Також розглядається перелік принципів кодифікації трудового законодавства, який запропонований О.С. Матвієнком. З цієї групи особливими вважаються такі: врахування відповідності цілей і характеру кодифікації рівню соціально-економічного розвитку суспільства, наукова обґрунтованість, узгодження з пріоритетністю прав і свобод особи та громадянина під час проведення кодифікації, узгодження з нормами національного правового порядку з міжнародними правовими стандартами і законодавством Європейського Союзу, а також принцип повноти, всебічності та комплексності кодифікації [7, с. 133].

Вищезазначене дозволяє сформулювати ряд очікуваних аспектів нового комплексного акту у сфері трудових відносин. У цьому контексті важливо розглянути останній проєкт Трудового Кодексу від 08.11.2019. У проєкті можна виділити позитивні зміни, такі як чітке визначення трудового договору, його форми та змісту, а також деталізацію умов укладення строкового трудового договору. Також планується вилучення положень щодо трудового контракту з майбутнього Кодексу, і замість цього встановлення правила, згідно з яким трудові договори, укладені у формі контракту до набрання чинності Кодексу, вважатимуться трудовими договорами з умовами строку [6].

Стаття 42 проєкту Кодексу регулює впровадження дистанційної (надомної) роботи, яку працівник виконує поза місцем розташування роботодавця, його філії, представництва, або іншого відокремленого структурного підрозділу (включаючи розташування в інших місцевостях), поза стаціонарним робочим місцем, територією або об'єктом, який контролюється роботодавцем, в тому числі за умови використання інформаційно-комунікаційних технологій для виконання роботи (трудових обов'язків). На нашу думку, ці положення повністю відповідають потребам сучасності [6, 9].

Аналіз проєкту вказує на існування серйозних недоліків, які перешкоджають його здатності вирішити раніше визначені проблеми і досягти мети кодифікації трудового законодавства [6]. Ми вважаємо, що особлива увага має бути приділена впровадженню принципу гармонізації норм трудового законодавства України з міжнародними стандартами і принципу повноти кодифікації трудового права. Також необхідно встановити норми і стандарти, які відповідали б міжнародним та європейським стандартам у сфері праці.

Для України, яка є незалежною державою та бажає регулювати суспільні відносини, включаючи трудові, відповідно до поточних умов у суспільстві, однією з головних і невідкладних завдань залишається прийняття нового кодифікованого закону у галузі трудового права. Цей закон має вирішити вищезазначені проблеми, пов'язані з несистемністю трудового законодавства та його нездатністю до ефективного застосування. Зокрема, при перегляді трудового законодавства необхідно зосередитися на підвищенні якості правового регулювання, включаючи розгляд нового кодифікованого акта, який охоплює максимальний спектр трудових та пов'язаних з ними відносин [7, с. 98].

Висновки. Кодифікація трудового права потребує раціональних змін за для більш ефективної систематизації, стабільності та загалом регулювання трудових відносин. Водночас, з аналізу основних положень проєкту Трудового Кодексу України можна підсумувати те, що під час його розробки не завжди використовувалися основні принципи кодифікації, як наслідок, не всі положення відповідають цим принципам, а тому потребують удосконалення.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р. Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1971, додаток до № 50, URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>

2. Закон України «Про колективні договори і угоди» від 1 липня 1993 р. Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1993, № 36 <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12#Text>

3. Закон України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 р. Відомості Верховної Ради України(ВВР), 1995. № 17. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text>

4. Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>

5. Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 3 березня 1998 р. Відомості Верховної Ради України(ВВР), 1998. № 34. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137/98-%D0%B2%D1%80#Text>

6. Проект Трудового кодексу України від 8 листопада 2019 р.

URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331

7. Кодифікація трудового законодавства України: монографія /Хуторян Н.М., Лаврів О.В., Вишновецька С.В. та ін. Харків: Вид-во «ФІНН», 2019. 432 с.

8. Андрій В. Природний характер трудових прав працівників. Право України, 2007. № 4. С. 67-70.

9. Точило К. С. Нормативна основа здійснення роботодавцем контролю за виконанням працівниками трудових обов'язків <https://legalposition.umsf.in.ua/archive/2023/1/25.pdf>