

ЦИВІЛЬНЕ ПРАВО І ПРОЦЕС

УДК 349.2

Уляна Бек

Національний університет “Львівська політехніка”,
Навчально-науковий інститут права,
психології та інноваційної освіти,
кандидат юридичних наук,
асистент кафедри цивільного права та процесу
ulyana.bek@gmail.com

ПРОБЛЕМА КОДИФІКАЦІЇ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ: ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВІ АСПЕКТИ

<http://doi.org/10.23939/law2021.31.229>

© Бек У., 2021

У статті проаналізовано проблему кодифікації трудового законодавства України як особливу форму систематизації права. Визначено, що кодифікація трудового законодавства характеризується наступними особливостями: це діяльність компетентних державних органів, тобто державна діяльність, результат якої має бути належним чином санкціонований і введений в дію за допомогою правових інструментів, які узгоджуються в єдиному механізмі запровадження цього результату в життя, тобто мати офіційний характер; кінцевим результатом такої діяльності є новоутворений кодифікований акт, який буде містити правові норми, що були належними способами та методами системно оброблені, при цьому діючі норми, які є дієвими та ефективними, упорядковуються та вносяться в цей акт, а застарілі норми скасовуються і замінюються новими, тобто, наслідком такої діяльності є впорядкування змісту та форми законодавства; зведений кодифікований акт може мати зовнішню форму у вигляді кодексу, положення, статуту; кодифікований акт повинен мати вищу юридичну силу порівняно з іншими нормативно-правовими актами, що регулюють суспільні відносини у цій сфері, а також нормативно-правові акти, що будуть створюватись в майбутньому, повинні відповідати основному кодифікованому акту задля уникнення колізій та прогалін.

У статті висновується, що кодифікація як вид систематизації трудового законодавства широко використовується у правовій системі України. Одним із прикладів цього може стати діяльність щодо розробки, прийняття та введення в дію нового Трудового кодексу України. Формування та становлення системи трудового права України здійснюється і шляхом безпосередньо кодифікації. Досліджувана діяльність відіграє надзвичайно важливу роль у процесі розвитку трудового законодавства.

Ключові слова: кодифікація трудового законодавства; систематизація права; державна діяльність; правові інструменти; кодифікований акт; правові норми; правова система України; Трудовий кодекс України.

Аналіз дослідження проблеми. Проблематиці сутності, значення та ролі кодифікації трудового законодавства багато уваги приділяли вітчизняні вчені, а саме: В. Венедиктов, М. Іншин, Л. Лазор, В. Лазор, О. Любчик, О. Процевський, П. Пилипенко, С. Прилипко, В. Ротань, Н. Хуторян, Г. Чанишева, О. Ярошенко та інші. Втім, незважаючи на вагомий внесок зазначених науковців, сьогодні питання місця і ролі кодифікації трудового законодавства потребує комплексного ґрунтовного наукового дослідження, оскільки кодифікаційна діяльність у сфері трудового законодавства триває у нашій державі, пропонуються різні підходи, методи для її здійснення. Більше того, наше законодавство, і не лише трудове, переживає стан адаптації до норм законодавства Європейського Союзу, для чого потрібне максимально якісне упорядкування великого обсягу нормативно-правових актів у сфері праці.

Мета статті – розкрити теоретико-правові аспекти проблеми кодифікації трудового законодавства України як особливої форми систематизації права.

Виклад основного матеріалу. Сучасна система права України є доволі складною, ієрархічно узгодженою системою, в якій кожен елемент займає своє чільне місце. Поняття “система” тлумачиться зазвичай такими дефініціями: 1) порядок, що зумовлений правильним, планомірним розташуванням і взаємним зв’язком чого-небудь; 2) певна класифікація; 3) форма організації чи будови чого-небудь (наприклад, державних, політичних, господарських одиниць, установ тощо); 4) своєрідна сукупність яких-небудь елементів, одиниць, частин, які об’єднані за спільною ознакою, призначенням; 5) сукупність принципів, які є основою певного вчення; 6) будова, структура, котра становить єдність закономірно розташованих і функціонуючих частин]. Важливо звернути увагу і на те, що будь-яка система наділена внутрішньою організацією, яка є способом взаємозв’язку утворюючих її елементів. Отже, системою є специфічна будова, яка містить у своїй структурі різні елементи, що пов’язані між собою і перебувають у взаємодії.

С. Комаров стверджує, що система права – це внутрішня форма права, його побудова за галузями та інститутами [1, с. 283–284]. Своєю чергою, В. Нерсисянц визначає поняття “система права” як юридично-доктринальну категорію та конструкцію, що включає в себе норми права та правові інститути й галузі права, які їх об’єднують [2, с. 136]. Більш критично до цієї проблеми ставиться Р. Лівшиць, який наполягає на тому, що системою права є лише ідеї, норми, відносини, і не бачить необхідності в її існуванні, оскільки саме у законодавстві закріплені юридичні норми, що регулюють суспільні відносини [3, с. 51]. Проте, варто зазначити, що законодавство повинно формуватися на основі права. У разі відсутності останнього, неможливо буде встановити значення першого. Вони є взаємообумовленими і взаємодоповнючими.

В. Лазарєв вірно зазначає, що система права та система законодавства є взаємозалежними. Це прослідковується в тому, що перша, з одного боку, формується під впливом діяльності законодавця, а з іншого – є об’єктивною та автономною від його волі. Саме в цьому найістотніше проявляються їхні взаємовплив та взаємодія. Також, незважаючи на суб’єктивний характер утворення системи законодавства, вона обумовлена і соціальним впливом. Відмінність їх полягає у зовнішніх формах вираження. Система законодавства втілена в законодавстві, інших нормативно-правових актах, а система права має свій прояв не лише в позитивному праві, але й відображається в звичайному праві, неписаних принципах права та аксіомах, міжнародно-правових актах, які мають рекомендаційний характер, договорах нормативного змісту, судових прецедентах, у правосвідомості громадян України [4, с. 210].

Виходячи із аналізу тих визначень, що надаються вченими, ми вважаємо, що системою права є система узгоджених між собою елементів, які взаємодіють і взаємовпливають один на одного, становлять внутрішню форму права і складаються із галузей, підінститутів, інститутів, норм тощо.

Щодо поняття “система трудового права”, то К. Томашевський зазначає, що це система юридичних норм, логічно поділена на частини, правові інститути та інші елементи, які регулюють

трудова та тісно пов'язані з ними суспільні відносини на основі поєднання централізованого, локального і договірною регулювання, єдності та диференціації правового регулювання праці, а також принципів соціального партнерства, рівності та свободи праці, гуманізму та справедливості [5, с. 108].

М. Молодцов, своєю чергою, дає таке визначення досліджуваного поняття: “Це об'єктивно існуюча сукупність норм трудового права, які складаються у правові інститути, що відображають реально існуючу систему відносин з участі у суспільній праці, а також наглядово-контрольні й процесуальні відносини у сфері праці” [6, с. 50]. Вважаємо, що це достатньо виважена дефініція, хоча до неї можна віднести також відносини соціального партнерства.

Отже, на нашу думку, поняття “система трудового права” потрібно розглядати як об'єктивно існуючу сукупність правових норм, що об'єднуються у підінститути, інститути, підгалузі трудового права, які базуються на принципах гуманізму і справедливості, рівності і свободи праці, існують на рівнях центрального, локального і договірною регулювання й покликані регулювати суспільні відносини у сфері праці. Такі відносини характеризуються неоднорідністю, різноманітністю, і тому самі юридичні норми, що їх регулюють, є різними за правовою природою. У системі трудового права традиційно виділяють дві частини – загальну та особливу. До загальної відносяться ті норми, що регулюють найбільш загальні питання організації та застосування праці найманих працівників, тобто норми, які регламентують загальні положення трудових відносин. Особлива ж частина містить юридичні норми, які впорядковують їх окремі елементи. Однак і досі немає узгодженої думки науковців, які інститути трудового права відносяться до тієї чи іншої частини. Саме такі настрої зумовлюють поділ на складові елементи системи трудового права залежно від інститутів. Наприклад Є. Хохлов поділяє норми трудового права на самостійні вісім розділів: “Загальні положення”, “Суб'єкти механізму правового регулювання”, “Джерела трудового права”, “Відносини на ринку праці і у зв'язку з функціонуванням ринку праці”, “Відносини з управління працею”, “Охорона праці”, “Відповідальність у трудовому праві”, “Трудові конфлікти та порядок їх вирішення” [7, с. 60–61].

На думку автора, зазначені розділи входять до складу шести блоків норм трудового права: перші три з них містить блок, що включає норми структурного характеру; другий блок охоплює такі три розділи: фактичне регулювання самих відносин у сфері зайнятості, відносини, пов'язані із професійною підготовкою та перепідготовкою найманих працівників; третій блок об'єднує такі інститути як робочий час, внутрішній трудовий розпорядок, оплата праці; четвертий блок містить інститут охорони праці; зміст п'ятого блоку становить інститут відповідальності у сфері праці; до шостого блоку входить інститут врегулювання трудових спорів. Приведена структура доволі проста, проте вона не враховує особливе регулювання праці окремих категорій осіб, наприклад, неповнолітніх, вагітних жінок тощо.

В. Мельникова поділяє систему трудового права за суб'єктами, яким вона адресована. При цьому вона виділяє три її частини: загальну частину, індивідуальне та колективне трудове право, а також процесуальне трудове право [8, с. 8]. Не згодна з такою думкою Н. Болотіна, яка вважає відсутність достатніх підстав навіть для того, щоб виокремити “процесуальне трудове право” у окремий правовий інститут [9, с. 80]. Ми погоджуємось з Н. Болотіною, тому що “трудова процесуальне право” пов'язане, наприклад, із соціально-партнерськими відносинами, які можуть регулюватись посередницько-примирними інституціями, зокрема Міжнародним арбітражем із врегулювання трудових спорів.

Ми дотримуємось думки, що система трудового права України містить не лише юридично закріплені законодавцем норми, а й неофіційні джерела: погляди та обґрунтування вчених, а також міжнародно-правові акти, зокрема конвенції, рекомендації Міжнародної організації праці, стандарти та звичаї, що регулюють суспільні відносини у сфері праці. Не можна заперечувати, що найповніше зміст суспільних відносин у сфері праці розкрито саме в офіційному кодифікованому акті – Кодексі законів про працю України.

Поняття “кодифікація” походить від лат. слова *codificatio* (“*codicem*” та “*facere*”) і дослівно перекладається як створення зводного закону, тобто означає систематизацію законів окремої держави за галузевим критерієм. У правотворчій діяльності кодифікація є одним із найбільш ефективних способів систематизації нормативно-правового матеріалу. Кодифікація визначається як змістовна переробка, узгодження й об’єднання певної групи юридичних норм, пов’язаних спільним предметом правового регулювання в єдиному нормативному акті. Кодифікація є процесом, що складається із трьох основних стадій: виявлення законодавчих недоліків тієї чи іншої галузі, їх усунення, зведення обробленого матеріалу в єдине ціле [10, с. 131].

Питання кодифікації законодавства є давно актуальним, оскільки кожне суспільство заслуговує на гідні умови життя та праці, що будуть втілені у якісному законодавстві, а також прозорість, чіткість і доступність такого законодавства для кожного громадянина своєї держави. Ця проблематика заслуговує уваги з боку вчених, але було б не зовсім правильним на сьогоднішній день вести мову про глобальний єдиний універсальний акт, тому що кожна нація має свої особливості, які мають бути втілені у законодавчому масиві як специфічні правові норми, що існують в тій чи іншій країні.

У науковій літературі досить часто розглядаються такі поняття як “кодифікація”, “кодифікаційна робота” та “кодифікаційна діяльність”. Слушно зауважує Ю. Шемшученко, що кодифікація – це доволі складний, тривалий процес, діяльність уповноважених суб’єктів щодо упорядкування вітчизняного законодавства, забезпечення його системності та узгодженості, результатом якого є прийняття кодифікованого акта [11, с. 139–140].

Також є трактування кодифікації як виду правотворчості, що здійснюється у вигляді державної діяльності, яка реалізовується компетентними органами, має на меті систематичну обробку форми та змісту нормативно-правових актів шляхом утворення нових норм, а також редагування старих – внесення змін, доповнень або скасування, якщо вони застаріли і не є ефективними [4, с. 164–165]. Потрібно законодавцю більше приділяти уваги відповідності прийнятих норм потребам суспільства, оскільки у разі такого недогляду виникає необхідність у їх редагуванні.

О. Рогач дотримується двох підходів до визначення кодифікації. По-перше, він вважає її самостійною галуззю науки, по-друге, видом правотворчості, що має наукове підґрунтя. Необхідно вести мову про те, що кодифікація, крім нормотворчого характеру (зміна, скасування, доповнення норм нормативно-правових актів), носить і безпосередньо законотворчий характер, оскільки в ході її проведення приймається законодавчий документ, що має вищу юридичну силу відносно інших нормативно-правових актів [12, с. 8].

Кодифікація законодавства вимагає певної послідовності здійснення процесу законотворчості, урахування та передбачення взаємозв’язку і взаємодії законодавчих актів, обов’язкову узгодженість кожного нового законодавчого акта з конституційними нормами, актами своєї та інших галузей права з максимальним використанням світового законодавчого досвіду. Крім того, системний розвиток законодавства залежить від правової термінологічної упорядкованості. Досить часто органи державної влади, запроваджуючи правові норми, що містяться у різних правових актах, врегульовуючи одну проблему, користуються різними термінами, що іноді є застарілими чи запозиченими і не відповідають дійсності.

У науці також є трактування, згідно якого кодифікація – це один зі способів систематизації законодавства, що полягає у створенні нового, вдосконаленого, об’єднаного загальним предметом правового регулювання нормативно-правового акта на основі старих нормативних актів шляхом часткової або значної зміни їхнього змісту.

І. Федоров, у свою чергу, переконаний, що кодифікація є державною законотворчою діяльністю, оскільки результатом кодифікаційного процесу стає приведення форми і змісту законодавства у відповідність до потреб сучасності, які підлягають негайному вирішенню за допомогою застосування ефективно діючих правових інструментів, що спрямовані на утворення і видання логічно та юридично цілісного, єдиного, зведеного, внутрішньо узгодженого нормативного акта.

Тобто, виходячи з положень Основного Закону країни, це діяльність, яка прямо віднесена до компетенції єдиного законодавчого органу – Верховної Ради України [13, с. 19]. Проте не можна стверджувати про виключну роль у кодифікації трудового законодавства Верховної Ради України. Враховуючи специфіку останнього, потрібно брати до уваги інших суб'єктів, які створюють джерела права, в тому числі на локальному рівні.

У юридичній літературі немає єдності з приводу того, що кодифікація є законотворчою діяльністю. Варто також додати, що кодифікація може бути неофіційною, тобто приватною, результат якої не обов'язково буде опубліковуватись, оскільки може і не санкціонуватись державою. Проте можна стверджувати, що незалежно від виду кодифікації, який реалізовується, його зміст становлять юридичні норми, тобто предметом кодифікації є правові норми.

Слушним є зауваження щодо співвідношення кодифікації трудового законодавства та законотворчості трудового права, яке висловлюють С. Братусь та І. Самощенко. Вони стверджують, що остання є родовим поняттям щодо першої і виступає найвищим, провідним різновидом законотворчості у трудовому праві, тобто це не тотожні поняття. Кодифікація трудового законодавства співвідноситься і з поняттям поточної законодавчої діяльності у сфері трудового права. Відмінність кодифікації від поточної законодавчої діяльності полягає у тому, що під час кодифікації створюються саме зведені акти, які регулюють значну частину суспільних відносин, тоді як у процесі поточної законодавчої діяльності формуються нові нормативні акти у сфері праці [14, с. 12].

Підтримують позицію щодо кодифікації як процесу правотворчості А. Піголкін, В. Баранов, І. Дюрягін та ін. П. Рабінович наводить такі основні принципи, якими має керуватись законодавець у процесі правотворчості: законність, логічна побудова та техніко-юридична досконалість законодавства, врахування національної самобутності та народності, термінологічна узгодженість нормативно-правових актів [15, с. 101].

Не дивлячись на цілком логічно не тотожні, і навіть деякою мірою дискусійні питання, що розглядаються на сучасному етапі, переважна більшість вчених у своїх наукових працях визначають кодифікацію як форму, вид систематизації (С. Братусь, Є. Гетьман, В. Копейчиков, І. Самощенко, О. Скакун, О. Ющик та ін). Тобто, вони вважають, що систематизація – родове поняття, яке полягає у впорядкуванні законодавства, а кодифікаційна діяльність – це форма систематизації, яка має притаманні їй властивості.

Приміром, О. Скакун зазначає, що кодифікація – це спосіб або форма систематизації нормативно-правових актів з метою удосконалення шляхом переробки чи узгодження змісту юридичних норм та створення якісно нового єдиного систематизованого акта [16, с. 256]. О. Ющик визначає кодифікацію як форму систематизації, що полягає у системному впорядкуванні юридичних норм у рамках правових інститутів, їх розвиток як органічних складових єдиної системи законодавства шляхом уніфікації положень чинних нормативно-правових актів однакової юридичної сили та зведення їх у єдиний кодифікаційний акт [17, с. 82].

Як ми бачимо, одні вчені обґрунтовують кодифікаційну діяльність як правотворчу, а іноді і законотворчу, інші – вбачають в ній лише вид систематизації щодо упорядкування чинних правових норм. Підсумовуючи розгляд поняття “кодифікація”, наведемо точку зору О. Чашина, який зазначає, що існують три точки зору щодо його трактування, а саме: 1) як вид правотворчості, що здійснює єдине, погоджене та впорядковане правове регламентування суспільних відносин, і як результат утворення логічно побудованої системи нормативно-правових актів; 2) як форма або вид систематизації законодавства, що полягає в обробці та об'єднанні норм права, які містяться у нормативно-правових актах, в один кодифіковано-узгоджений акт, такий акт має санкціонуватись компетентним державним органом, у зв'язку з його прийняттям всі інші акти автоматично втрачають свою юридичну силу; 3) як державна діяльність, що проводиться з метою зовнішньої та внутрішньої системної обробки чинного законодавства, результатом якої є прийняття нового

кодифікованого акта [18, с. 41]. Такі поняття як “кодифікація”, “кодифікаційна робота” та “кодифікаційна діяльність” вживаються як на практиці, так і в юридичній літературі в тотожному розумінні, оскільки мають одну мету, завдання, цілі та спрямовані на один і той же результат.

Виходячи із наукових напрацювань, що існують у юридичній літературі, кодифікацію трудового законодавства варто сприймати як офіційну діяльність щодо вдосконалення та упорядкування змісту й форми юридичних норм, які є предметом врегулювання трудових і тісно пов'язаних з ними суспільних відносин, шляхом їх систематичної обробки у зведений єдиний внутрішньо і зовнішньо узгоджений кодифікований акт, який має найвищу юридичну силу у системі трудового права серед інших законодавчих актів, окрім Основного Закону держави.

Беручи за основу вищенаведені факти, можна стверджувати, що завдання кодифікації полягає у переробленні чинного законодавства, утворенні нового кодифікованого акта, скасуванні правових норм, що по суті “віджили” своє і не регулюють сучасні відносини, або їх переробленні.

Виходячи з проведеного аналізу ми висновуємо, що кодифікація трудового законодавства характеризується наступним: 1) це діяльність компетентних державних органів, тобто державна діяльність, результат якої має бути належним чином санкціонований і введений в дію за допомогою правових інструментів, які узгоджуються в єдиному механізмі запровадження цього результату в життя, тобто мати офіційний характер; 2) кінцевим результатом такої діяльності є новоутворений кодифікований акт, який буде містити правові норми, що були належними способами та методами системно оброблені, при цьому діючі норми, які є дієвими та ефективними, упорядковуються та вносяться в цей акт, а застарілі норми – скасовуються і замінюються новими, тобто наслідком такої діяльності є впорядкування змісту та форми законодавства; 3) зведений кодифікований акт може мати зовнішню форму у вигляді кодексу, положення, статуту; 4) кодифікований акт повинен мати вищу юридичну силу порівняно з іншими нормативно-правовими актами, що регулюють суспільні відносини у цій сфері, а також нормативно-правові акти, що будуть створюватись в майбутньому, повинні відповідати основному кодифікованому акту задля уникнення колізій та прогалин.

Закономірністю розвитку будь-якої правової системи, умовою її успішного впливу на суспільні відносини є логічна стрункість, несуперечливість і погодженість системи діючих правових норм. Власне кодифікація законодавства і є одним із таких способів приведення правової системи до логічної стрункості, несуперечності й погодженості системи діючих правових норм.

Характеризуючи кодифікаційну діяльність, варто звернути увагу на її класифікацію. У науковій літературі цьому питанню присвятили свої дослідження такі науковці як В. Гришук, В. Лазарев, Т. Рахманіна, В. Сирих, О. Сурілов та інші. Д. Керімов, наприклад, поділяє кодифікаційну діяльність залежно від предмета регулювання на повну та часткову кодифікацію. В. Лазарев, у свою чергу, класифікує кодифікаційну діяльність на загальну та спеціальну [4, с. 205]. О. Сурілов вважає, що кодифікаційну діяльність можна поділити на такі види: загальну, галузеву, внутрішньогалузеву (спеціальну) та міжгалузеву (комплексну) [19, с. 173]. Також існує думка про поділ на галузеву, міжгалузеву і спеціальну кодифікацію, є позиція щодо поділу на загальну, галузеву та спеціальну кодифікаційну роботу.

Досліджуючи це питання, юридична наука диференціює кодифікаційну роботу на чотири види: 1) загальну (Звід законів України), 2) галузеву (Кодекс законів про працю України), 3) міжгалузеву (комплексну) (об'єднує нормативно-правові приписи за принципом регулювання певної великої сфери суспільних відносин), 4) спеціальну (внутрішньогалузеву) (спрямована на видання актів, що об'єднують нормативні приписи певного правового інституту або декількох правових інститутів, або підгалузі права).

Якщо проводиться кодифікація законодавства, то вона має галузевий характер. Багато вчених вважає її заключною стадією формування якісно нового законодавства шляхом оновлення і прийняття кодексу. Наприклад, В. Ксенофонтів зазначає, що галузева кодифікація дозволяє проаналізувати основний матеріал конкретної галузі законодавства, визначити взаємозв'язок,

що має надзвичайно важливе значення для систематизації нормативних актів, які входять до цієї галузі [20, с. 137].

Р. Кабріяк свого часу наголошував на тому, що “надто молода” галузь права не потребує проведення цієї діяльності як такої, адже суспільні відносини в цій сфері не устаткувались і немає сенсу закріплювати їх регулювання на постійній законодавчій основі [21, с. 393]. У наведеному твердженні прослідковується певна логіка, оскільки сформованість законодавства є важливим моментом для проведення кодифікації. Постійне оновлення і прийняття подальших змін до уже сформованого кодифікованого акту буде мати досить негативний вплив, що може проявлятися в нестабільності і подальшій постійній рекодифікації трудового законодавства. Аналогічну думку висловлює Є. Погорелов: “Вибір того чи іншого виду кодифікаційної діяльності залежить від стабільності й нестабільності суспільних відносин або правової системи” [22, с. 49].

На нашу думку, найбільш повно це питання розкрив вчений В. Гришук, розробивши наступну класифікацію кодифікаційної діяльності: 1) за сферою дії кодифікованого акта: загальносоюзна, республіканська, відомча, місцева; 2) за предметом кодифікації: галузева, внутрішньогалузева або спеціальна, комплексна; 3) за обсягом кодифікаційного нормативного матеріалу: часткова, повна, генеральна; 4) за ступенем та характером опрацювання законодавства: кодифікація у широкому та вузькому розумінні; 5) за формою кодифікованого акта: конституція, основи, кодекс, збір законів, закон, збірник, регламент, правила, статут, положення [23, с. 8].

Отже, проаналізувавши різні види класифікацій кодифікації права, вважаємо, що можна виділити наступні види класифікації кодифікації трудового законодавства: 1) залежно від регулювання трудових відносин: а) часткова (кодифікація певного інституту трудового права, що регулює трудові відносини); б) повна (здійснюється упорядкування всього обсягу нормативного матеріалу, що регулює відносини у системі трудового права); залежно від часу дії: а) постійна (на необмежений строк дії); б) тимчасова (строк дії зазначений); в) перехідна (ця потреба може виникнути із зобов'язань України перед міжнародними органами здійснити кодифікацію трудового законодавства з 20.. року по 20.. рік для адаптації трудового права до міжнародних норм); 3) залежно від характеру юридичних норм, що регулюють трудові відносини: а) норми Загальної частини системи трудового права; б) норми Спеціальної частини (регулювання робочого часу тощо); 4) залежно від направленості на певну категорію осіб: а) регулювання трудових відносин жінок та неповнолітніх; б) регулювання трудових відносин інвалідів; в) регулювання трудових відносин осіб без громадянства тощо.

Вважаємо, що кодифікація трудового законодавства зокрема має бути проведена у вигляді єдиного загальнодержавного повного офіційного кодексу. Роль кодифікації полягає в утворенні чіткої внутрішньо узгодженої системи трудового законодавства на основі Конституції України, встановленні науково-обґрунтованого оптимального співвідношення законів, підзаконних та відомчих актів. Кодифікація трудового законодавства неможлива без теоретичних напрацювань, які мають довгострокову перспективу, удосконалення змісту нормативно-правових актів, а також планування правотворчої діяльності держави. Особливість трудового законодавства диктує напрямки кодифікації, пов'язаний з реальним суспільним розвитком, оскільки розходження з його потребами негативно вплине на подальші суспільні відносини у сфері праці.

Кодифікація як спосіб систематизації нормативного матеріалу має застосовуватися лише тоді, коли існує необхідність упорядкування, якісного доопрацювання (концептуального оновлення) в єдину структуру великого масиву законів, як актів, що мають вищу юридичну силу, через те, що саме подібні акти визначають внутрішню будову системи права, вектор розвитку національної правової системи конкретної держави. Саме ця детермінанта відрізняє кодифікацію як правовий феномен від інших форм систематизації законодавства.

Висновки. Підсумовуючи, зазначимо, кодифікація трудового законодавства – складна форма систематизації, що може містити елементи правотворчості, яка полягає у цілеспрямованій

державній діяльності, направлений на обробку та приведення форми та змісту неупорядкованої або частково неупорядкованої сукупності нормативно-правових актів з метою їх узгодження з потребами часу, уникнення прогалин, колізій, дефектів та розробки й прийняття єдиного, логічно побудованого та внутрішньо узгодженого акта, який максимально повно охоплюватиме суспільні відносини у сфері праці.

Кодифікація трудового законодавства, виходячи із активного процесу, відіграє значну роль у контексті уніфікації норм трудового права відповідно до норм міжнародного права на цьому етапі суспільно-політичного розвитку України. Кодифікація ж у цьому процесі покликана відігравати одну з провідних ролей. Конституція України містить положення, відповідно до якого чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, є частиною національного законодавства України. Саме тому існує нагальна потреба в імплементації норм права. Одним із таких правових інструментів, що може прискорити цей процес, є проведення кодифікації трудового законодавства України відповідно до нових реалій суспільно-політичного життя, проведення обробки нормативно-правових актів за допомогою вироблених юридичною наукою положень теорії права, що є основоположною теоретичною базою.

Кодифікація як вид систематизації трудового законодавства широко використовується у правовій системі України. Одним з прикладів цього може стати діяльність щодо розробки, прийняття та введення в дію нового Трудового кодексу України. Формування та становлення системи трудового права України здійснюється і шляхом безпосередньо кодифікації. Досліджувана діяльність відіграє надзвичайно важливу роль у процесі розвитку трудового законодавства.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Комаров С. А. (1998). Общая теория государства и права. М. 416 с.
2. Нерсесянц В. С. (1999). Общая теория права и государства. М. 430 с.
3. Лившиц Р. З. (1992). Современная теория права. М., 1992. 484 с.
4. Лазарев В. В. (2001). Теория права и государства. М. 576 с.
5. Томашевский К. Л. (2009). Очерки трудового права. Минск. 336 с.
6. Молодцов М. В. (1985). Система советского трудового права и система законодательства о труде. М., 1985. 175 с.
7. Хохлов Е. Б. (1996). Субъективное трудовое право в системе права. Правоведение. № 2. С. 54–70.
8. Мельникова В. Г. (2004). Система трудового права Российской Федерации: дис.... канд. юрид. наук : 12.00.05: Томск. 181 с.
9. Болотіна Н. Б. (2008). Трудове право України : підруч. 5-те вид., перероб. і доп. К.: Знання. 860 с.
10. Литвиненко Є. Ю. (2017). Актуальні проблеми кодифікації адміністративного законодавства в європейських країнах. Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції. Спецвипуск, ч. 2. С. 130–135.
11. Шемшученко Ю. С. (2001). Юридична енциклопедія: в 6-ти т. Т. 3. Київ. 792 с.
12. Рогач О. Я. (2003). Кодифікаційні акти в системі законодавства України: автореф. дис. на здоб. наук. ступеня канд. юрид. наук: спец. 12.00.01 “Теорія та історія держави і права; історія політичних і правових вчень”. Київ. нац. ун-т ім. Т. Шевченка. Київ. 19 с.
13. Федоров І. О. (2006). Кодифікація адміністративно-деліктного законодавства: моногр. Запоріжжя: ВПО Запоріжжя. 321 с.
14. Керимов Д. А. (1991). Культура и техника законодательства. М. 160 с.
15. Рабінович П. М. (1994). Основы загалльної теорії права і держави. К. 236 с.
16. Скакун О. Ф. (2010). Теорія права і держави : підруч. 2-ге вид. К.: Алерта. КНТ; ЦУЛ. 520 с.
17. Шемшученко Ю. С. (2007). Кодифікація законодавства України: теорія, методологія, техніка. Київ. 208 с.
18. Чашин А. Н. (2010). Теория юридической систематизации. М. 208 с.
19. Сурілов О. В. (1998). Теорія держави і права. Одеса. 224 с.
20. Ксенофонов В. В. (2003). Систематизация российского законодательства: принципы и процедуры. М. 186 с.
21. Кабрияк Р. (2007). Кодификации. пер. с фр. І. В. Головки. М.: Статут. 476 с.

22. Погорелов Є. В. (2000). Кодифікаційна діяльність в правовій системі України (загально-теоретичний аспект): дис. на здоб. наук. ступеня канд. юрид. наук: спец. 12.00.01 “Теорія та історія держави і права; історія політичних і правових вчень”. Х. 152 с.

23. Грищук В. К. (1985). История кодификации законодательства развитого социализма (на материалах Украинской ССР): автореферат дис.... канд. юрид. наук : 12.00.01 Теория и история государства и права. История политических и правовых учений. Киев: Б. и. 19 с.

REFERENCES

1. Komarov S. A. (1998). *Obshchaia teoriya hosudarstva y prava* [General theory of state and law]. M. 416 p.
2. Nersesiants V. S. (1999). *Obshchaia teoriya prava y hosudarstva* [General theory of law and the state]. M. 430 p.
3. Lyvshyts R. Z. (1992). *Sovremennaia teoriya prava* [Modern theory of law]. M., 1992. 484 p.
4. Lazarev V. V. (2001). *Teoriya prava y hosudarstva* [Theory of law and the state]. M. 576 p.
5. Tomashevskiy K. L. (2009). *Ocherky trudovoho prava* [Essays on labor law]. Mynsk. 336 p.
6. Molodtsov M. V. (1985). *Systema sovetskoho trudovoho prava y systema zakonodatelstva o trude* [The system of Soviet labor law and the system of labor legislation]. M., 1985. 175 p.
7. Khokhlov E. B. (1996). *Sub'ektivnoe trudovoe pravo v systeme prava* [Subjective labor law in the legal system]. Pravovedeniye. № 2. P. 54–70.
8. Melnykova V. H. (2004). *Systema trudovoho prava Rossyiskoi Federatsyy* [The system of labor law of the Russian Federation]: dys.... kand. yuryd. nauk : 12.00.05: Tomsk. 181 p.
9. Bolotina N. B. (2008). *Trudove pravo Ukrainy* [Labor law of Ukraine]: pidruchnyk. 5-te vyd., pererob. i dop. K.: Znannia. 860 p.
10. Lytvynenko Ye. Yu. (2017). *Aktualni problemy kodyfikatsii administratyvnoho zakonodavstva v yevropeiskykh krainakh* [Current problems of codification of administrative legislation in European countries]. Aktualni problemy vitchyznianoï yurysprudentsii. Spetsvyypusk, ch. 2. P. 130–135.
11. Shemshuchenko Yu. S. (2001). *Yurydychna entsyklopediia* [Legal encyclopedia]: v 6-ty t. T. 3. K. 792 p.
12. Rohach O. Ya. (2003). *Kodyfikatsiini akty v systemi zakonodavstva Ukrainy* [Codification acts in the system of legislation of Ukraine]: avtoref. dys. na zdob. nauk. stupenia kand. yuryd. nauk: spets. 12.00.01 “Teoriia ta istoriia derzhavy i prava; istoriia politychnykh i pravovykh vchen”. K. nats. un-t im. T. Shevchenka. K. 19 p.
13. Fedorov I. O. (2006). *Kodyfikatsiia administratyvno-deliktneho zakonodavstva* [Codification of administrative tort law]: monohrafiia. Zaporizhzhia: VPO Zaporizhzhia. 321 p.
14. Kerymov D. A. (1991). *Kultura y tekhnika zakonodatelstva* [Culture and technology of legislation]. M. 160 p.
15. Rabinovych P. M. (1994). *Osnovy zahalnoi teorii prava i derzhavy* [Fundamentals of the general theory of law and the state]. K. 236 p.
16. Skakun O. F. (2010). *Teoriia prava i derzhavy* [Theory of law and the state: a textbook]: pidruchnyk. 2-he vyd. K.: Alerta. KNT; TsUL. 520 p.
17. Shemshuchenko Yu. S. (2007). *Kodyfikatsiia zakonodavstva Ukrainy* [Codification of the legislation of Ukraine]: teoriia, metodolohiia, tekhnika. K. 208 p.
18. Chashyn A. N. (2010). *Teoriya yurydycheskoi systematyzatsyy* [Theory of legal systematization]. M. 208 p.
19. Surilov O. V. (1998). *Teoriia derzhavy i prava* [Theory of state and law]. Odesa. 224 p.
20. Ksenofontov V. V. (2003). *Systematyzatsiia rosyiskoho zakonodatelstva* [Systematization of Russian legislation]: pryntsyyp y protsedury. M. 186 p.
21. Kabryiak R. (2007). *Kodyfykatsyy* [Codifications]. per. s fr. I. V. Holovko. M.: Statut. 476 p.
22. Pohorielov Ye. V. (2000). *Kodyfikatsiina diialnist v pravovii systemi Ukrainy (zahalnoteoretychnyi aspekt)* [Codification activity in the legal system of Ukraine (general theoretical aspect)]: dys. na zdob. nauk. stupenia kand. yuryd. nauk: spets. 12.00.01 “Teoriia ta istoriia derzhavy i prava; istoriia politychnykh i pravovykh vchen”. Kh. 152 p.
23. Hryshchuk V. K. (1985). *Ystoriya kodyfykatsyy zakonodatelstva razvytoho sotsyalizma (na materyalakh Ukraynskoï SSR)* [History of codification of the legislation of developed socialism (on materials of the

Бек Уляна

Ukrainian SSR)]; avtoreferat dys.... kand. yuryd. nauk : 12.00.01 Teoryia y ystoryia hosudarstva y prava. Ystoryia polytycheskykh y pravovykh uchenyi. K.: B. y. 19 p.

Дата надходження: 13.07.2021 р.

Ulyana Beck

Lviv Polytechnic National University,
Institute law, psychology and innovative education,
Department of Civil Law and Procedure,
Ph.D

**THE PROBLEM OF CODIFICATION OF LABOR LEGISLATION OF UKRAINE:
THEORETICAL AND LEGAL ASPECTS**

The article analyzes the problem of codification of labor legislation of Ukraine as a special form of systematization of law. It is determined that the codification of labor legislation is characterized by the following features: it is the activity of competent state bodies, ie state activity, the result of which must be properly authorized and enforced by legal instruments agreed in a single mechanism for implementing this result. nature; The end result of such activities is a newly created codified act, which will contain legal norms that have been systematically processed in appropriate ways and methods, with existing norms that are effective and efficient, streamlined and introduced into this act, and outdated norms are repealed and replaced by new ones., ie the consequence of such activities is the streamlining of the content and form of legislation; the consolidated codified act may have an external form in the form of a code, regulation, statute; the codified act must have a higher legal force compared to other regulations governing public relations in this area, as well as regulations that will be created in the future, must comply with the main codified act to avoid conflicts and gaps.

The article concludes that codification as a type of systematization of labor legislation is widely used in the legal system of Ukraine. One example of this is the development, adoption and implementation of a new Labor Code of Ukraine. The formation and formation of the labor law system of Ukraine is carried out directly by codification. The researched activity plays an extremely important role in the process of development of labor legislation.

Key words: codification of labor legislation; systematization of law; state activity; legal instruments; codified act; legal norms; legal system of Ukraine; Labor Code of Ukraine.