

УДК 349.6

Уляна Бек

Національний університет “Львівська політехніка”,  
доцент кафедри цивільного права та процесу  
Навчально-наукового інституту права,  
психології та інноваційної освіти,  
кандидат юридичних наук, доцент  
ulyana.p.bek@lpnu.ua  
ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0002-1770-4237>

## ОСОБЛИВОСТІ ВЗАЄМОДІЇ СУБ'ЄКТІВ КОДИФІКАЦІЇ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА В УКРАЇНІ

<http://doi.org/10.23939/law2023.39.119>

© Бек У., 2023

У статті окреслено особливості розвитку взаємодії суб'єктів кодифікації національного трудового законодавства. Відзначено, що рівень дійсної реалізації прав працівниками і роботодавцями визначає і характер взаємодії суб'єктів кодифікації трудового законодавства, що виникає у зв'язку з процесом реалізації громадянами конституційного права на працю. Тому для забезпечення рівних можливостей участі у кодифікаційних роботах працівників і роботодавців у Трудовому кодексі України варто чітко визначити їх основні права. Зокрема, закріплення основних трудових прав працівників і роботодавців повинно відбуватися в аспекті розширення застосування міжнародних стандартів залучення працівників до прийняття юридично важливих рішень. Передбачення рівних прав для працівників і роботодавців та спрямованість трудового законодавства на розширення повноважень працівників і роботодавців у процесі праці дозволить оптимізувати трудові правовідносини загалом.

Визначено такі особливості взаємодії суб'єктів кодифікації трудового законодавства: 1) залучення представників громадськості, а саме працівників, роботодавців та їх об'єднань до процесу прийняття нового Трудового кодексу України; 2) підвищення авторитетності кодифікації в частині розширення трудових прав працівників; 3) делегування розв'язання питань, що вирішуються на централізованому рівні, на локальний рівень; 4) узгодження взаємодії суб'єктів офіційної кодифікації трудового законодавства в Україні та Ради Європи, Європейської комісії як інституції Європейського Союзу, на яку покладаються функції виконавчого органу; 5) посилення колективно-договірного регулювання у межах соціального діалогу, що впливає на формування нових положень проєкту Трудового кодексу України; 6) спільна спрямованість на узгодження норм галузі трудового права та норм трудового законодавства; 7) необхідність створення єдиного кодифікаційного органу в Україні – Вищої кодифікаційної комісії.

**Ключові слова:** Кодекс законів про працю України; кодифікація трудового законодавства; суб'єкти кодифікації трудового законодавства; держава; правовідносини; комітет; міністерство; працівник; роботодавець; Верховна рада України; взаємодія; законопроєкт.

**Постановка проблеми.** Процеси правотворення зазвичай ініціюють його учасники або ті особи, на яких впливає створення, зміна чи втрата чинності певних правових норм. Сучасні глобалізаційні реалії неможливо регулювати без належного правового масиву, який би встановлю-

вав загальнообов'язкові правила для суб'єктів, які є рівними чи підпорядкованими, тобто перебувають у відносинах координації або субординації. При цьому євроінтеграційні прагнення нашої держави посилюють відповідальність суб'єктів кодифікації законодавства перед особами, на яких безпосередньо впливає їх діяльність.

Організованість та порядок діяльності суб'єктів кодифікаційних робіт значною мірою залежить від характеру їх взаємодії. Складання проєктів нормативно-правових актів, їх детальне обґрунтування, фінансовий розрахунок, обговорення в комітетах законодавчого органу – це вкрай складний шлях у напрямку прийняття нормативно-правового акта у трьох читаннях та направлення такого документа на підписання Президентів України. Більше того, сьогодні назріває потреба в структурно-функціональному перетворенні національного законодавства про працю на основі злагодженої взаємодії працівників, роботодавців, їх об'єднань суб'єктами кодифікації, адже тільки за участі суб'єктів трудових і пов'язаних з ними відносин видається можливим оцінити майбутній вплив прийнятого кодифікованого акта на стан суспільних відносин.

Актуальність нашого дослідження зумовлена вагомою роллю суб'єктів кодифікації трудового законодавства в аспекті розробки нового Трудового кодексу. Зазначимо, що проблема прийняття нового кодифікованого акта у сфері регулювання трудових і пов'язаних з ними відносин не є новою, адже вона перебуває у фокусі активного обговорення з початку 2000-х років. З того часу і дотепер, з урахуванням всіх напрацювань, подавалося приблизно 20 проєктів Трудового кодексу України, наступне читання яких або не долучалося до порядку денного, або відправлялися на доопрацювання до комітетів Верховної Ради України.

**Аналіз дослідження проблеми.** Теоретичні аспекти особливостей правовідносин у сфері кодифікації трудового законодавства вивчені такими вітчизняними дослідниками, як В. Венедиктов, Л. Гаращенко, Є. Гетьман, С. Гусаров, В. Жернаков, В. Костюк, О. Лаврів, Л. Лазор, О. Любчик, С. Маврін, О. Матвієнко, П. Пилипенко, С. Прилипко, О. Процевський, Г. Татаренко, Д. Татаренко, Н. Хуторян, О. Ярошенко та інші. Попри наявність певних висновків у наукових публікаціях означених нами авторів щодо питання характерних особливостей взаємодії суб'єктів кодифікації трудового законодавства в Україні, нині постає необхідність у здійсненні поглибленого дослідження задекларованої проблематики. Результати цього дослідження можуть бути використані під час підготовки нормативних і методичних документів, метою яких є регулювання діяльності офіційних суб'єктів кодифікації, а також осіб, що можуть брати факультативну участь у процесі впорядкування національного трудового законодавства.

**Мета статті** – окреслити особливості розвитку взаємодії суб'єктів кодифікації трудового законодавства.

**Виклад основного матеріалу.** Насамперед слід зауважити, що Кодекс законів про працю України [1] був прийнятий доволі давно – 10 грудня 1971 р., а відтак не враховує новітні реалії та зберігає плановий підхід до регулювання реалізації здатності людини до праці. Крім того, чинний кодифікований акт приймався з урахуванням того, що єдиним роботодавцем у СРСР була держава, і тому не передбачав перспективи розширення цього суб'єктного складу.

Дослідник І. Федоров вважає кодифікаційну діяльність державною законотворчою діяльністю, що здійснюється уповноваженими на те суб'єктами з метою приведення чинного законодавства у відповідність до потреб сучасності. Тобто, виходячи з положень Основного Закону держави, ця діяльність прямо відведена до компетенції єдиного законодавчого органу – Верховної Ради України [2, с. 94].

Однак ми не погоджуємося з цією позицією, позаяк, по-перше, кодифікація може здійснюватися як на державному, так і на приватному рівні (в останньому випадку кодифікація може санкціонуватися державою, в трудовому праві – це локальне нормотворення), по-друге, кодифі-

каційні процеси охоплюють стадії від створення і формування пропозицій, оформлення пояснювальної записки, фінансово-економічного обґрунтування нормативно-правового акта до його подання у Верховну Раду України, голосування за нього і підписання його Президентом як главою держави. Відповідно у цьому процесі беруть участь комітети Верховної Ради України, міністерства, суб'єкти законодавчої ініціативи і, звісно ж, безпосередні учасники майбутніх “реформованих” трудових та пов'язаних з ними відносин.

Враховуючи те, що взаємодією є зв'язок, співвідношення та узгодження воель різноманітних суб'єктів, тенденцією взаємодії суб'єктів кодифікації трудового законодавства є напрям розвитку зв'язку між учасниками кодифікаційних процесів із приведення трудового законодавства у формальну та змістовну, структурну і функціональну відповідність з метою стабілізації економіки, забезпечення балансу ринкових процесів, інтересів працівників та роботодавців.

Розглядаючи окремі особливості взаємозв'язку і взаємодії суб'єктів кодифікації трудового законодавства в Україні, зауважимо, що першою серед них є залучення представників громадськості, а саме працівників, роботодавців та їх об'єднань до процесу прийняття нового Трудового кодексу України. Так, необхідність прийняття Трудового кодексу України була офіційно закріплена в Коаліційній угоді, підписаній 27 листопада 2014 року [3]. Водночас представники роботодавців і працівників брали безпосередню участь у розробці положень, що ввійшли до проекту Трудового кодексу України [4]. Саме у зв'язку з тим, що Федерація професійних спілок України виразила протест щодо впровадження затвердження нового Трудового кодексу України, цей акт до цього часу так не був прийнятий. Проте тенденція залучення громадськості до питань кодифікації трудового законодавства зберігає свою актуальність.

У цьому аспекті О. Процевський вказує, що основою сучасної систематизації трудового законодавства повинна бути соціальна спрямованість, яка б відображала принципи демократичної, соціальної, правової держави [5, с. 104]. Водночас потрібно врахувати те, що прийняття нового кодифікованого акта у сфері регулювання праці передбачає не лише вдосконалення чинного законодавства шляхом перегляду його норм, їх оновлення, але й створення нових норм з урахуванням інтересів як працівників, так і роботодавців.

Основною проблемою, що визначає неефективність трудового законодавства сьогодні, є наявність у Кодексі законів про працю України [1] нереальних пільг та гарантій, що спричиняє появу негативних наслідків для суб'єктів трудових відносин, які більшою мірою стосуються працівника. Річ у тому, що роботодавець на практиці доволі часто замінює трудовий договір трудовою “угодою”, що означає заміну трудових правовідносин на цивільно-правові, за якими працедавець не повинен забезпечувати працівникові гарантовану законом максимальну тривалість робочого часу, мінімальну тривалість відпочинку, оплачувану щорічну відпустку тощо. Працівник же, враховуючи складну ситуацію на ринку праці, змушений погоджуватися працювати на таких умовах, щоби мати роботу.

Проект Трудового кодексу України [4] значною мірою покликаний заповнити прогалини та ліквідувати колізії чинного сьогодні законодавства, хоча і в ньому все ж таки деякі питання не знайшли свого вирішення. Зокрема мовиться про те ж право працівників брати участь у прийнятті на загальнодержавному рівні кодифікованого акта трудового законодавства. Так, Є. Краснов вказує, що положення актів МОП, Ради Європи, Європейського Союзу з цього приводу не знайшли свого відображення у проекті Трудового кодексу України, що свідчить про його невідповідність міжнародним стандартам щодо участі працівників у правлінні організацією. У переліку основних прав працівників відсутнє право делегувати своїх представників до законодавчого органу для вирішення питань щодо регулювання трудових та пов'язаних з ними правовідносин [6, с. 141]. Також не менш важливою є компетенційна діяльність державних органів із активного сприяння залучення громадськості до трудо-правових компетенційних процесів.

Державним органам як учасникам кодифікаційного процесу надаються законом повноваження, що становлять їх компетенцію, тобто повноваження, які перебувають у сфері трудових та

інших, безпосередньо пов'язаних з ними, відносин. У цьому сенсі їх можна розглядати як суб'єкти кодифікації трудового законодавства.

Вважаємо, що для реалізації положення, за яким відбувалася б належна взаємодія суб'єктів кодифікації трудового законодавства, необхідно долучити до глави 6 книги 1 проекту нового Трудового кодексу України спеціальні норми щодо участі працівників та їх представників у процесах кодифікації трудового законодавства. Це є чи не найважливішим, адже Трудовий кодекс України, який буде прийнятий в майбутньому, безпосередньо впливатиме на регулювання трудових та пов'язаних з ними відносин, що складаються переважно між працівниками та роботодавцями і їх об'єднаннями.

Таким чином, національне законодавство повинно орієнтуватися на забезпечення насамперед рівного доступу працівників та роботодавців до питань регулювання трудових та пов'язаних з ними відносин. Важливо також, щоб у правозастосовній діяльності забезпечувалася рівність роботодавців та працівників у частині реалізації колективних прав останніх.

Наступною особливістю взаємодії суб'єктів кодифікації трудового законодавства є підвищення рівня впливу кодифікаційних робіт на розширення прав і свобод людини і громадянина у трудових правовідносинах. Ринкова економіка вносить суттєві зміни у зміст трудових відносин, у відносини управління й організації праці, правове становище їх суб'єктів у зв'язку з введенням нових форм власності і новітніх методів та організаційно-правових форм здійснення господарювання. Трудове законодавство є єдиною галуззю законодавства, яка здатна не тільки безпосередньо здійснювати вплив на основну виробничу силу – робітників, які є носіями робочої сили, а й захищати їх у процесі здійснення трудової діяльності від безробіття тощо. Під впливом суб'єктів кодифікації трудового законодавства формується правовий механізм захисту працівників.

Вважаємо, що причиною повернення всіх проектів Трудового кодексу України на доопрацювання або неприйняття їх в подальшому стало саме звуження прав працівників у кожному з них порівняно з правами й обов'язками роботодавця. У жодному з проектів Трудового кодексу України не визначено різнорідну правову природу основоположних прав та обов'язків працівників: одні з них належать до категорії статутних та становлять елементи правового статусу громадянина-працівника, інші ж є складовою частиною трудових правовідносин між працівником та роботодавцем. Цікаво і те, що більшість працівників, не знаючи про справжній обсяг прав і гарантій, які їм надає трудове законодавство, вважають, що такі гарантії їм надає сам роботодавець. Тому в межах здійснення кодифікаційної діяльності для забезпечення належного рівня взаємодії суб'єктів кодифікації трудового законодавства необхідно, щоб комітети Верховної Ради з питань зв'язків з громадськістю та з питань праці забезпечували належний рівень поінформованості населення про необхідність прийняття проектів кодифікованих законодавчих актів про працю та їх основні положення [6, с. 148].

Саме соціальна спрямованість прав, свобод та законних інтересів працівників визначає рівень ефективності їхньої трудової діяльності. Першочергове завдання взаємодії суб'єктів кодифікації трудового законодавства – це формування національної системи соціально-правового захисту населення щодо створення умов для достатнього життєвого рівня людини. Погоджуємося із думкою В. Андрієва, що ефективне правове регулювання трудових відносин можливе лише за умови чіткого впорядкування прав та обов'язків основних суб'єктів цих правовідносин – працівника та роботодавця. Основна модель їх взаємодії, на думку вченого, така: з одного боку, працівник зі своїми правами і обов'язками, а з другого – роботодавець, який також має свої права та обов'язки. Права працівника кореспондують обов'язкам роботодавця, а права останнього – обов'язкам працівника [7, с. 344].

Рівень дійсної реалізації прав працівниками і роботодавцями визначає і характер взаємодії суб'єктів кодифікації трудового законодавства, що виникає у зв'язку з процесом реалізації громадянами конституційного права на працю. Тому, з врахуванням викладеного, для забезпечення рівних можливостей участі у кодифікаційних роботах працівників і роботодавців у Трудовому кодексі

Україні варто чітко визначити їхні основні права. Закріплення основних трудових прав працівників і роботодавців повинно відбуватися в аспекті розширення застосування міжнародних стандартів залучення працівників до прийняття юридично важливих рішень.

Передбачення рівних прав для працівників і роботодавців та спрямованість трудового законодавства на розширення повноважень працівників і роботодавців у процесі праці дозволить оптимізувати трудові правовідносини загалом. Водночас підвищення рівня впливу кодифікаційних робіт на взаємодію основних суб'єктів трудових та пов'язаних з ними відносин прямо пропорційно залежить від рівня гарантованості прав цих суб'єктів на законодавчому рівні. Тобто варто передбачити невичерпний перелік прав для працівників і роботодавців на рівні Трудового кодексу.

Третьою особливістю розвитку взаємодії суб'єктів кодифікації трудового законодавства є делегування розв'язання питань, які вирішуються на централізованому рівні, на локальний рівень. Йдеться про розширення повноважень сторін трудових та пов'язаних з ними відносин у локальному порядку вирішувати питання, що безпосередньо стосуються юридичного забезпечення координації працівників і роботодавців у процесі праці.

Ми погоджуємося з позицією С. Венедіктова, який вказує на реалізацію підприємствами і організаціями делегованого державою права на локальне встановлення умов праці робітників та службовців, визначених в межах, передбачених законом, маючи на увазі “попереднє санкціонування” [8, с. 24]. Тобто з поданого випливає, що взаємодія суб'єктів кодифікації трудового законодавства може базуватися на паралельному фактичному існуванні двох кодифікаційних рівнів – державного (прийняття проекту Трудового кодексу України) та локального (прийняття на підприємстві власних правил внутрішнього трудового розпорядку). У всякому разі, ми вважаємо, що за таких обставин потрібно враховувати, що делегування кодифікаційних можливостей суб'єктам трудових та пов'язаних з ними відносин може відбутися за умови належного встановлення на централізованому рівні меж локального нормотворення, а також меж делегування і кодифікаційної діяльності.

Така думка підтверджується і напрацюваннями доктрини трудового права, за якою децентралізоване нормативне регулювання праці, його зміст, межі та сфера застосування визначаються відповідно кодифікованими актами, законодавчими та іншими нормативними актами, а також конститутивними (базовими) нормативними актами [9, с. 26]. Тобто фактичне існування принципу співвідношення централізованого та локального правового регулювання дозволяє реальне здійснення приватної кодифікації трудо-правових норм на рівні суб'єктів трудових та пов'язаних з ними відносин.

Правила прийняття децентралізованих нормативно-правових актів були зорієнтовані на великі державні підприємства з обов'язковою єдиною профспілковою організацією, яка зазвичай має профспілковий комітет. На сьогодні ситуація змінилася, адже існує значна кількість малих приватних підприємств, на яких переважно відсутні профспілкові організації. Таким чином, з урахуванням вищевикладеного можна констатувати, що правове регулювання делегування кодифікаційних повноважень від централізованого до локального рівня може відбуватися за конкретно визначених умов, а саме: визначення меж і суб'єктів такого делегування на централізованому рівні і встановлення конкретних сфер, які підлягають заповненню шляхом застосування локального нормотворення.

Ще одним напрямом взаємодії суб'єктів кодифікації трудового законодавства є узгодження взаємодії суб'єктів офіційної кодифікації трудового законодавства в Україні та Ради Європи, Європейської комісії як інституції Європейського Союзу, на яку покладаються функції виконавчого органу. У цьому аспекті Р. Харчук вказує, що Європейській комісії належить виняткове право законодавчої ініціативи (підготовка всіх політичних ініціатив ЄС). За загальним правилом усі нормативно-правові акти, прийняті Радою Європи або Радою спільно з Європейським парламентом, розглядаються на основі тих пропозицій, що вносяться Європейською комісією. Своєю чергою, Європейська комісія розробляє висновки щодо нормативно-правових актів та програм законодавчої

гілки влади. Водночас вона має право і прямої нормотворчості, адже розробляє і приймає нормативно-правові акти на виконання встановлених Радою ЄС правил і стандартів, деталізуючи і розвиваючи їх для безпосереднього застосування, тобто формує вторинне право, норми якого не повинні суперечити первинному праву ЄС [10, с. 193].

Зауважимо, що у зв'язку з ратифікацією Україною Угоди про асоціацію Європейським Союзом має йтися не тільки про внутрішню взаємодію суб'єктів кодифікації трудового законодавства, а й про зовнішню. Річ в тому, що узгодження процесу адаптації національного трудового законодавства до законодавства Європейського Союзу має пройти відповідно до норм і правил чинної передачі частини суверенітету держави, що вступає до Європейського Союзу. Відповідно кодифікація трудового законодавства повинна імплементувати як міжнародні стандарти у сфері праці, так і європейські.

Із врахуванням того, що європейське трудове право, яке не знало соціалістичного впливу, залишає роботодавцю більший простір для врегулювання його трудових відносин з працівником, більшу свободу з їх припинення і загалом велику гнучкість у таких питаннях як, наприклад, тривалість робочого часу і нормування праці, то, відповідно, зовнішня взаємодія суб'єктів кодифікації трудового законодавства веде до поглиблення процесів локального правового регулювання праці на рівні конкретного підприємства, установи, організації.

Отже, з врахуванням вищевикладеного можна стверджувати, що за умов належної взаємодії суб'єктів кодифікації трудового законодавства в Україні та на європейському рівні можливе подальше поглиблення євроінтеграційного курсу України, адже врахування європейських вимог при здійсненні національної кодифікації посилить позиції України як демократичної держави в європейському просторі. Творче застосування європейського досвіду дозволить у межах кодифікації національного законодавства відобразити вищий рівень стандартів праці; створить стимули для економічного і правового зростання населення; дозволить попередити колективні звільнення і масові порушення прав працівників у сфері праці; сприятиме на локальному рівні нормотворчості поглибленню соціальних гарантій захисту трудових прав працівників.

Ще однією особливістю взаємодії суб'єктів кодифікації трудового законодавства є посилення колективно-договірного регулювання у межах соціального діалогу, що впливає на формування нових положень проекту Трудового кодексу України. В. Андріїв зазначає, що хоча держава як основний нормотворець у сфері трудового права та основні (роботодавці і працівники) і неосновні учасники суспільно-трудова відносин і роблять зусилля для досягнення "промислового миру" та розвитку відносин соціального діалогу, проте об'єктивно їхні інтереси не завжди збігаються, що призводить до появи непорозумінь і сутичок під час виникнення, розвитку та припинення трудових та тісно пов'язаних з ними правовідносин. Ці непорозуміння та сутички негативно відображаються на реалізації колективних прав, свобод і законних інтересів працівників, на добробуті держави та суспільства [7, с. 344].

Аналізуючи викладене, можемо констатувати, що загальну соціальну спрямованість нового Трудового кодексу вже варто ставити під сумнів, адже участь у його прийнятті беруть переважно роботодавці, інтересами яких є отримання прибутку, результату від застосування праці найманих працівників. Натомість, що стосується інтересів працівників – забезпечення їх гарантій – в розумінні будь-якого роботодавця не повинно виходити за межі його господарської влади і створювати загрозу для стабільності отримання ним прибутків.

Водночас зазначимо, що недоліком процесів кодифікації трудового законодавства станом на сьогодні в Україні є їх неповний характер. Річ у тому, що національний нормотворець під процесом кодифікації розуміє лише створення кодифікованого акта трудового законодавства, що є логічною помилкою. Кодифікація – це всеохопний процес реформування системи законодавства, який передбачає оновлення чинних норм і скасування застарілих шляхом: 1) створення кодифікованого акта трудового законодавства – Трудового кодексу України; 2) визнання нечинними актів, що суперечать принципам регулювання трудових та пов'язаних з ними відносин – актів радянського зако-

нодавства (наприклад, Указу Президії Верховної Ради УРСР “Про умови праці робітників і службовців, зайнятих на сезонних роботах” [11]); 3) створення правових основ для об'єднання положень декількох нормативно-правових актів, тобто інкорпорації у Трудовий кодекс законів України “Про охорону праці”, “Про оплату праці”, “Про колективні договори і угоди”, “Про порядок вирішення трудових спорів (конфліктів)” тощо; 4) забезпечення відповідної правозастосовної практики шляхом вироблення адміністративної практики застосування положень Трудового кодексу та відповідної судової практики.

Ми вважаємо, що суттєво необхідним є об'єднання норм кількох законодавчих актів у Трудовий процесуальний кодекс. Закони України “Про колективні договори і угоди”, “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)”, “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності”, “Про соціальний діалог в Україні” повинні становити собою єдиний акт з об'єднаними нормами та єдиними принципами, що підлягають застосуванню.

Отже, з врахуванням вищевикладеного, вважаємо, що сумарним досягненням взаємодії суб'єктів кодифікації трудового законодавства повинно стати створення єдиного кодифікаційного органу – Вищої кодифікаційної комісії, яка б функціонувала на базі координації суб'єктів офіційної і неофіційної кодифікації, формувала уявлення про функціонування трудових і пов'язаних з ними відносин на нормативному рівні з метою встановлення відповідності між застосуванням норм і їх об'єктивізацією.

**Висновки.** Таким чином, підсумовуючи все вищевикладене, можемо стверджувати про наявність таких тенденцій взаємодії суб'єктів кодифікації трудового законодавства: 1) залучення представників громадськості, а саме працівників, роботодавців та їх об'єднань до процесу прийняття нового Трудового кодексу України; 2) підвищення авторитетності кодифікації в частині розширення трудових прав працівників; 3) делегування розв'язання питань, що вирішуються на централізованому рівні, на локальний рівень; 4) узгодження взаємодії суб'єктів офіційної кодифікації трудового законодавства в Україні та Ради Європи, Європейської комісії як інституції Європейського Союзу, на яку покладаються функції виконавчого органу; 5) посилення колективно-договірного регулювання у межах соціального діалогу, що впливає на формування нових положень проекту Трудового кодексу України; 6) спільна спрямованість на узгодження норм галузі трудового права та норм трудового законодавства; 7) необхідність створення єдиного кодифікаційного органу в Україні – Вищої кодифікаційної комісії.

Отже, з урахуванням вищесказаного, можна стверджувати, що взаємодія суб'єктів кодифікації трудового законодавства відбувається як за умови офіційної, так і неофіційної кодифікації. Суб'єкти законодавчої ініціативи, законодавчий та виконавчі органи державної влади зобов'язані оптимізувати процес кодифікації законодавства про працю так, щоб створити дієву систему мінімальних гарантій для всіх без винятку працівників. Враховуючи експансію трудового права, необхідно встановити чіткі орієнтири з функціонування таких суб'єктів кодифікації та здійснення ними своїх повноважень у межах нового Трудового кодексу України.

Зауважимо, що поступові процеси кодифікації трудового законодавства України повинні дати свій належний результат. Водночас визначення стратегічного напрямку, конкретних кодифікаційних завдань у межах трудового законодавства необхідно покласти на конкретних суб'єктів кодифікації для якнайкращого поєднання їхніх повноважень та особливостей у процесі залучення останніх до процесу постійного нормотворення.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Кодекс законів про працю України. База даних “Законодавство України” / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 11.06.2023).
2. Федоров І. О. (2006). Кодифікація адміністративно-деліктного законодавства: монографія. Запоріжжя: ВПО Запоріжжя. 321 с.

3. Коаліційна угода Верховної Ради України: Угода від 24.11.2014 року Верховної Ради України VII скликання. URL: [http://samopomich.ua/wpcontent/uploads/2014/11/Koalicyyna\\_uhoda\\_parafovana\\_20.11.pdf](http://samopomich.ua/wpcontent/uploads/2014/11/Koalicyyna_uhoda_parafovana_20.11.pdf). (дата звернення: 11.06.2023).
4. Законопроект Трудового кодексу від 27.12.2014 № 1658. *База даних “Законодавство України” / ВР України*. URL: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=53221](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221) (дата звернення: 17.02.2023).
5. Процевський О. І. (2014). *Методологічні засади трудового права: монографія*. Харків: ХНАДУ. 260 с.
6. Краснов Є. В. (2013). *Основні трудові права: міжнародні стандарти і законодавство України: монографія*. Одеса: Фенікс. 178 с.
7. Андріїв В. М. (2011). До питання захисту трудових прав працівників. *Актуальні проблеми держави і права*. Вип. 57. С. 343–347.
8. Венедіктов С. В. (2012). *Правове регулювання трудових відносин: вітчизняний та зарубіжний досвід*. Київ: Алерта. 368 с.
9. *Трудове право України: навч. посіб.* (2017). Колектив авторів; за ред. В. О. Кучера. Львів: ЛьвДУВС. 564 с.
10. Харчук Р. С. (2014). Основні принципи правотворчої діяльності виконавчих органів влади в Україні. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. Вип. 2. Том 3. С. 190–193.
11. Указ Президії Верховної Ради УРСР “Про умови праці робітників і службовців, зайнятих на сезонних роботах”. *База даних “Законодавство України” / ВР України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/Laws/show/v0310400-74#Text> (дата звернення: 11.06.2023).

## REFERENCES

1. *Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy*. [Labor Code of Ukraine]. *Baza danykh “Zakonodavstvo Ukrainy” / VR Ukrainy*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (Accessed: 17.02.2023) [in Ukrainian].
2. Fedorov I. O. (2006). *Kodyfikatsiia administratyvno-deliktnoho zakonodavstva*: [Codification of administrative and tort legislation]: monohrafiia. Zaporizhzhia: VPO Zaporizhzhia Publ. 321 p. [in Ukrainian].
3. *Koalitsiina uhoda Verkhovnoi Rady Ukrainy: Uhoda vid 24.11.2014 roku Verkhovnoi Rady Ukrainy VII sklykannia*. [Coalition agreement of the Verkhovna Rada of Ukraine: Agreement dated November 24, 2014 of the Verkhovna Rada of Ukraine of the VII convocation]. URL: [http://samopomich.ua/wpcontent/uploads/2014/11/Koalicyyna\\_uhoda\\_parafovana\\_20.11.pdf](http://samopomich.ua/wpcontent/uploads/2014/11/Koalicyyna_uhoda_parafovana_20.11.pdf). (Accessed: 11.06.2023) [in Ukrainian].
4. *Zakonoproekt Trudovoho kodeksu vid 27.12.2014 № 1658*. [Draft Law of the Labor Code of 12/27/2014 No. 1658]. *Baza danykh “Zakonodavstvo Ukrainy” / VR Ukrainy*. URL: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=53221](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221) (Accessed: 17.02.2023). [in Ukrainian].
5. Protsevskiy O. I. (2014). *Metodolohichni zasady trudovoho prava*: [Methodological principles of labor law] monohrafiia. Kharkiv: KhNADUPubl. 260 p. [in Ukrainian].
6. Krasnov Ye. V. (2013). *Osnovni trudovi prava: mizhnarodni standarty i zakonodavstvo Ukrainy* [Basic labor rights: international standards and legislation of Ukraine]: monohrafiia. Odessa: Feniks Publ. 178 p. [in Ukrainian].
7. Andriiv V. M. (2011). *Do pytannia zakhystu trudovykh prav pratsivnykiv*. [Regarding the protection of labor rights of employees]. *Aktualni problemy derzhavy i prava*. Vol. 57. P. 343–347 [in Ukrainian].
8. Venediktov S. V. (2012). *Pravove rehuliuвання trudovykh vidnosyn: vitchyzniani ta zarubizhnyi dosvid*. [Legal regulation of labor relations: domestic and foreign experience]. Kyiv: Alerta Publ. 368 p. [in Ukrainian].
9. *Trudove pravo Ukrainy: navchalnyi posibnyk*. (2017). [Labor law of Ukraine: study guide.]. Kolektyv avtoriv; za red. V. O. Kuchera. Lviv: LvDUVS Publ. 564 p.
10. Kharchuk R. S. (2014). *Osnovni pryntsypy pravotvorchoi diialnosti vykonavchykh orhaniv vlady v Ukraini*. [Basic principles of law-making activity of executive authorities in Ukraine]. *Naukovyi visnyk Khersonskoho derzhavnogo universytetu*. Vol. 2. No. 3. P. 190–193 [in Ukrainian].
11. *Ukaz Prezydii Verkhovnoi Rady URSR “Pro umovy pratsi robitnykiv i sluzhbovtiv, zainiatykh na sezonnykh robotakh”*. [Decree of the Presidium of the Verkhovna Rada of the Ukrainian SSR “On the working conditions of workers and employees engaged in seasonal work”]. *Baza danykh “Zakonodavstvo Ukrainy” / VR Ukrainy*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0310400-74#Text> (Accessed: 11.06.2023). [in Ukrainian].

Дата надходження: 07.06.2023 р.



**Ulyana Beck**

Lviv Polytechnic National University,  
Institute law, psychology and innovative education

Department of Civil Law and Procedure,

Ph. D.

ulyana.p.bek@lpnu.ua

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-1770-4237>

#### **FEATURES OF THE INTERACTION OF SUBJECTS OF THE CODIFICATION OF LABOR LEGISLATION IN UKRAINE**

The article outlines the peculiarities of the development of the interaction between the subjects of the codification of national labor legislation. It is noted that the level of effective implementation of rights by employees and employers also determines the nature of the interaction between the subjects of the codification of labor legislation, which arises in connection with the process of implementation of the constitutional right to work by citizens. Therefore, in order to ensure equal opportunities for participation in the codification work of employees and employers, it is necessary to clearly define their basic rights in the Labor Code of Ukraine. In particular, the consolidation of the basic labor rights of employees and employers should take place in the aspect of expanding the application of international standards for the involvement of employees in making legally important decisions. The provision of equal rights for employees and employers and the focus of labor legislation on expanding the powers of employees and employers in the work process will allow optimizing labor relations as a whole.

The following features of the interaction of subjects of the codification of labor legislation were determined: 1) involvement of public representatives, namely employees, employers and their associations in the process of adoption of the new Labor Code of Ukraine; 2) increasing the authority of codification in terms of expanding the labor rights of employees; 3) delegating the resolution of issues resolved at the centralized level to the local level; 4) coordinating the interaction of the subjects of the official codification of labor legislation in Ukraine and the Council of Europe, the European Commission as an institution of the European Union, which is entrusted with the functions of the executive body; 5) strengthening of collective agreement regulation within the framework of social dialogue, which affects the formation of new provisions of the draft Labor Code of Ukraine; 6) joint focus on harmonizing norms of the field of labor law and norms of labor legislation; 7) the need to create a single codification body in Ukraine – the Higher Codification Commission.

**Keywords:** Code of Labor Laws of Ukraine; codification of labor legislation; subjects of codification of labor legislation; state; legal relations; committee; ministry; employee; employer; Verkhovna Rada of Ukraine; interaction; bill.