

## АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ПРИВАТНОГО ПРАВА

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.51989/NUL.2023.6.1>

### ПЕРСПЕКТИВИ ПРИЙНЯТТЯ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ ЯК НАГАЛЬНА ПРОБЛЕМА КОДИФІКАЦІЇ В ГАЛУЗІ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН

**Денисенко Дмитро Геннадійович,**

аспірант

Таврійського національного університету імені В. І. Вернадського



*Ця стаття розглядає актуальну проблему прийняття нового Трудового кодексу України як невідкладне завдання в галузі трудових правовідносин. Сучасне українське суспільство переживає значні зміни в умовах праці, технологічному розвитку та вимогах до соціального захисту. Потреба у внесенні змін до трудового законодавства має довготривалий характер.*

*Чинний Кодекс законів про працю України, який був прийнятий у 1971 році, зазнав кількох редакцій, а деякі його положення стали предметом розбіжних тлумачень у рішеннях Конституційного Суду. Перетворення у трудовому законодавстві стають ключовими компонентами передвиборчих програм і обіцянок. На цей час у парламенті зареєстровано кілька конкуруючих законопроектів, які були піддані активним дискусіям і критиці з боку суспільства, у тому числі профспілок.*

*Неодноразові спроби прийняти новий ключовий закон у сфері трудових відносин спонукають до детального аналізу відповідних проектів, оцінюючи їх узгодженість з принципами кодифікації. Цей аналіз проводять науковці з метою виявлення можливих недоліків і розроблення рекомендацій для їх виправлення. У цій статті буде проведено аналіз наукових підходів до визначення основних принципів і специфіки кодифікації трудового законодавства. Це дасть змогу зробити висновки про перспективність прийняття Трудового кодексу для досягнення ефективного регулювання суспільних відносин.*

*Актуалізація Трудового кодексу України відображає загальну потребу українського суспільства в сучасному, ефективному й адекватному регулюванні трудових правовідносин. Повна інтеграція нових тенденцій і норм з урахуванням внутрішніх та зовнішніх викликів стане фундаментом для створення нового кодифікованого законодавчого акта, який задовольнить потреби всіх зацікавлених сторін і сприятиме розвитку стабільних і справедливих трудових відносин в Україні. Потрібно також звернути увагу на важливість захисту прав працівників, особливо щодо нестабільних форм зайнятості, як-от фріланс та гіг-економіка. Усе більше людей працюють у гнучких режимах і важливо забезпечити їм адекватний рівень захисту та соціальних гарантій.*

*Важливим аспектом є забезпечення діалогу між всіма зацікавленими сторонами. Партнерство між владою, профспілками та роботодавцями є ключовим для створення справедливого й ефективного трудового законодавства. Відкриті обговорення, консультації та урахування різних поглядів допоможуть побудувати консенсус і забезпечити прийняття оптимальних рішень.*

**Ключові слова:** Кодекс законів про працю України, Трудовий кодекс, трудові правовідносини, кодифікація, трудове право.

## **Denysenko Dmytro. Perspectives of adopting the Labor Code of Ukraine as an urgent problem of codification in the field of labor relations**

*This article considers the actual problem of adopting the new Labor Code of Ukraine as an urgent task in the field of labor relations. Modern Ukrainian society is experiencing significant changes in working conditions, technological development and requirements for social protection. The need for changes to labor legislation is long-term.*

*The current Code of Labor Laws of Ukraine (hereinafter – the Labor Code of Ukraine), which was adopted in 1971, underwent several revisions, and some of its provisions became the subject of conflicting interpretations in the decisions of the Constitutional Court. Changes in labor legislation are becoming key components of pre-election programs and promises. At the moment, several competing draft laws have been registered in the parliament, which have been subject to active discussions and criticism from society, including trade unions.*

*Repeated attempts to adopt a new key law in the field of labor relations prompt a detailed analysis of relevant projects, assessing their compliance with the principles of codification. This analysis is carried out by scientists in order to identify possible shortcomings and develop recommendations for their correction. This article will analyze scientific approaches to determining the main principles and specifics of the codification of labor legislation. This will allow us to draw conclusions about the prospects of adopting the Labor Code to achieve effective regulation of social relations.*

*The updating of the Labor Code of Ukraine reflects the general need of Ukrainian society for modern, effective and adequate regulation of labor relations. The full integration of new trends and norms, taking into account internal and external challenges, will be the foundation for the creation of a new codified legislative act that will satisfy the needs of all interested parties and contribute to the development of stable and fair labor relations in Ukraine. It is also necessary to pay attention to the importance of protecting the rights of workers, especially in relation to unstable forms of employment such as freelancing and the gig economy. More and more people work in flexible regimes and it is important to provide them with an adequate level of protection and social guarantees.*

*An important aspect is ensuring dialogue between all stakeholders. Partnerships between government, trade unions and employers are key to creating fair and effective labor laws. Open discussions, consultations and consideration of different views will help build consensus and ensure optimal decisions are made.*

**Key words:** *Labor Code of Ukraine, Labor Code, labor relations, codification, labor law.*

**Постановка проблеми.** У сучасному українському суспільстві галузь трудових правовідносин зазнає низки суттєвих трансформацій, обумовлених як внутрішніми, так і зовнішніми факторами. Одним із ключових аспектів у цьому контексті є потреба в удосконаленні й актуалізації законодавчого забезпечення цієї галузі. Незважаючи на наявність чинного Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) [2], який регулює відносини між працівниками та роботодавцями, з'явилася нагальна потреба у його перегляді й адаптації до сучасних викликів і реалій.

Нинішній КЗпП України був прийнятий ще в 1971 році, коли умови праці, технологічний прогрес, особливості зайнятості та вимоги до соціального захисту значно відрізнялися від сучасних реалій. Структура та зміст кодексу вже не відповідають вимогам ефективного регулювання трудових відносин у поточних умовах, зокрема,

з урахуванням розвитку інформаційних технологій, поширення гібридних форм зайнятості та змін в уявленнях про баланс інтересів працівників і роботодавців. Додатковою складністю є наявна практика застосування норм КЗпП України, яка може бути неоднозначною, інтерпретація якої допускає різні тлумачення, що створює нестабільність і правову невизначеність у трудових відносинах.

Однією з головних проблем є потреба в забезпеченні балансу між захистом прав працівників і можливостями роботодавців з урахуванням економічних та соціальних реалій. Крім того, необхідно врахувати міжнародні стандарти, що стосуються трудових прав, і забезпечити узгодженість із законодавством Європейського Союзу, зокрема, в контексті асоціації України з ЄС.

Отже, питання прийняття нового Трудового кодексу України стає нагальною проблемою, що потребує комплексного

підходу й узгоджених зусиль з боку законодавців, правозастосовних органів, представників роботодавців і профспілок. Цей процес вимагає не лише технічних змін у тексті кодексу, але й обґрунтованої стратегії розвитку трудових відносин в Україні з урахуванням сучасних тенденцій та міжнародних стандартів.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Теоретичні аспекти особливостей правовідносин у сфері кодифікації трудового законодавства були розкриті великою кількістю вітчизняних науковців, серед яких варто виділити: В. С. Венедиктова, С. В. Вишневецьку, Л. П. Гаращенко, Є. А. Гетьман, А. І. Граціанова, С. М. Гусарова, Ю. П. Дмитренко, Л. В. Єрофеєнко, М. І. Іншина, О. Я. Лавріва, Л. І. Лазор, Я. І. Ленгера, С. П. Мавріна, Б. В. Малишева, М. О. Міщука, П. Д. Пилипенка, Є. В. Погорєлова, С. М. Прилипка, О. І. Процевського, О. Я. Рогача, В. Г. Ротань, З. К. Симорота, В. С. Смородинського, Г. О. Спіцину, Є. Б. Хохлова, Г. І. Чанишеву, Н. М. Хуторян, О. М. Ярошенка.

**Метою статті** є висвітлення особливостей проведення кодифікації у сфері трудових правовідносин і визначення нагальності прийняття Трудового кодексу України.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Перехід до повноцінного членства в Європейському Союзі відбувається на фоні багатомірної діяльності в різних сферах українського суспільства. Особлива увага приділяється політичним та економічним аспектам, які відповідають критеріям членства в ЄС. Кожне політичне рішення має значний соціально-економічний вплив, але передумовою для цього є потреба в розвитку національної правової системи.

Узгодженість законодавства України з європейським законодавством здійснюється під впливом факторів, пов'язаних із виконанням вимог до нормативного забезпечення членства України в ЄС. Процес зближення європейської системи законодавства та національної правової системи України є постійним, і навіть після досягнення членства цей процес не зупиниться. Ця динаміка вимагає врахування певних закономірностей, систематичності, цілеспрямованості й узгодженості підходів

до наближення законодавства, а також глибокого аналізу нової правової реальності. Важливо розуміти, що цей процес не передбачає одномоментної відмови від досягнутого рівня розвитку правової системи України в сучасному та недалекому минулому [9, с. 5].

На жаль, поки що не у всіх сферах правовідносин українське законодавство відповідає сучасним вимогам, у тому числі міжнародним стандартам. Трудові правовідносини перебувають на етапі стагнації через застарілість норм законодавства. Незважаючи на наявність певних висновків у дослідженнях різних науковців у галузі трудового права щодо характерних особливостей правовідносин у сфері кодифікації трудового законодавства, зараз у науковій доктрині спостерігається недостатній ступінь вивчення цього питання.

Термін «кодифікація» походить від латинського слова *codificatio* (*codex* та *facere*) і в перекладі означає «створення зведеного закону» [6, с. 232]. У контексті правотворчої діяльності кодифікація є одним з найбільш ефективних методів систематизації нормативно-правового матеріалу. Вона передбачає змістовну переробку, узгодження й об'єднання конкретної групи юридичних норм, які належать до спільного предмета правового регулювання, в одному нормативному акті. Кодифікація – це процес, який складається з трьох основних стадій: виявлення законодавчих недоліків у конкретній галузі, їх виправлення й об'єднання обробленого матеріалу в єдину інтегровану систему [12, с. 128]. Цей процес вимагає активної участі й об'єднання зусиль багатьох фахівців і протяжності в часі.

Головною метою кодифікації є створення єдиної та згуртованої системи нормативних актів, яка впорядковує правовідносини в певній галузі, створюючи кодекс. Основою для кодифікації є певні юридично-технічні принципи, наприклад формування висококваліфікованого колективу, що складається з фахівців різних профілів, таких як юристи, політологи, економісти, соціологи тощо. Процес кодифікації передбачає прийняття обґрунтованого політичного рішення щодо його потреби та доцільності, а також виділення

відповідних фінансових ресурсів. Важливим є також вивчення зарубіжного досвіду в проведенні законопроектної діяльності.

Варто зазначити, що до ознак правовідносин у сфері кодифікації трудового законодавства належать такі:

1) нормативна врегульованість відносин у сфері кодифікації трудового законодавства;

2) фактичне залучення не лише офіційних суб'єктів кодифікації, а й основних суб'єктів трудового права;

3) неінтегрованість у структуру трудових правовідносин;

4) придатність для усунення недоліків і для створення запобіжних механізмів у системі трудового законодавства;

5) відносна гнучкість меж між підзаконною та законодавчою кодифікацією норм трудового законодавства;

6) спрямованість на покращення стану реалізації трудових прав людини та громадянина [8, с. 50].

Кодифікація трудового законодавства має важливе значення в процесі уніфікації норм трудового права відповідно до міжнародного права на цьому етапі суспільно-політичного розвитку України. У цьому контексті кодифікація відіграє важливу роль, ставши однією з ключових складових [9, с. 101]. Відповідно до Конституції України [1], міжнародні договори, на які надана згода Верховною Радою України, мають силу національного законодавства. Це підкреслює потребу у впровадженні норм права внутрішньо.

Щоб сприяти цьому процесу, важливо здійснити кодифікацію трудового законодавства України відповідно до нових реалій суспільно-політичного життя. Це передбачає обробку нормативно-правових актів із використанням теоретичних підходів та положень теорії права, що є фундаментальною теоретичною базою. Такий підхід сприятиме врахуванню актуальних вимог і забезпечить ефективну імплементацію нормативних змін у законодавство.

Чинний Кодекс законів про працю України був ухвалений Законом УРСР № 322-VIII від 10 грудня 1971 року [2]. Однак протягом періоду його дії до нього було внесено понад 150 змін, які відрізнялися за обсягом і характером. Із цієї кількості лише до 20 змін були внесені до

Кодексу до моменту, коли Україна стала незалежною державою. Тому твердження, що чинний Кодекс законів про працю України має виникнення в радянському періоді, не відповідає реальності. Фактично після 1991 року були внесені зміни практично до кожної статті Кодексу законів про працю України, а сам Кодекс розширювався новими статтями. Прикладом може бути період з 2019 по 2022 рік (станом на 1 вересня 2022 року), коли було внесено понад 30 змін до цього кодексу [9, с. 41]. Отже, численні зауваження та критики, що висловлюються щодо Кодексу законів про працю України, не можуть однозначно пов'язуватися з його походженням, оскільки нормативно-правовий акт відтворюється та змінюється незалежно від часу його ухвалення.

У процесі гармонізації трудового законодавства України з вимогами законодавства ЄС виникла потреба у дерадянізації нормативної бази. Це важлива складова втілення політичної доктрини України. Згідно із Законом України «Про дерадянізацію законодавства» від 21 квітня 2022 року № 2215-IX [3], значна кількість актів СРСР та УРСР, які не відповідали Конституції та післянезалежному законодавству України, були віднесені до нечинних. Цим законом передбачено зміни до КЗпП України та заплановано розробку нового Трудового кодексу України.

Розпорядженням Кабінету Міністрів України від 16 грудня 2022 року № 1148-р «Про затвердження плану заходів з опрацювання нормативно-правових актів Союзу РСР та Української РСР з метою визначення положень, які доцільно інкорпорувати до законодавства України» [5] на Міністерство економіки України покладено обов'язок розробити новий Трудовий кодекс України, враховуючи положення нормативно-правових актів СРСР та Української РСР. Відсутність чіткої соціально-економічної доктрини й ідеології у трудовому праві обтяжує аналіз відповідності норм КЗпП України Конституції та міжнародним договорам, які були дійсними протягом 1991–2023 років. Це може призвести до політичних маніпуляцій.

Ситуація української економіки є перехідною з огляду на глибоку соціально-економічну кризу та невизначеність під

час воєнного і післявоєнного періодів. Це потребує зміцнення взаємодії між соціальними партнерами й інтенсифікації соціального діалогу. Проте відсутність чіткої державної позиції з правового регулювання трудових відносин і брак сформованої соціально-економічної доктрини можуть завдати шкоди розвитку економіки [9, с. 42].

На нашу думку, важливо розробити чітку соціально-економічну доктрину, яка враховуватиме вплив політичної та правової ідеології, пов'язаної з набуттям членства в ЄС. Це є важливою умовою для розвитку стабільної та прогнозованої системи трудових відносин і сприяння економічному росту. Політика зайнятості населення не обмежується лише економічними чи соціальними аспектами, оскільки вона передбачає врахування складових обох цих політик із метою забезпечення пріоритету потреб особистості.

Зайнятість населення передбачає можливість для особистісної реалізації громадян, де ключовим елементом є трудова зайнятість на основі укладання трудового договору. Відсутність чіткої соціально-економічної доктрини призвела до того, що Національна економічна стратегія до 2030 року [4] ставить за мету розвивати трудове законодавство в інтересах роботодавців, а зайнятість – в інтересах громадян.

Навіть якщо елементи соціальної політики призначені для досягнення економічних цілей, відсутність прямого нормативного зв'язку між ними дає змогу інтерпретувати результати реалізації економічної політики в соціальній сфері залежно від політичної позиції.

Якщо врахувати один із принципів економічного розвитку, що міститься в Національній економічній стратегії України до 2030 року [4], тобто ліберальний підхід до розвитку економіки, можна припустити, що це може бути одним із кроків до формування економічної доктрини України. Однак основні національні стратегії, пов'язані із соціально-економічним розвитком, не містять прямого підтвердження цього. Такий підхід також продовжує відображатися в рішеннях, які ініціюються або підтримуються Міністерством економіки України.

Вплив на інтереси осіб, особливо на працівників, на соціальну сферу загалом є результатом, а не передумовою економічного розвитку. Тому соціально-економічна доктрина не може бути виключно спрямованою на бізнес, хоча зараз ця тенденція спостерігається. Важливо усвідомлювати цю тонку межу, особливо в контексті прагнення до членства в ЄС.

На сучасному етапі у КЗпП України відсутні положення, які б стосувалися регулювання різних аспектів трудових відносин. Наприклад, відсутні норми, що регулювали б вирішення колективних трудових спорів і питання, пов'язані із зайнятістю та працевлаштуванням. Ця ситуація має місце в центральному національному кодифікованому акті, що визначає трудові відносини. Деякі аспекти трудових відносин регулюються лише частково, і це призводить до функціонування ряду спеціальних законів. На цій підставі у деяких верств суспільства виникають погляди, зокрема, що чинне трудове законодавство вважається атавізмом комуністичного режиму або що воно заважає розвитку бізнесу й обтяжує підприємців. При цьому цивільне законодавство сприймається як більш розвинене та доступне для суб'єктів підприємницької діяльності [12, с. 128].

Варто визнати, що хоча основою всіх приватноправових галузей є цивільне право, галузь трудового права, яка відділилася від цивільного більше століття тому, вирішує суспільні завдання, які є специфічними і не властивими цивільному праву. Вона концентрується на пошуку балансу між соціальними й економічними аспектами трудових відносин між працівниками та роботодавцями.

Авторка Я. Сімутіна зазначає, що внесений до Верховної Ради України урядовий законопроект щодо праці (реєстраційний № 2708 від 28.12.2019) викликав ряд обурень у громадськості. Профспілки та юридична громадськість висловлюють стурбованість через багато положень проекту, які кардинально змінюють поточну концепцію захисту прав працівників як більш слабкої сторони у трудових відносинах, надаючи роботодавцям широкі повноваження, зокрема право відпустити працівника за їхньою власною ініціативою без обґрунтування (принцип *at-will*

*employment*). Це лише один із «неочікуваних відкриттів», які чекають на найманих працівників, якщо законопроект буде прийнято [11].

На її думку, крім «ліберального» змісту законопроекту, наукову спільноту також турбує форма головного законодавчого акта у сфері праці, обрана його авторами, а саме – «Закон» про працю замість очікуваного «Кодексу», а також його обсяг (98 статей), що, по суті, призведе до декодифікації трудового законодавства в Україні [11].

На нашу думку, рекодифікація Кодексу законів про працю України [2] та ухвалення нового Трудового кодексу України є найбільш розсудливим підходом до модернізації трудового права в країні. Рекодифікація означає оновлення кодексу, враховуючи рівень соціально-економічного розвитку суспільства на певному етапі його історії. Для цього дуже корисною стає соціально-економічна доктрина як ідеологічна основа для створення нового Трудового кодексу України. Концепція модернізації трудового законодавства України, розроблена на підставі цієї доктрини, грає ключову роль.

Основною метою рекодифікації є не тільки адаптація до змін вимог регулювання трудових відносин та узгодженість із законодавством Європейського Союзу, але й передбачення моделі розвитку відповідних суспільних відносин як мінімум на десятирічний період. Це вимагається для забезпечення відносної стабільності та передбачуваності розвитку суспільних відносин у конкретній сфері.

Слід відзначити, що правова система України належить до романо-германського типу, де переважає кодифікований характер права. На цей час у країні діє понад 20 кодексів, які містять норми відповідних галузей чи інститутів і всебічно регулюють однорідні сфери суспільних відносин.

З огляду на практику нормотворення після отримання незалежності України ми можемо спостерігати багатий досвід рекодифікації, тобто прийняття кодексів на новій концептуальній основі в галузях, що вже регулювалися попередніми кодифікаціями, зокрема з радянського періоду.

Треба відзначити, що трудові відносини є одними з найбільш поширених суспіль-

них відносин, які визначаються ідеями, принципами та канонами розвитку суспільства в певну історичну епоху. Вони також залежать від підходів до організації взаємодії між суб'єктами цих відносин. Відсутність чіткої соціально-економічної доктрини розвитку України сприяє нестабільності у формуванні політики у сфері трудових стандартів. Отже, можна зробити висновок, що трудове законодавство протягом усього періоду незалежності України залишилося в соціалістичній доктрині, незважаючи на певні спростування цього факту.

Після здобуття незалежності в Україні так і не вдалося сформулювати ідеологію сучасних трудових відносин. Ініціативи стосовно змін у трудовому законодавстві, які висувуються представниками влади, бізнесу та профспілок, часто мають ознаки лобізму, але при цьому порушується дотримання принципів соціального діалогу. Соціальний діалог, що є невід'ємною частиною прогресу у вирішенні інтересів держави, працівників і роботодавців, довгий час перебуває в Україні у стані кризи. Проте без встановлення ефективного соціального діалогу зміни у трудовому законодавстві можуть бути неефективними, що підтверджено практикою ряду розвинутих європейських країн. Укладення Угоди про асоціацію між Україною та ЄС також надиhaє до цього [9].

З настанням війни розбалансування між соціальними й економічними аспектами у трудових відносинах тільки поглиблюється. Наразі неможливо чітко пророкувати, які цінності та принципи визначатимуть розвиток трудових відносин у післявоєнний період у приватному секторі економіки. Очевидним є вплив на трудові відносини численних економічних факторів, проте отримати об'єктивні дані поки що є завданням складним.

Ми вважаємо, що в умовах воєнного стану неможливо забезпечити прозорість і належне врахування позицій соціальних партнерів під час розгляду проекту Трудового кодексу, що може знищити довіру суспільства. Умови масового безробіття можуть призвести до лібералізації та загострення влади роботодавців, які вже мають суттєвий вплив на умови трудового договору. Крім цього, прийняття проекту

може негативно вплинути на євроінтеграційні перспективи України, оскільки парламентський комітет з питань інтеграції з ЄС уже встановив неузгодженість змісту проєкту з вимогами Угоди про асоціацію та конвенцій Міжнародної організації праці.

В Україні діє принцип верховенства права, що базується на принципах рівності та правової визначеності. Проте розробники проєкту не врахували ці принципи. Введення обмежень на трудові права працівників підприємств із меншою кількістю працівників (менше ніж 250 осіб) суперечить принципу рівності перед законом, який закріплений у статті 24 Конституції України [1], оскільки працівники опиняються в менш сприятливому положенні незалежно від їх професійних якостей. Крім того, вказівка на можливість застосування загальних положень Цивільного кодексу України стосовно договірних відносин порушує принцип правової визначеності, що веде до розмивання межі між трудовим і цивільним правом [6, с. 131].

Також цей проєкт порушує принцип пропорційності, оскільки гіпотетичні переваги для підприємців від звільнення від певних зобов'язань не є рівноцінними обмеженням гарантій права на працю мільйонів працівників. За метою сприяння розвитку малого та середнього бізнесу можна використовувати менш обтяжливі інструменти, такі як зміни в кредитній і податковій політиці.

**Висновки.** Як незалежна держава, Україна прагне налагоджувати соціальні відносини, включно з трудовими, відповідно до поточних реалій суспільства. Одним з основних завдань є прийняття нового кодифікованого акта в галузі трудового права, який був би спрямований на вирішення вищевказаних проблем, пов'язаних із системністю трудового законодавства та його застосовністю. Особлива увага повинна бути приділена підвищенню якості правового регулювання шляхом внесення до нового акта кодифікації максимально широкого спектра трудових і пов'язаних з ними відносин.

Під час переформатування трудового законодавства потрібно звернути увагу на покращення якості правового регулювання, зокрема, шляхом охоплення новим кодексом максимально широкого спектра трудових і пов'язаних із ними відносин. Водночас можна зробити висновок, що принципи кодифікації були використані не завжди ефективно. Деякі положення не відповідають засадам кодифікації, як-от принцип наукової обґрунтованості, принцип професіоналізму, принцип повноти, всебічності та комплексності. Відповідні недоліки повинні бути виправлені в процесі підготовки проєкту Трудового Кодексу до наступного читання.

Прийняття Трудового кодексу в його поточній редакції може призвести до збільшення соціальної напруги та масових громадських протестів. Із цих причин недоцільно приймати такий Трудовий кодекс з виразними недоліками, оскільки його потрібно доопрацювати з урахуванням зауважень і пропозицій громадськості. Будь-який нормативний акт, особливо кодифікований, повинен точно відображати реальну соціальну, політичну, економічну та культурну ситуацію, щоб ефективно регулювати відповідні суспільні відносини й виконувати свою функцію.

Отже, переформування трудового законодавства в Україні має відбуватися з особливим розумінням того, що трудове право є специфічним інструментом для втілення соціальної політики держави й окремою галуззю права, яка істотно відрізняється від інших галузей, таких як цивільне чи адміністративне право. Тому вельми важливо, щоб у загальних положеннях основного трудового законодавчого акта були чітко сформульовані ключові термінологічні поняття, сфера застосування та принципи юридичного регулювання, а також система нормативно-правових та інших актів, які контролюють трудові та пов'язані з ними відносини. До того ж потрібно чітко визначити суб'єктів трудових правовідносин, описати їх базові права й обов'язки, а також врахувати інші аспекти, пов'язані із цією сферою.

#### ЛІТЕРАТУРА:

1. Конституція України від 28 червня 1996 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр>.
2. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.

3. Про дерадянізацію законодавства України : Закон України від 21 квітня 2022 р. № 2215-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2215-20#Text>.

4. Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Національної економічної стратегії на період до 2030 року» від 3 березня 2021 р. № 179. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/179-2021-%D0%BF#n25>.

5. Розпорядження Кабінету Міністрів України «Про затвердження плану заходів з опрацювання нормативно-правових актів Союзу РСР та Української РСР (Української СРР) з метою визначення положень, які доцільно інкорпорувати до законодавства України» від 16 грудня 2022 р. № 1148-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1148-2022-%D1%80#Text>.

6. Бек У. Проблема кодифікації трудового законодавства України: теоретико-правові аспекти. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка»*. Серія: *Юридичні науки*. № 3 (31). 2021. С. 229–237.

7. Єрофеєнко Л. В. Правовий аналіз щодо недоліків у проєкті нового Трудового кодексу України. *Праві новели*. 2020. Вип. № 10. С. 129–135.

8. Любчик О. А. Особливості правовідносин у сфері кодифікації трудового законодавства. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2017. Серія: *Право*. Випуск 47. Том 2. С. 50–54.

9. Макагон О. Потенціал удосконалення підходів до розроблення нового та вдосконалення чинного трудового законодавства в рамках євроінтеграційного курсу України. Київ. 2023. 46 с.

10. Обушенко Н. М. Стан дослідження проблеми систематизації трудового законодавства. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету*. Сер.: *Юриспруденція*. 2019. № 42. Том 1. С. 100–103.

11. Сімутіна Я. Чи варто Україні ставати на шлях декодифікації трудового законодавства. *Судово-юридична газета*. 2020. URL: <https://sud.ua/ru/news/blog/159888-chi-varto-ukrayini-stavati-na-shlyakh-dekodifikatsiyi-trudovogo-zakonodavstva>.

12. Татаренко Г. В., Татаренко Д. В. Кодифікація трудового законодавства в контексті останніх законодавчих напрацювань. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2021. № 1 (41). С. 127–135.