

Прийняття ефективного кодифікованого правового документа у сфері праці - вимога сьогодення

Основну роль у регламентації суспільних відносин, що виникають у сфері праці, відіграють норми трудового права, яке є специфічним інструментом для втілення соціальної політики держави й окремою галуззю, яка істотно відрізняється від інших, таких як цивільне чи адміністративне право. У сучасному українському суспільстві сфера трудових правовідносин зазнає низки суттєвих трансформацій, обумовлених як внутрішніми, так і зовнішніми факторами, мають місце зміна суспільно-економічних відносин, стрімкий розвиток нестандартних форм зайнятості, трудова внутрішня та зовнішня міграція. Однією з актуальних проблем науки трудового права є удосконалення правового регулювання трудових відносин.

На сьогодні регулювання трудових відносин в Україні здійснюється КЗпП України, затвердженим Законом УРСР №322-VIII від 10 грудня 1971 року та який набрав чинності 01 червня 1972 року [1]. Відповідно до підпункту 4 пункту 3 Прикінцевих та перехідних положень Закону України від 21 квітня 2022 року № 2215-IX «Про дерадянізацію законодавства України», який набрав чинності 07 травня 2022 року, Кабінет Міністрів України мав протягом року з моменту набрання чинності цим Законом розробити і передати на розгляд Верховної Ради України проєкт Трудового кодексу України [2]. При цьому процес реформування трудового законодавства України триває дотепер, задача формування належного та ефективного нормативно-правового поля у даній сфері не вирішена, прийняття нового правового документа у сфері праці очікують як працівники та роботодавці, так і науковці, а недореформованість трудового законодавства продовжує сіяти хаос у сфері правозастосування.

За роки дії КЗпП України зміни різного обсягу і характеру вносилися до нього більше 150 разів. Законодавець обирає шлях модифікації норм та принципів радянського трудового законодавства, правового документа, який був прийнятий за іншої системи організації суспільства – адміністративно-командної, замість того, щоб принципово оновити правове регулювання трудових правовідносин. Але враховуючи усі зміни системи суспільних відносин, що відбуваються в Україні, варто розробити та прийняти новий кодекс, який буде відповідати новим економічним викликам, сприятиме піднесенню національної економіки, однаковою мірою захищатиме не тільки працівника, але і роботодавця, тим самим забезпечуючи баланс інтересів. Проте й досі чинне трудове законодавство поступово намагається адаптуватися до сучасних трудових правовідносин шляхом численних змін, іноді точковими і безсистемними.

Проблеми, які накопичилися у сфері праці, потребують не просто удосконалення або уточнення окремих норм, а розробки нових концептуальних підходів. При цьому увага привертається саме до необхідності розроблення Трудового кодексу, бо кодекс є законодавчою формою об'єднання і систематизації правових норм, покликаних

забезпечити максимальну повноту регулювання трудових відносин і уникнути значного продукування розрізаних правових актів, пов'язаних з регулюванням окремих складових трудових відносин (умов праці, робочий час, час відпочинку, оплата праці тощо). Кодекс детально і конкретно регулює визначену сферу суспільних відносин, а його зміст включає основну, найбільшу частину норм безпосереднього правозастосування, визначає конкретні правила поведінки у розрізаних суспільних відносинах, які пов'язані між собою єдиною метою – регулювання складових трудових відносин [3, с. 43].

Отже, підсумовуючи викладене вище, варто зазначити, що українському суспільству потрібний єдиний цілісний, внутрішньо узгоджений, сучасний кодифікований акт, який є об'єктивною необхідністю та архіважливим завданням навіть в умовах воєнного стану. Прийняття ефективного кодифікованого правового документа в сфері регулювання праці, норми якого відповідатимуть сучасним реаліям, зробить трудове законодавство більш доступним та зрозумілим для пересічного громадянина, що якісно може підвищити рівень правової свідомості у суспільстві, та сприятиме правовій визначеності, що розглядається не просто як необхідність, а як «вимога часу».

Література

1. Кодекс законів про працю України, затвердженим Законом УРСР №322-VIII від 10 грудня 1971 року // Відомості Верховної ради УРСР від 17.12.1971, **Додаток до N 50**.
2. Про дерадянізацію законодавства України: Закон України від 21 квітня 2022 року № 2215-IX // *Голос України* від 06.05.2022 - № 98.
3. Ольга Макогон. Потенціал удосконалення підходів до розроблення нового та вдосконалення чинного законодавства в рамках євроінтеграційного курсу України. Аналітичні матеріали за результатами представлення Європейською Комісією звіту щодо наближення законодавства України до законодавства ЄС [Електронний ресурс].

Юридичний факультет Національного університету
біоресурсів і природокористування України
Інститут права Львівського державного університету
внутрішніх справ
Юридичний факультет Запорізького національного
університету
Юридичний факультет Сумського Національного
аграрного університету
Студентський науковий гурток «Клуб юних теоретиків»

ЗБІРНИК НАУКОВИХ ПРАЦЬ

учасників

ХVІІІ ВСЕУКРАЇНСЬКОЇ НАУКОВО- ПРАКТИЧНОЇ ОНЛАЙН-КОНФЕРЕНЦІЇ «ПРОБЛЕМИ ЮРИДИЧНОЇ НАУКИ ОЧИМА МОЛОДИХ НАУКОВЦІВ»

17 жовтня 2024 р.

м. Київ

УДК: 340:167.1:378.2

**Матеріали XVIII Всеукраїнської науково-практичної онлайн-конференції
«Проблеми юридичної науки очима молодих науковців»**

П.78

**Проблеми юридичної науки очима молодих науковців : зб. наук. пр. XVIII Всеукр.
наук.-практ. онлайн-конф. (м. Київ, 17 жовтня 2024 р.) / Укладачка: Віра Качур. К.,
2024. 420 с.**

У збірнику подані наукові здобутки учасників, що присвячені
проблемам юридичної науки.

Усі матеріали подаються в авторській редакції.

**За зміст наукових матеріалів відповідальність несуть їх автори та
наукові керівники**