

Право/ 4.Трудовое право, и право социального обеспечения

Денисенко Д. Г.

*аспірант кафедри публічного та приватного Навчально-наукового
гуманітарного інституту*

Таврійського Національного Університету імені В. І. Вернадського

Науковий керівник: Петков С. В.

*професор кафедри публічного та приватного права Навчально-наукового
гуманітарного інституту Таврійського національного університету імені В.І.*

Вернадського, доктор юридичних наук, професор

Систематизація джерел трудового права – нагальне питання сьогодення

Вступ. Джерелами трудового права в Україні виступає велика кількість різноманітних нормативно-правових документів, що призводить до різноманітних колізій та важкості розуміння трудового права для громадян.

Актуальність роботи визначається необхідністю забезпечити чітку структуру трудового законодавства в Україні для її імплементації в суспільство.

Постановка завдання Дослідити існуючі нормативно-правові документи з трудового права в Україні та розглянути їх систематизацію.

Мета – дослідження трудового права України з метою його систематизації.

Викладення матеріалу На сьогоднішній день законодавство України про працю має дуже хаотичний та не структурований вигляд. Основою є стаття 43 Конституції України яка гарантує кожному рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності [1]. Відповідно до цього положення рівних трудових прав незалежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, роді і характеру занять, місця проживання та інших обставин зафіксована в Кодексі законів про працю України який був прийняти 10.12.71р. та набув чинності 0.1.06.72р.

Окрім цього до джерел трудового права також відносяться закони України які регламентують особливі норм КЗпП. Такі Закони як: «Про оплату праці»,

«Про охорону праці», «Про відпустки», «Про колективні договори і угоди», «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», «Про зайнятість населення», «Про Професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», «Про організації роботодавців» та інші. Більше того міжнародні договори України, прийняті відповідно до Основного Закону, які регулюють трудові та інші тісно пов'язані з ними відносини у сфері застосування праці. Також трудові відносини в Україні регулюються постановами Кабінету міністрів України, наказами Міністерства соціальної політики України, нормативно-правовими актами місцевої держадміністрації, правилами внутрішнього розпорядку, локальними нормами та різноманітними інструкціями. Переглянувши весь цей великий список постає питання, а як пересічному громадянину розібратися у цьому всьому.

Основною ідеєю кодифікації законодавства про працю є мета побудувати чітку та логічну систему трудових правовідносин. Побудувати вертикаль згідно якої і буде працювати вся система. Першим кроком в такій роботі є систематизація. Систематизація законодавства – це діяльність із впорядкування чинних нормативно-правових актів у єдину узгоджену систему з метою забезпечення ефективного правового регулювання. Існують такі види систематизації, як облік, кодифікація, інкорпорація та консолідація [3].

Метою систематизації є досягнення внутрішньої єдності юридичних норм, тобто усунення усіх суперечностей і прогалин законодавства, в результаті чого створюються проста та логічна система законодавства, що надає доступу розібратися у ній будь-кому. Кодифікація – це діяльність, що здійснюється законотворчим органом. Виділяються певні види кодифікації: за обсягом: загальна, у результаті якої створюється кодифікований нормативний акт; галузева; міжгалузева та підгалузева; за формою вираження: основи законодавства, кодекси, положення, статuti.

Вивчаючи проблематику щодо вдосконалення Кодексу законів про працю України, вчені наголошують на створенні єдиного нормативно-правового документа, який буде регулювати трудове право. Але неможливо говорити про

трудове законодавство не торкаючись відповідальності за скоєння кримінальних чи адміністративних правопорушень, дисциплінарних проступків. Відповідальність за порушення вимог законодавства про працю викладена у статті 41 Кодексу України про адміністративні правопорушення [2], а наприклад «Умисне перешкоджання законній діяльності профспілок» викладене у статті 170 Кримінального Кодексу України. Відповідальність за дисциплінарні проступки, як наприклад «Порушення правил внутрішнього трудового розпорядку» знаходиться у статтях 147 та 149 Кодексу законів про Працю України. Маємо велику кількість посилань на різноманітні кодекси, нормативно-правові документи тощо.

Пропонуємо всі норми які регламентують правовідносини у трудовій сфері внести до існуючого Кодексу законів про працю України. Одночасно усуваючи колізії і прогалини які існують. Надалі провести внутрішню структурування кодексу. В першій загальній частині сконцентрувати правила поведінки в зазначеній сфері. В другій – Особливій частині конкретизувати проступки, з проведенням трансферу норм з ККпАП, при цьому виокремити проступки роботодавця і проступки працівника в різні блоки (розділи). І в третій – Спеціальній частині прописати особливості провадження у справах про трудові проступки, яке здійснюється спеціальним органом Інспекцією з питань праці.

Висновки Велика кількість розбіжностей і колізій створюють складну систему трудового права в Україні. У зв'язку з цим його систематизація набуває величезної актуальності. Створення єдиного кодексу трудового права несе за собою велику кількість складностей, але результат себе виправдає.

Список використаних джерел:

1. Конституція України. Відомості Верховної Ради України. 1996. №30. ст. 141.
2. Науково-практичний коментар Кодексу України про адміністративні правопорушення/ за заг. ред. С.В. Петкова. Київ: Юрінком Інтер, 2020. 792 с.
3. Петков С.В. Систематизація як основа вдосконалення чинних кодексів. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету*. 2017. Т. 1, №29. С. 4-6.