

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.32850/2414-4207.2019.11-1.22>

## СУТНІСТЬ ТА ЗНАЧЕННЯ СИСТЕМАТИЗАЦІЇ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА

**Обушенко Наталія Миколаївна,**  
кандидат юридичних наук,  
старший науковий співробітник  
секретаріату Вченої ради  
(Дніпропетровський державний  
університет внутрішніх справ,  
м. Дніпро, Україна)

У статті, на основі аналізу наукових поглядів та норм чинного законодавства України, визначено й охарактеризовано сутність і зміст поняття «систематизація трудового законодавства». Зазначено, що сутність систематизації трудового законодавства України проявляється в меті, завданнях і функціях такої діяльності, визначення та детальний аналіз яких дає можливість констатувати, що натепер саме систематизація має бути першочерговим кроком на шляху вдосконалення відповідного законодавства, що в результаті дозволить підвищити ефективність регулювання трудових правовідносин. Наголошено, що поняття «уніфікація» є вужчим, аніж «систематизація». Уніфікація у процесі систематизації є основною ланкою, оскільки виступає підґрунтям під час оформлення чинного законодавства шляхом об'єднання нормативно-правових актів у певному порядку, без зміни їхнього змісту, а також здійснює внутрішню перебудову актів, змінюючи зміст предмета правового регулювання. Особливий інтерес для юриспруденції становить процес уніфікації, коли вона виступає прийомом юридичної техніки за систематизації законодавства та вироблення єдиної термінології нормативно-правових актів. З'ясовано, що натепер в юридичній літературі сформовано досить різноманітні теоретико-методологічні підходи щодо розуміння сутності систематизації трудового законодавства. Так, ми маємо зацікавленість із боку правників, що, у свою чергу, підтверджує актуальність і важливість систематизації трудового законодавства. З іншого боку, немає єдиного наукового погляду на цю проблематику, що заважає здійсненню якісної систематизаційної діяльності. Зроблено висновок, що сутність систематизації трудового законодавства України проявляється в меті, завданнях і функціях такої діяльності, визначення та детальний аналіз яких дає можливість констатувати, що натепер саме систематизація має бути першочерговим кроком на шляху вдосконалення відповідного законодавства, що в результаті дозволить якісно покращити регулювання трудових правовідносин і підвищити загальний рівень юридичних гарантій для працівників та роботодавців.

**Ключові слова:** систематизація, законодавство, трудове законодавство, нормативно-правові акти.

## ESSENCE AND MEANING OF SYSTEMATIZATION OF LABOUR LEGISLATION

**Obushenko Nataliia Mykolaivna,**  
Candidate of Juridical Sciences,  
Senior Researcher at the Secretariat of  
Academic Council  
(Dnipropetrovsk State University of  
Internal Affairs, Dnipro, Ukraine)

In the article, on the basis of the analysis of scientific views and norms of the current legislation of Ukraine, the essence and content of the concept "systematization of labor legislation" are defined and characterized. It is noted that the essence of systematization of the labor legislation of Ukraine is manifested in the purpose, tasks and functions of such activity, the definition and detailed analysis of which makes it possible to state that today systematization should be the first step on the way of improving the relevant legislation, which will result in qualitative improvement of efficiency regulation of labor relations. It is emphasized that the concept of unification is narrower than systematization. Unification in the process of systematization is the main link, since it serves as a basis for the drafting of existing legislation by integrating regulatory acts in a certain order, without changing their content, and also carries out internal restructuring of acts, changing the content of the subject of legal regulation. Of particular interest to jurisprudence is the process of unification, when it advocates the adoption of legal technology in the systematization of legislation and the development of a uniform terminology of legal acts. It is found that to date, quite a variety of theoretical and methodological approaches to understanding the essence of the systematization of labor law have been formed in the legal literature. On the one hand, we have an interest in the side of lawyers, which in turn confirms the relevance and importance of the systematization of labor law. On the other hand, the lack of a unified scientific view on these issues hinders the implementation of quality systematic activities. It has been concluded that the essence of systematization of the labor legislation of Ukraine is manifested in the purpose, tasks and functions of such activity, the definition and detailed analysis of which makes it possible to state that today systematization should be a paramount step on the way of improvement of the relevant legislation, which as a result will allow qualitative improvement. Effective regulation of employment relationships and increase the overall level of legal guarantees for employees and employers.

**Key words:** systematization, legislation, labor legislation, regulatory acts.

**Постановка проблеми.** Модифікація національного трудового законодавства є результатом виконання міжнародних зобов'язань держави та реалізацією глобальної узгодженості трудового права України з міжнародними трудовими нормами, що впливають із ратифікованих і універсальних конвенцій Міжнародної організації праці (далі – МОП). Потрібно також звернути увагу на те, що з набуттям членства в Раді Європи Україна ратифікувала основні акти цієї установи – Європейську конвенцію про захист прав та основоположних свобод людини та Європейську соціальну хартію (переглянуту). Важливим також є те, що законодавець ратифікував такий фундаментальний в Європі нормативно-правовий акт, як Європейська конвенція про правовий статус трудових мігрантів, ухвалена Радою Європи в 1977 р., та долучився до процесу універсалізації європейського трудового права, яке значною мірою втілює право європейських держав, поєднує міжнародно-правові конфедеративні та федеративні риси, тобто має комплексну природу, незавершений характер

та є динамічним [1, с. 22–26]. Варто зазначити, що вдосконалення трудового законодавства – це складний багатоаспектний процес, який має включати як діяльність законодавця, так і здійснення активної науково-дослідної роботи у відповідному напрямі. У цьому контексті варто наголосити, що більшість науковців натепер погоджуються з тим, що ключовим напрямом удосконалення сучасного трудового законодавства України є його систематизація.

**Стан дослідження.** Окремі проблемні питання систематизації трудового законодавства у своїх наукових працях розглядали: Н.П. Долгих, В.П. Марущак, А.Ю. Бабаскін, Ю.В. Баранюк, С.В. Дріжчана, О.А. Любчик, В.О. Антоненко, О.В. Петришин, С.П. Погребняк, В.С. Смородинський, Л.П. Гаращенко та багато інших. Однак, незважаючи на чималу кількість наукових праць, в юридичній літературі немає комплексних розробок, присвячених визначенню сутності поняття «систематизація трудового законодавства».

**Мета статті** – визначити сутність поняття систематизації трудового законодавства.

**Виклад основного матеріалу.** В юридичній літературі існує думка, що систематизація законодавства – це поліпшення його змісту і форми шляхом внесення до нормативних актів необхідних змін, доповнень, заповнення прогалін, усунення множинності нормативних актів з тих самих питань. Однак розвиток законодавства, поліпшення його змісту і форми не відбуваються самі собою, а є наслідком діяльності компетентних суб'єктів; зміна і доповнення законодавства зумовлені не лише розвитком і зміною відповідних суспільних відносин, але й потребами й інтересами суспільства і юридичної практики; систематизація законодавства – це, по суті, діяльність компетентних правотворчих органів щодо постійного підтримання його якісного стану, тобто якості його змісту і форми. Систематизація законодавства – це безперервний процес, що охоплює як діяльність зі створення нових якісних нормативно-правових актів, внесення в них якісних змін і доповнень, так і діяльність з усунення або нейтралізації їхніх неякісних, руйнівних властивостей [2].

Переходячи безпосередньо до питання систематизації трудового законодавства, варто навести думку Л.В. Могілевського, який доводить, що систематизація трудового законодавства являє собою комплекс дій, пов'язаних із визначенням і подальшим аналізом масиву нормативно-правових актів, на основі та відповідно до яких здійснюється правове регулювання трудових і близьких до них відносин, упорядкуванням цього масиву задалегідь визначеними критеріями, унаслідок чого відбувається усунення суперечностей, застарілих і повторюваних норм у такому законодавстві тощо. Систематизація законодавства є тривалою та складною роботою, що може відбуватися в декількох формах (кодіфікація, інкорпорація, консолідація), які можуть доповнювати одна одну. Найпоширенішим способом систематизації законодавства, зокрема й трудового, виступає кодифікація [3, с. 332–333]. Найбільш уживаним у сучасній правотворчій діяльності видом кодифікації виступає галузева кодифікація, яка з огляду на необхідність систематизації трудового законодавства може бути використана як ефективний інструмент підвищення ефективності його дії. До ухвалення нового кодифікованого акта (Трудовий кодекс України), на основі якого здійснювалося б комплексне регулювання трудових і пов'язаних із ними правовідносин, тобто проведення основної роботи із систематизації трудового законодавства, ефективним інструментом підвищення його дії може слугувати внутрішньогалузева кодифікація. Великого значення під час систематизації трудового законодавства набуває його інкорпорація. Зазначене зумовлено, по-перше, тим, що внаслідок її проведення трудове законодавство стає більш зручним у користуванні для своїх кінцевих адресатів. По-друге, здійснення інкорпорації трудового законодавства є ефективним

заходом перед проведенням його кодифікації. Значення консолідації полягає в тому, що за допомогою її проведення створюється єдиний нормативно-правовий акт, який у подальшому може слугувати нормативним орієнтиром для всього трудового законодавства [3, с. 332–333].

Д.В. Журавльов зауважує, що поняття систематизації трудового законодавства визначено як діяльність тих чи інших органів або осіб щодо впорядкування нормативних приписів і нормативно-правових актів, покликаних регулювати трудові та тісно пов'язані з ними відносини, яка характеризується певними методами, прийомами і способами здійснення. Система трудового права і система трудового законодавства різняться за своєю внутрішньою (вертикальною) будовою. Так, щодо системи трудового права поняття «вертикальна структура» має умовний характер, для неї характерна логічна побудова за обсягом – норма права, інститут права, підгалузь права, галузь права. Вертикальна ж структура системи трудового законодавства має ієрархічний характер, оскільки вона побудована відповідно до юридичної сили нормативно-правових актів, яка передусім визначається місцем правотворчого органу в державному механізмі [4]. Згідно з вимогами правової практики робота із систематизації мусить провадитися в певній послідовності та проходити певні стадії. У цьому ключі стадію можна визначити як етап систематизаційної роботи, для якого характерна постановка певного завдання й вирішення на цій основі методики, розробленої для цього етапу, отримання якогось завершеного результату. Сучасна правова практика знає й використовує чотири форми, або види систематизації трудового законодавства: облік нормативних актів, інкорпорація, консолідація, кодифікація [4].

Невід'ємною ознакою процесу вдосконалення трудового законодавства, як підкреслює Л.В. Єрофєєнко, є його постійність, що охоплює як діяльність зі створення нових нормативно-правових актів, внесення якісних змін та доповнень до них, так і діяльність з усунення прогалин або пом'якшення недоліків чинних нормативно-правових актів, покликаних регулювати трудові відносини. Отже, удосконалення трудового законодавства неможливе без його цілеспрямованої, науково обґрунтованої систематизації. Необхідність систематизації законодавства полягає в необхідності ефективного здійснення правотворчої діяльності, зокрема виявленні причин суперечностей, невідповідностей у нормативному регулюванні та їх усуненні, а також застосуванні й реалізації нормативно-правових актів. Систематизація законодавства спрямована і на поліпшення інформаційного впливу права на правосвідомість його суб'єктів [5].

Основним завданням кодифікаційних процесів у сфері правового регулювання трудових відносин є створення нової системи законодавчих і нормативно-правових актів про працю. Ця система актів повинна мати цілісний характер, відповідати умовам ринкової економіки, бути привабливою для всіх учасників трудових відносин. У центрі роботи з реформування трудового законодавства, безперечно, – розроблення і ухвалення нового Кодексу, який покликаний комплексно і більш якісно, ніж нині чинний, регулювати трудові відносини, що виникають на підставі укладеного трудового договору. Новий Кодекс має стати не лише формально, а й реально основним законодавчим актом у сфері праці. У зв'язку із цим підзаконне регулювання повинно здійснюватися тільки на виконання Кодексу. Це сприятиме піднесенню ролі та значення нового Кодексу в регулюванні трудових відносин як основного законодавчого акта. Важливо відобразити в новому Трудовому кодексі основну мету та завдання правового регулювання відносин найманої праці, зазначивши, що трудове законодавство намагається досягнути оптимального об'єднання інтересів працівників і роботодавців [6].

Отже, під систематизацією трудового законодавства України варто розуміти комплекс визначених нормами чинного законодавства дій, які мають право здійснювати

уповноважені органи державної влади з метою упорядкування всього масиву загальних і спеціальних нормативних актів, спрямованих на врегулювання трудових та пов'язаних із ними правовідносин, а також для його обробки та подальшого розміщення за певними критеріями, що обираються відповідно до тих завдань, які розв'язуються цією діяльністю. Варто зазначити, що сутність систематизації трудового законодавства проявляється в меті, завданнях, функціях і принципах здійснення відповідної діяльності.

Виходячи з наведеного вище, можна відзначити, що одна із цілей систематизації трудового законодавства – створити «ефективне законодавство». Г.В. Тимченко доводить, що ефективне законодавство – це узгоджена система якісних законів, за допомогою яких суб'єкти правових відносин реально можуть задовольняти свої інтереси відповідно до загальних принципів права та правової держави. У результаті введення цього поняття зникне необхідність говорити про ефективність у статичній та динамічній, тобто про ефективність закону й ефективність його дії. Поняття «ефективне законодавство» об'єднує в собі ефективність як у статичній, так і в динамічній, оскільки ним можна визначати як ідеальний стан об'єкта, так і законодавство, що характеризується високим рівнем ефективності. Науковець узагальнює, що ефективність законодавства – це рівень задоволення інтересів суб'єктів правових відносин відповідно до загальних принципів права та правової держави. Встановивши ефективність законодавства, можемо визначити, наскільки воно ефективне. Водночас ефективність потрібно розглядати як системне явище, що має певні складові елементи [7, с. 43–44].

Варто погодитись із думкою Д.В. Журавльова, який вказує, що до найважливіших складових частин поняття «ефективне трудове законодавство» варто віднести: якісну правотворчість; ефективне правозастосування; рівень правосвідомості суб'єктів правозастосування та населення загалом. Перші два елементи мають матеріальний характер, або охоплюють сукупність норм і способів їх реалізації. Останній елемент має ідеальний характер, бо являє собою не що інше, як суб'єктивне психологічне відображення двох перших складових частин досліджуваного поняття учасниками правовідносин. Відображення багато в чому залежить від соціальних потреб та інтересів і формує їх відношення до правил чи моделей поведінки, які приймаються державою. Для забезпечення ефективності трудового законодавства, як підкреслює науковець, ураховуючи його особливості, можливе проведення експериментів – запровадження норм спочатку на локальному рівні, для визначення їхньої ефективності на практиці [4].

Досліджуючи теоретико-методологічні підходи до розуміння сутності систематизації трудового законодавства, варто відзначити, що в науковій літературі досить часто воно вживається разом із поняття «уніфікація». О.О. Ульяненко вважає, що уніфікація законодавства передбачає здійснення одноманітного регулювання правових відносин шляхом створення єдиних норм або актів, що замінюють відповідні національні норми в тій чи іншій галузі [8, с. 532]. Як зазначає Л.А. Луць, уніфікація законодавства – це процес введення в національні правові системи та встановлення однакових (уподібнених) юридичних норм (нормативно-правових приписів). Вона здійснюється з метою зближення й адаптації норм міжнародного та національного права, а також однакового (уподібненого) їх застосування й усунення розбіжностей. Основним засобом її проведення є міжнародні договори, у яких формулюються приписи, що підлягають включенню в незмінному варіанті в національні правові системи [9, с. 167]. Уніфікація, як пише О.П. Іванченко, – це сукупність способів однакового врегулювання тих чи інших сторін соціальних відносин. Її основною внутрішньою властивістю саме і є єдність. Названі явища нерозривно пов'язані одне з одним. Уніфікація сприяє синхронній дії всіх структурних елементів системи законодавства, зміцнює їхню взаємозумовленість [10].

Монолітність системи, у свою чергу, виступає юридичною основою уніфікації законодавства, потреба в якій має періодичний характер, залежно від інтенсивності та нагромадження нормативного матеріалу. Уніфікацію не повинна «бентежити» специфіка суспільних відносин, диференційований підхід до їх регламентації. Наявність у цих відносинах спільних властивостей і граней, їхня системна єдність водночас припускає цілісне, уніфіковане врегулювання. Ефективність такого підходу вбачається в тому, що уніфікація, по-перше, створює низку переваг законодавчого характеру (зменшує обсяг нормативного матеріалу, виключає елементи його дублювання), по-друге, полегшує застосування правових приписів на практиці (зокрема, міжнародної) [10].

Метою уніфікації є встановлення єдиного підходу до вирішення певних питань, визначення загального напрямку, у якому повинно відбуватися правове регулювання відповідних суспільних відносин. У звуженому розумінні уніфікацію правових норм можна звести до процесу створення однорідних норм, які прямо вказують, для кожного конкретного випадку, право якої держави має бути застосовано у відносинах з «іноземним елементом» [11, с. 78–79]. Водночас в основі уніфікаційного процесу лежить пошук компромісу, бо держави навряд чи стануть приєднуватися до міжнародних договорів, у яких не врахована специфіка їхнього підходу до регламентації якого-небудь питання. Законодавча діяльність держави й уніфікації в рамках міждержавних об'єднань мають спільні цілі: прагнення забезпечити гарантії в певній галузі відносин і намагання уникнути колізій національних законодавств. Завдяки уніфікації усуваються огріхи форми та змісту, уся система стає більш дієвою, створюється можливість зіставлення певних нормативних джерел, оптимізується застосування відсильних і бланкетних норм, полегшується процедура ухвалення договірних норм [11, с. 78–79].

Виходячи з наведеного, варто констатувати, що поняття уніфікації є вужчим, аніж систематизації. Уніфікація у процесі систематизації є основною ланкою, оскільки виступає підґрунтям під час оформлення чинного законодавства шляхом об'єднання нормативно-правових актів у певному порядку, без зміни їхнього змісту, а також здійснює внутрішню перебудову актів, змінюючи зміст предмета правового регулювання. Особливий інтерес для юриспруденції становить процес уніфікації, коли вона виступає прийомом юридичної техніки за систематизації законодавства та вироблення єдиної термінології нормативно-правових актів. У такому вигляді уніфікація впливає на стиль законодавства, рівень його ефективності та внутрішньої будови [12].

**Висновки.** Завершуючи представлене наукове дослідження, варто узагальнити, що натепер у юридичній літературі сформовано досить різноманітні теоретико-методологічні підходи щодо розуміння сутності систематизації трудового законодавства. Зазначене, на нашу думку, можна оцінити досить неоднозначно. Так, ми маємо зацікавленість із боку правників, що, у свою чергу, підтверджує актуальність і важливість систематизації трудового законодавства. З іншого боку, відсутність єдиного наукового погляду на цю проблематику заважає здійсненню якісної систематизаційної діяльності.

Переконані, що сутність систематизації трудового законодавства України проявляється в меті, завданнях і функціях такої діяльності, визначення та детальний аналіз яких дає можливість констатувати, що натепер саме систематизація має бути першочерговим кроком на шляху вдосконалення відповідного законодавства, що в результаті дозволить якісно покращити регулювання трудових правовідносин і підвищити загальний рівень юридичних гарантій для працівників і роботодавців.

### Список використаних джерел:

1. Право Европейского Союза: правовое регулирование торгового оборота : учебное пособие / под ред. В.В. Безбаха, А.Я. Капустина, В.К. Пучинского. Москва : Зерцало, 1999. 400 с.
2. Попович Є.М. Нагляд і контроль за дотриманням трудового законодавства України : дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2003. С. 163.
3. Могілевський Л.В. Система трудового права України : монографія. Харків, 2016. 412 с.
4. Журавльов Д.В. Система трудового законодавства України : дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2005. 174 с.
5. Єрофеєнко Л.В. Актуальні проблеми реформування трудового законодавства. URL: [http://lsej.org.ua/6\\_2015/26.pdf](http://lsej.org.ua/6_2015/26.pdf).
6. Бару М.Й. На шляху до нового Трудового кодексу. *Право України*. 1995. № № 5-6. С. 26-27.
7. Тимченко Г.В. Розмежування понять «ефективність законодавства» та «ефективне законодавство». *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія «Юриспруденція»*. 2014. Вип. 9-2 (1). С. 41-44.
8. Ульяненко О.О. Форми правової інтеграції. *Держава і право. Юридичні і політичні науки : збірник наукових праць*. 2004. Вип. 26. С. 531-542
9. Луць Л.А. Європейські міждержавні правові системи та проблеми інтеграції з ними правової системи України (теоретичні аспекти) : монографія. Київ : Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАН України, 2003. 304 с.
10. Іванченко О.П. Систематизація законодавства: науковий вектор, практичні потреби. *Часопис Київського університету права*. 2015. № 3. С. 53-56.
11. Томашевська М.О. Особливості уніфікації корпоративних актів. *Держава і право. Юридичні і політичні науки : збірник наукових праць*. 2004. Вип. 26. С. 78-84.
12. Граціанов А.І. Процес систематизації та уніфікації законодавства і розвиток правової системи України : дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01. Київ, 2004. 185 с.