



### Микола Іншин

доктор юридичних наук, професор,  
академік НАПрН України,  
заслужений юрист України,  
завідувач кафедри трудового права  
та права соціального забезпечення  
Київського національного університету імені Тараса Шевченка  
(м. Київ, Україна)  
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-9332-0286>  
trud\_1@ukr.net

### Олег Ярошенко

доктор юридичних наук, професор,  
член-кореспондент НАПрН України,  
завідувач кафедри трудового права  
Національного юридичного університету  
імені Ярослава Мудрого  
(м. Харків, Україна)  
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-9022-4726>  
trudpravo\_nuau@ukr.net



УДК 349.2

## СИСТЕМА ДЖЕРЕЛ ТРУДОВОГО ПРАВА УКРАЇНИ: ПРОБЛЕМА ГАРМОНІЙНОГО ПОЄДНАННЯ ПРИВАТНОГО І ПУБЛІЧНОГО

АНОТАЦІЯ. Дієва система публічного управління у сфері праці здатна швидко, точно й ефективно реагувати на виклики сьогодення, суспільні запити та проблеми, є передумовою оздоровлення економіки нашої держави, успішної її участі в євроінтеграційних процесах. Вироблення і впровадження державної політики має здійснюватися на основі загальноновизнаних міжнародно-правових стандартів у відповідній царині. Зі свого боку оцінювання державної політики України у сфері праці дає змогу встановити результативність роботи державних інституцій, ступінь задоволення ними потреб як працівників, так і роботодавців. Беручи це до уваги, у книгу першу “Загальні положення” нового Трудового кодексу України (ТК України) слід включити окрему главу – “Державна політика у сфері праці”, що об’єднає такі статті: “Мета державної політики у сфері праці”; “Основні завдання державної політики у сфері праці”; “Принципи державної політики у сфері праці”; “Пріоритети державної політики у сфері праці”; “Шляхи реалізації пріоритетів державної політики у сфері праці”; “Суб’єкти державної політики у сфері праці”; “Механізми реалізації державної політики у сфері праці”; “Джерела фінансування державної політики у сфері праці”.

Предмет трудового права є менш однорідним, ніж предмет цивільного права, у нього включені не тільки відносини, що носять приватний характер, а й, зокрема,

відносини щодо нагляду й контролю за дотриманням законодавства про працю, що мають яскраво виражений публічно-правовий характер.

Базовим кодифікованим законом із питань праці, що впорядкує максимально широке коло відповідних відносин, має стати новий ТК України. З його прийняттям мають зберегти чинність тільки ті законодавчі акти, які, окрім трудових і пов'язаних із ними відносин, врегламентовують й інші суспільні відносини.

Договірні правові акти конкретизують, деталізують і розвивають загальні норми трудового законодавства щодо умов певного роботодавця. У цьому полягає головне їх призначення. Такий метод є гнучким і динамічним, що дає можливість оперативно реагувати на зміни економічної ситуації і брати до уваги особливості розвитку окремих регіонів, сфер економіки, професій, що, зі свого боку, зумовлюють особливості умов праці працівників, зайнятих на роботах у цих регіонах, галузях, за цими професіями. Підвищення ролі зазначеного виду правового впорядкування трудових відносин впливає й на централізовану правову регламентацію праці. Це виражається у збільшенні обсягу соціально-партнерських і локальних нормативних актів завдяки доповненню і конкретизації у них норм, які містяться в централізованому акті, що спричиняє зменшення обсягу змісту останніх.

Ключові слова: джерела трудового права; система; законодавство про працю; договірні правові акти у сфері праці; поєднання приватного і публічного правового регулювання; працівник; роботодавець; трудові права й обов'язки.

Законодавство про працю як одна з провідних галузей у системі національного права покликане відігравати визначальну роль у суспільному житті, у соціальних перетвореннях, що відбуваються в Україні. Це повною мірою розуміє і нормотворець, який основні завдання чинного Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) у ст. 1 глави I “Загальні положення” визначає таким чином:

Кодекс законів про працю України регулює трудові відносини всіх працівників, сприяючи зростанню продуктивності праці, поліпшенню якості роботи, підвищенню ефективності суспільного виробництва і піднесенню на цій основі матеріального і культурного рівня життя трудящих, зміцненню трудової дисципліни і поступовому перетворенню праці на благо суспільства в першу життєву потребу кожної працездатної людини. Законодавство про працю встановлює високий рівень умов праці, всерірну охорону трудових прав працівників<sup>1</sup>.

Вважаємо, що цей підхід є своєрідною спробою сформулювати завдання самого КЗпП України через визначення завдань державної політики у сфері праці. Показово, що останні зміни у зазначену норму були внесені указом Президії Верховної Ради Української РСР від 27 травня

<sup>1</sup> Кодекс законів про працю України: затверджено Законом УРСР від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР (Додаток)*. 1971. № 50. Ст. 375.

1988 р.<sup>2</sup> відповідно до указів Президії Верховної Ради СРСР від 4 лютого 1988 р. “Про внесення до законодавства Союзу РСР про працю змін і доповнень, пов’язаних з перебудовою управління економікою” і від 29 березня 1988 р. “Про внесення змін і доповнень до деяких законодавчих актів СРСР про працю”. Як видається, будь-які коментарі у цьому разі зайві.

Проект Трудового кодексу України (реєстраційний № 1658, текст доопрацьований від 24 липня 2017 р., далі – ТК України)<sup>3</sup> до цього питання підходить інакше та у ст. 1 визначає: а) метою ТК України визнає встановлення прав та обов’язків суб’єктів трудових правовідносин, забезпечення реалізації передбачених Конституцією України трудових прав і гарантій працівників, створення належних умов праці, забезпечення захисту прав та інтересів працівників і роботодавців, а б) його завданням – правове регулювання питань щодо: реалізації права на працю; умов праці; організації та управління працею; професійного навчання, перепідготовки та підвищення кваліфікації; забезпечення договірною регулювання умов праці; відповідальності роботодавців і працівників; вирішення індивідуальних та колективних трудових спорів; нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства; інших питань, визначених цим Кодексом. У цьому випадку застосований спрощений підхід: акцент зроблено суто на меті і завданні самого кодифікованого акта у сфері праці. Державна ж політика у царині праці залишилася поза увагою розробників проекту. Така позиція не є конструктивною, адже вносить невизначеність у вирішення головного питання: яким має бути співвідношення приватного і публічного у регламентуванні трудових та пов’язаних із ними відносин.

І. Жигалкін безапеляційно наголошує:

Управління працею в масштабах країни має на увазі управління (а) формуванням, підготовкою й розподілом трудових ресурсів, (б) продуктивністю праці, її характером, змістом та умовами, (в) кооперацією й поділом праці; (г) її оплатою за кількістю, якістю й мірою. Однак економічні важелі проведення такої політики є неефективними без використання належної правової бази. Трудоправа юридична галузь є потужним важелем управління економічним розвитком усього господарського

<sup>2</sup> Про внесення до Кодексу законів про працю Української РСР змін і доповнень, пов’язаних з перебудовою управління економікою: указ Президії Верховної Ради Української РСР 27 травня 1988 р. № 5938-XI <<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5938-11>> (дата звернення: 14.02.2019).

<sup>3</sup> Проект Трудового кодексу України (реєстраційний № 1658, текст доопрацьований від 24 липня 2017 р.) <[http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=532213](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=532213)> (дата звернення: 14.02.2019).

комплексу, й від того, як можна розпорядитися її засобами і способами впливу залежить розвиток економіки країни<sup>4</sup>.

Правознавець переконаний, що трудове право є однією з тих небагатьох юридичних галузей, які, з одного боку, найтісніше пов'язані з мікро- й макроекономічними процесами в державі, а з другого – безпосередньо впливають на рівень добробуту і соціальний клімат у суспільстві<sup>5</sup>.

Сьогодні в українському суспільстві як ніколи гостро відчувається необхідність у зваженій та науково обґрунтованій державній політиці загалом і у царині праці зокрема. Г. Атаманчук зміст державної політики трактує як оптимальний синтез об'єктивних тенденцій суспільного розвитку та суб'єктивних суджень людей про свої інтереси в ньому. У кожній державі політика формується під впливом багатьох обставин, є збігом певних чинників, буває доволі кон'юнктурною та персоніфікованою. Сенс державної політики вчений зводить до модернізації матеріального та духовного виробництва й соціальних умов життя на базі науково-технічного прогресу, розвитку людини та взаємовигідного розподілу праці з іншими державами<sup>6</sup>.

У законодавчих актах України, що впорядковують трудові і пов'язані з ними відносини, особливо прийняті нещодавно, все частіше бачимо спробу нормативно зафіксувати основну мету державної політики у відповідній царині, її завдання і принципи, повноваження органів, що її реалізують. Таким, зокрема, є Закон України "Про професійний розвиток працівників", згідно зі ст. 2 якого:

Метою державної політики у сфері професійного розвитку працівників є підвищення їх конкурентоспроможності відповідно до суспільних потреб шляхом сприяння роботодавцю в ефективному використанні праці та забезпеченні досягнення належного професійного рівня працівниками<sup>7</sup>.

До принципів, на яких вона формується, віднесені такі, як-от: доступності професійного розвитку працівникам; вільного вибору роботодавцем форм і методів забезпечення професійного розвитку працівників з урахуванням специфіки їх роботи; додержання інтересів роботодавця та працівника; безперервності процесу професійного розвитку

<sup>4</sup> І Жигалкін, 'Система принципів трудового права в умовах формування нової правової доктрини України' (дис д-ра юрид наук, Східноукраїн нац ун-т ім Володимира Даля 2016) 449.

<sup>5</sup> Там само.

<sup>6</sup> Г Атаманчук, *Теорія державного управління: учебник* (Омега-Л 2010) 525.

<sup>7</sup> Про професійний розвиток працівників: Закон України від 12 січня 2012 р. № 4312-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2012. № 39. 462.

працівників. Закон України “Про зайнятість населення”<sup>8</sup> у преамбулі визначає передусім правові, економічні та організаційні засади реалізації державної політики у сфері зайнятості населення, а вже потім – гарантії держави щодо захисту прав громадян на працю та реалізації їхніх прав на соціальний захист від безробіття. Цей законодавчий акт містить окремий розділ II із назвою “Державна політика у сфері зайнятості населення”, що об’єднує норми: ст. 15 – “Принципи та мета, основні напрями державної політики у сфері зайнятості населення”; ст. 16 – “Реалізація державної політики у сфері зайнятості населення”; ст. 17 – “Органи, що забезпечують формування та реалізацію державної політики у сфері зайнятості населення”; ст. 18 – “Територіальні та місцеві програми зайнятості населення”; ст. 19 – “Органи соціального діалогу у сфері зайнятості”; ст. 20 – “Фінансування заходів щодо реалізації державної політики у сфері зайнятості населення”. У статті 4 Закону України “Про охорону праці”<sup>9</sup> вказано: а) ким саме визначається державна політика в галузі охорони праці; б) на що вона спрямована; в) принципи, на яких вона базується. Преамбула Закону України “Про соціальний діалог в Україні” фіксує:

Цей Закон визначає правові засади організації та порядку ведення соціального діалогу в Україні з метою вироблення та реалізації державної соціальної і економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин та забезпечення підвищення рівня і якості життя громадян, соціальної стабільності в суспільстві<sup>10</sup>.

Переконані, що дієва система публічного управління у сфері праці здатна швидко, точно й ефективно реагувати на виклики сьогодення, суспільні запити та проблеми, є передумовою оздоровлення економіки нашої держави, успішної її участі в євроінтеграційних процесах. Вироблення і впровадження державної політики має здійснюватися на основі загальноновизнаних міжнародно-правових стандартів у відповідній царині. Зі свого боку оцінювання державної політики України у сфері праці дає змогу встановити результативність роботи державних інституцій, ступінь задоволення ними потреб як працівників, так і роботодавців. Беручи це до уваги, займаємо позицію, за якою у Книгу першу “Загальні положення” нового ТК України слід включити окрему главу – “Державна політика у сфері праці”, що об’єднає такі статті: “Мета державної

<sup>8</sup> Про зайнятість населення: Закон України від 5 липня 2012 р. № 5067-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2013. № 24. Ст. 243.

<sup>9</sup> Про охорону праці: Закон України від 14 жовтня 1992 р. № 2694-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1992. № 49. Ст. 668.

<sup>10</sup> Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23 грудня 2010 р. № 2862-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2011. № 28. Ст. 255.

політики у сфері праці”; “Основні завдання державної політики у сфері праці”; “Принципи державної політики у сфері праці”; “Пріоритети державної політики у сфері праці”; “Шляхи реалізації пріоритетів державної політики у сфері праці”; “Суб’єкти державної політики у сфері праці”; “Механізми реалізації державної політики у сфері праці”; “Джерела фінансування державної політики у сфері праці”.

Вирізняємо такі основні пріоритети державної політики у сфері праці в сучасних умовах, як-от: 1) удосконалення трудового законодавства (зокрема, забезпечення розроблення і прийняття ТК України, Закону України “Про промислову безпеку”); 2) покращення системи моніторингу і прогнозування ситуації на ринку праці; 3) забезпечення збалансованості професійної освіти й попиту на робочу силу; 4) стимулювання економічної активності населення; 5) широка інформаційно-роз’яснювальна робота серед населення щодо трудових прав, способів їх захисту й переваг легальної зайнятості; 6) створення гарантійного Фонду для забезпечення захисту грошових вимог працівників у разі банкрутства роботодавця; 7) розвиток кадрового потенціалу; 8) підвищення якості робочих місць; 9) розроблення механізмів реалізації міжнародних договорів про взаємне працевлаштування та соціальний захист трудящих-мігрантів, однією зі сторін яких є Україна; 10) запровадження дійових механізмів легалізації доходів громадян, які працюють за кордоном; 11) поліпшення ефективності нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства<sup>11</sup>.

Предмет трудового права є менш однорідним, аніж предмет цивільного права, у нього включені не тільки відносини, що носять приватний характер, а й, зокрема, відносини щодо нагляду та контролю за дотриманням законодавства про працю, що мають яскраво виражений публічно-правовий характер.

Однією з характерних особливостей національного трудового права України є різноманітність його джерел. Це зумовлено потребами практичного вирішення комплексних завдань забезпечення цілісного регулювання численних трудових і пов’язаних із ними відносин. У зв’язку з цим трудо-правові норми втілюються як у міжнародних договорах, нормативних актах компетентних державних органів, так і в актах соціального партнерства й локальних актах тощо. Системне дослідження джерел трудового права дає можливість: а) ширше відобразити механізм впливу норм права на відносини у сфері праці; б) повніше виявити юридичні аспекти взаємодії нормотворців; в) чіткіше встано-

<sup>11</sup> О Ярошенко (наук ред), *Держава та її органи як суб’єкти трудового права: теоретико-прикладний нарис* (Право 2014) 288.



вити внутрішні зв'язки в самому нормативному масиві; г) зрозуміти взаємозалежність між правовими реаліями й оточуючими соціальними явищами, процесами, на які вони впливають<sup>12</sup>. Ознаками системи джерел трудового права є: а) зумовленість суспільних відносин, які регламентуються нею, предметом і методом правового регулювання праці; б) цілісність; в) неадитивність; г) численність джерел трудового права як її елементів; ґ) певна самостійність кожного джерела трудового права, зумовлена сферою впорядкування й компетенцією нормотворця, який його прийняв; д) точно визначене становище кожного джерела трудового права в системі джерел цієї галузі; е) структурна впорядкованість елементів (джерел), що визначає їх функціональні взаємозв'язки і взаємозалежності<sup>13</sup>.

Нині основним актом, що регламентує трудові відносини, є КЗпП України, прийнятий ще 10 грудня 1971 р. й орієнтований на жорстке державне регулювання. Кодекс, незважаючи на внесені в нього численні зміни і доповнення (приміром, тільки за останні 3 роки таких новацій було 25), усе менше відповідає соціально-економічній ситуації, що складається. Значною мірою неефективність правового регулювання відносин у сфері праці пояснюється відсутністю в законодавстві чіткого механізму реалізації закладених у ньому гарантій. Це положення обумовлене безліччю причин, як-от: відсутністю чіткого поділу питань, що вирішуються на різних рівнях нормативного регулювання; колізією нормативно-правових актів; недостатньо оперативним подоланням прогалин у чинному законодавстві; низьким рівнем юридичної техніки та ін.

Новий ТК України повинен не так проголошувати і фіксувати рівні й нормативи охорони праці, пільги та компенсації, як стимулювати розвиток економіки, що, зі свого боку, створить умови для реального забезпечення різноманітних гарантій прав працівників. Головна умова – прискорене впровадження досягнень науково-технічного прогресу. А це, як показує досвід передових в економічному аспекті країн, передбачає широку участь в управлінні виробництвом безпосередніх виробників матеріальних благ – працівників через їх представницькі органи. Прийняття ТК України дасть змогу упорядкувати трудові і пов'язані з ними відносини, підвищить їх гнучкість, розвантажити роботодавця від еко-

<sup>12</sup> О Ярошенко, 'До питання про місце майбутнього Трудового кодексу України в системі джерел трудового права' (2017) 6 Право України 64-71.

<sup>13</sup> Див: О Ярошенко, *Теоретичні та практичні проблеми джерел трудового права України* (СПД ФО Вапнярчук Н М 2006) 456; О Ярошенко, 'Джерела трудового права України' (дис д-ра юрид наук, Нац юрид акад України ім Я Мудрого 2007) 476; О Ярошенко, 'Система правових актів про працю' [2002] 2(13) Актуальні проблеми державного управління 265-7; О Ярошенко, 'Деякі питання системи джерел трудового права України' (2006) 77 Проблеми законності 43-8.

номічно не виправданих витрат на забезпечення гарантій і компенсацій працівникам. Тим самим скоротяться можливості для розвитку нелегальних трудових відносин. Відбудеться реальне підвищення (порівняно з існуючою ситуацією) рівня захисту прав і законних інтересів працівників.

Проект ТК України складається із дев'яти книг: перша – “Загальні положення” (статті 1–29) – містить норми про мету, завдання ТК України, принципи правового регулювання, нормативно-правові акти, суб'єкти трудових відносин; друга – “Виникнення та припинення трудових відносин. Трудовий договір” (статті 30–121) – про трудовий договір, умови та порядок його укладення, виконання та припинення; третя – “Умови праці” (статті 122–289) – з питань робочого часу та часу відпочинку, оплати праці, охорони праці, соціального страхування, а також трудової дисципліни; четверта “Особливості регулювання трудових відносин за участю окремих категорій працівників і роботодавців” (статті 290–313) – щодо особливостей трудових відносин працівників із сімейними обов'язками, неповнолітніх, членів виробничих кооперативів, фермерських господарств, а також з роботодавцем-фізичною особою; п'ята – “Професійна (службова) кар'єра” (статті 314–334) – стосовно реалізації права на професійну (службову) кар'єру; шоста – “Колективні трудові відносини” (статті 335–337) – про соціальний діалог; сьома – “Нагляд та контроль за дотриманням трудового законодавства” (статті 338–347) – щодо державного нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства; восьма “Відповідальність сторін трудових відносин” (статті 348–366) – стосовно дисциплінарної та матеріальної відповідальності; дев'ята – “Індивідуальні трудові спори” (статті 367–385) – про порядок врегулювання індивідуальних трудових спорів.

Незважаючи на те, що ч. 1 ст. 1 основним завданням ТК України визнає правове впорядкування максимально широкого кола суспільних відносин, подальше ознайомлення з Кодексом дає вагомий підстави для абсолютно протилежного висновку. Квінтесенцією цієї, на перший погляд, занадто категоричної думки, є п. 9 Прикінцевих та перехідних положень, за яким визнаються такими, що втратили чинність із дня набрання чинності цим Кодексом, 11 нормативних актів<sup>14</sup>, серед яких лише п'ять законів: 1) Кодекс законів про працю України; 2) Закон Української РСР “Про затвердження Кодексу законів про працю Української РСР”; 3) Закон України “Про оплату праці”; 4) Закон України “Про визначення розміру збитків, завданих підприємству, установі, організації розкрадан-

<sup>14</sup> Звернімо увагу на те, що у п. 9 Прикінцевих та перехідних положень проекту ТК України у списку нормативних актів, які визнаються такими, що втратили чинність з дня набрання чинності цим Кодексом, після 4 позиції, одразу йде 6. Має місце прикра недбалість авторів законопроекту.



ням, знищенням (псуванням), недостатчею або втратою дорогоцінних металів, дорогоцінного каміння та валютних цінностей”; 5) Закон України “Про відпустки”. При більш прискіпливому опрацюванні змісту проекту складається враження, що маємо справу не зі справжнім кодифікованим актом, а з трохи розширеною версією закону, який можна було б назвати “Про трудові договори”. Так, із незрозумілих причин розробники залишають чинним Закон України “Про колективні договори і угоди”<sup>15</sup>, який визначає правові засади розробки, укладення та виконання колективних договорів і угод з метою сприяння регулюванню трудових відносин та соціально-економічних інтересів працівників і роботодавців. Закон України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)”<sup>16</sup>, що визначає правові й організаційні засади функціонування системи заходів із вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) і спрямований на здійснення взаємодії сторін соціально-трудових відносин у процесі врегулювання колективних трудових спорів (конфліктів), що виникли між ними, також продовжуватиме діяти. Закон України “Про охорону праці”, який визначає основні положення щодо реалізації конституційного права працівників на охорону їх життя і здоров’я у процесі трудової діяльності, на належні, безпечні і здорові умови праці, регулює за участю відповідних органів державної влади відносини між роботодавцем і працівником з питань безпеки, гігієни праці та виробничого середовища і встановлює єдиний порядок організації охорони праці в Україні, також не втратить чинності. Цей перелік можна продовжувати й далі. Однак виникає логічне запитання: навіщо приймати ТК України, якщо у запропонованому вигляді він не вирішує питання, які стоять перед будь-якою кодифікацією як засобом систематизації нормативних актів, що здійснюється шляхом перероблення і зведення правових норм, які містяться у різних актах, у логічно узгоджений нормативно-правовий акт, який системно і вичерпно регулює певну сферу суспільних відносин (у нашому випадку – відносин у сфері праці). Основними рисами кодифікаційної діяльності слід визнати такі: 1) здійснюється компетентними правотворчими органами держави, а тому має державно-владний, офіційний характер і є різновидом правотворчості; 2) об’єктом є певна група нормативно-правових приписів, що мають спільний предмет правового регулювання; 3) зумовлена, перш за все, потребами суспільного розвитку й такою властивістю об’єктивного права, як його системність; 4) змістом цієї діяльності є опрацювання форми і змісту норматив-

<sup>15</sup> Про колективні договори і угоди: Закон України від 1 липня 1993 р. № 3356-ХІІ. *Відомості Верховної Ради України*. 1993. № 36. Ст. 361.

<sup>16</sup> Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 3 березня 1998 р. № 137/98-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1998. № 34. Ст. 227.

но-правових положень, їх узгодження й об'єднання в цілісний комплекс; 5) являє собою процес, який складається із певних послідовних дій (операцій), стадій та етапів; 6) здійснюється на підставі певних принципів, за допомогою відповідних засобів, із застосуванням конкретних правил кодифікації; 7) результатом є створення єдиних, внутрішньо узгоджених за змістом і юридично цілісних нормативно-правових кодифікаційних актів, які мають юридичну форму зовнішнього вираження (найменування); 8) метою цієї діяльності є створення якісних нормативно-правових актів, а загалом – удосконалення законодавства. З урахуванням наведеного пропонується визначення поняття “кодифікаційна діяльність”: це зумовлений потребами суспільного розвитку й системністю права, здійснюваний на підставі певних принципів правотворчий процес з опрацювання змісту й форми групи чинних нормативно-правових приписів, їх узгодження й об'єднання у кодифікований акт з метою вдосконалення законодавства<sup>17</sup>.

Має рацію В. Костюк, який стверджує:

За своєю суттю, кодифікація трудового законодавства – це науково-обґрунтований, виважений і суспільно схвалений процес формування новітніх підходів, стандартів і норм з питань праці шляхом ухвалення Трудового кодексу України<sup>18</sup>.

Тобто ТК України має стати базовим кодифікованим законом з питань праці, який впорядкує максимально широке коло відповідних відносин. Із його прийняттям повинні зберегти чинність тільки ті законодавчі акти, які, окрім трудових і пов'язаних із ними відносин, вреґламентовують й інші суспільні відносини. Таким, зокрема, є Закон України “Про зайнятість населення”, який впорядковує правові, економічні та організаційні засади реалізації державної політики у сфері зайнятості населення, гарантії держави щодо захисту прав громадян на працю та реалізації їхніх прав на соціальний захист від безробіття. Відносини у сфері зайнятості населення регулюються Конституцією України, Законом України “Про зайнятість населення”, КЗпП України, Господарським та Цивільним кодексами України, Законом України “Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття”, іншими актами законодавства. Комплексним є і Закон

<sup>17</sup> О Ярошенко, ‘Про необхідність кодифікації трудового законодавства України’ [2004] 1(36) Вісник Академії правових наук України 38-44.

<sup>18</sup> В Костюк, ‘Кодифікація трудового законодавства у контексті прав осіб з інвалідністю: проблеми, новації та перспективи’ в *Актуальні проблеми соціального права: науково-практичний Посібник*, вип 2 (2016) 87-92.

України “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності”<sup>19</sup>, що визначає особливості правового регулювання, засади створення, права та гарантії діяльності професійних спілок. Законодавство про профспілки складається з Конституції України, Закону України “Про об’єднання громадян”<sup>20</sup>, Закону України “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності”, КЗпП України та інших нормативно-правових актів, прийнятих відповідно до них.

Договірні правові акти, будучи підзаконними, мають конкретизувати, деталізувати й розвивати загальні норми трудового законодавства щодо умов певного підприємства. У цьому полягає головне їх призначення. В умовах переходу від адміністративно-командної системи управління економікою до ринкової системи господарювання й вільної конкуренції значення договірного регулювання трудових відносин постійно зростає. Саме соціально-партнерський метод у своїй основі дає змогу більшою мірою реалізовувати основні принципи трудового права і повинен відповідати сучасним умовам економічного розвитку, враховуючи різноманіття організаційно-правових форм власності. Такий метод є гнучким і динамічним, що дає можливість швидко реагувати на зміни економічної ситуації і брати до уваги особливості розвитку окремих регіонів, галузей виробництва, професій, що зумовлюють, зі свого боку, особливості умов праці працівників, зайнятих на роботах у цих регіонах, галузях господарства, за цими професіями. Підвищення ролі цього виду правового впорядкування трудових відносин впливає й на централізовану правову регламентацію праці. Це виражається у збільшенні обсягу соціально-партнерських і локальних нормативних актів унаслідок доповнення й конкретизації в них норм, що містяться у централізованому акті, що спричиняє зменшення обсягу змісту останніх.

Висновки. Підсумовуючи, варто зазначити. Вважаємо, що через весь новий ТК України необхідно послідовно провести таке співвідношення публічного і приватного регулювання трудових і пов’язаних із ними відносин:

а) за державою зберігається право закріплення й конкретизації в законодавстві про працю приписів Конституції України, основних процедур і комплексу загальнообов’язкових юридичних гарантій трудових прав працівників;

б) на соціально-партнерському та колективно-договірному рівнях визначаються галузеві, регіональні, виробничі й інші особливості організації праці й реалізації юридичних гарантій трудових прав працівників;

<sup>19</sup> Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15 вересня 1999 р. № 1045-XIV. *Відомості Верховної Ради України*. 1999. № 45. Ст. 397.

<sup>20</sup> Закон України “Про об’єднання громадян” втратив чинність на підставі Закону від 22 березня 2012 р. № 4572-VI.

в) індивідуально-договірне регулювання стає способом визначення за участю працівників й органів (осіб), уповноважених представляти і захищати їх інтереси, безпосередніх умов їх трудової діяльності.

## REFERENCES

### List of legal documents

#### Legislation

1. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy [The Code of Labor Laws of Ukraine]: zatverdzheno Zakonom URSSR [Approved by the Law of the UkSSR] vid 10 hrudnia 1971 r. № 322-VIII. *Vidomosti Verkhovnoi Rady URSSR (Dodatok)*. 1971. № 50. St. 375 (in Ukrainian).
2. Pro kolektyvni dohovory i uhody [On Collective Contracts and Agreements]: Zakon Ukrainy [the Law of Ukraine] vid 1 lypnia 1993 r. № 3356-XII. *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy*. 1993. № 36. St. 361 (in Ukrainian).
3. Pro okhoronu pratsi [On Labor Protection]: Zakon Ukrainy [the Law of Ukraine] vid 14 zhovtnia 1992 r. № 2694-XII. *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy*. 1992. № 49. St. 668 (in Ukrainian).
4. Pro poriadok vyrishennia kolektyvnykh trudovykh sporiv (konfliktiv) [On the Procedure for Resolution of Collective Labor Disputes (Conflicts)]: Zakon Ukrainy [the Law of Ukraine] vid 3 bereznia 1998 r. № 137/98-VR. *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy*. 1998. № 34. St. 227 (in Ukrainian).
5. Pro profesiini spilky, yikh prava ta harantii diialnosti [On Trade Unions, Their Rights and Guarantees of Operation]: Zakon Ukrainy [the Law of Ukraine] vid 15 veresnia 1999 r. № 1045-XIV. *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy*. 1999. № 45. St. 397 (in Ukrainian).
6. Pro profesiinyi rozvytok pratsivnykiv [On Professional Development of Employees]: Zakon Ukrainy [the Law of Ukraine] vid 12 sichnia 2012 r. № 4312-VI. *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy*. 2012. № 39. St. 462 (in Ukrainian).
7. Pro sotsialnyi dialoh v Ukraini [On Social Dialogue in Ukraine]: Zakon Ukrainy [the Law of Ukraine] vid 23 hrudnia 2010 r. № 2862-VI. *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy*. 2011. № 28. St. 255 (in Ukrainian).
8. Pro vnesennia do Kodeksu zakoniv pro pratsiu Ukrainiskoi RSR zmin i dopovnen, poviazanykh z perebudovoiu upravlinnia ekonomikoiu [On Changes and Amendments to the Code of Labor Laws of the Ukrainian SSR with Regard to Reorganization of Economy Management]: ukaz Prezydii Verkhovnoi Rady Ukrainiskoi RSR [Decree of the Presidium of the Supreme Council of the Ukrainian SSR] vid 27 travnia 1988 r. № 5938-XI <<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5938-11>> (accessed: 14.02.2019) (in Ukrainian).
9. Pro zainiatist naseleennia [On Employment of the Population]: Zakon Ukrainy [the Law of Ukraine] vid 5 lypnia 2012 r. № 5067-VI. *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy*. 2013. № 24. St. 243 (in Ukrainian).
10. Proekt Trudovoho kodeksu Ukrainy [The Draft Labor Code of Ukraine] (reiestratsiinyi № 1658, tekst doopratsovanyi vid 24 lypnia 2017 r.) <[http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=532213](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=532213)> (accessed: 14.02.2019) (in Ukrainian).

### Bibliography

#### Authored books

11. Atamanchuk H, *Teoryya hosudarstvennoho upravlenyia [Theory of State Management]* (Omeha-L 2010) (in Russian).

Микола Іншин, Олег Ярошенко

12. Yaroshenko O, *Teoretychni ta praktychni problemy dzherel trudovoho prava Ukrainy* [Theoretical and Practical Issues of Labor Law Sources in Ukraine] (SPD FO Vapnyarchuk N M 2006) (in Ukrainian).

*Edited books*

13. Kostiuk V, 'Kodyfikatsiia trudovoho zakonodavstva u konteksti prav osib z invalidnistiu: problemy, novatsii ta perspektyvy' ['Codification of Labor Legislation in the Context of the Rights of Persons with Disabilities: Issues, Innovations and Prospects'] v *Aktualni problemy sotsialnoho prava: naukovo-praktychnyi posibnyk* [Topical Issues of Social Law: Scientific and Practical Guide], vyp 2 (2016) 87-92.
14. Yaroshenko O (nauk red), *Derzhava ta yii orhany yak sub'iekty trudovoho prava: teoretyko-prykladnyi narys* [The State and Its Bodies as Subjects of Labor Law: Theoretical and Application Essay] (Pravo 2014) (in Ukrainian).

*Journal articles*

15. Yaroshenko O, 'Deiaki pytannia systemy dzherel trudovoho prava Ukrainy' ['Some Issues of the System of Labor Law Sources of Ukraine'] (2006) 77 *Problemy zakonnosti* 43-8 (in Ukrainian).
16. – –, 'Do pytannia pro mistse maibutnoho Trudovoho kodeksu Ukrainy v systemi dzherel trudovoho prava' ['More on the Place of the Future Labor Code of Ukraine in the System of Labor Law Sources'] (2017) 6 *Pravo Ukrainy* 64-71 (in Ukrainian).
17. – –, 'Pro neobkhidnist kodyfikatsii trudovoho zakonodavstva Ukrainy' ['On the Need to Codify the Labor Legislation of Ukraine'] [2004] 1(36) *Visnyk Akademii pravnych nauk Ukrainy* 38-44 (in Ukrainian).
18. – –, 'Systema pravovykh aktiv pro pratsiu' ['System of Legal Acts on Labor'] [2002] 2(13) *Aktualni problemy derzhavnogo upravlinnia* 265-7 (in Ukrainian).

*Dissertation*

19. Yaroshenko O, 'Dzherela trudovoho prava Ukrainy' ['Sources of Labor Law of Ukraine'] (dys d-ra yuryd nauk, Nats yuryd akad Ukrainy im Ya Mudroho 2007) (in Ukrainian).
20. Zhyhalkin I, 'Systema pryntsyviv trudovoho prava v umovakh formuvannia novoi pravovoi doktryny Ukrainy' ['The System of Labor Law Principles in the Context of Formulating a New Legal Doctrine of Ukraine'] (dys d-ra yuryd nauk, Skhidnoukrain nats un-t im Volodymyra Dalia 2016) (in Ukrainian).

Mykola Inshyn  
Oleg Yaroshenko

THE SYSTEM OF LABOR LAW SOURCES IN UKRAINE:  
ON THE HARMONIOUS COMBINATION OF PRIVATE AND PUBLIC

ABSTRACT. An efficient system of public administration in the labor sector is capable of a prompt, accurate and effective response to the present-day challenges, social demands and problematic issues, and is a prerequisite for recovery of our State's economy and its successful participation in the European integration processes. The State policies should be formulated and implemented on the basis of universally recognized international legal standards in the relevant domain. For its part, efforts focused on assessing the State policies of Ukraine in the labor sector allow establishing the performance level of

public institutions, and the degree to which they satisfy the needs of employees as well as employers. Taking this into account, Book One “General Provisions” of the new Labor Code of Ukraine should include a separate chapter “The State Labor Policies” comprising the following articles: “The Goal of the State Labor Policies”; “The Main Objectives of the State Labor Policies”; “The Principles of the State Labor Policies”; “The Priorities of the State Labor Policies”; “Ways of Implementing the Priorities of the State Labor Policies”; “Subjects of the State Labor Policies”; “Mechanisms of Implementation of the State Labor Policies”; “Funding Sources of the State Labor Policies.”

The subject matter of labor law is less homogeneous than the subject matter of civil law since it comprises not only relations of a private nature but also, particularly, the relations with regard to supervision and control over compliance with labor legislation which have a pronounced public-law nature.

The new Labor Code of Ukraine should become the basic codified law on labor issues which would regulate the widest possible range of the relevant relations. After it is adopted, only those pieces of legislation should remain in force which, along with labor and related relations, regulate other social relations as well.

The contractual legal acts narrow down, detail and develop the general provisions of labor legislation with regard to the conditions of a certain employer. This is their main purpose. This method is flexible and dynamic and enables a prompt response to changes in the economic situation, with due regard for the specifics of development of separate regions, economy sectors, professions and this, in turn, determines the specifics of employment conditions for employees working in these regions, sectors, and in these professions. An increasing role which this type of legal regulation has on labor relations has an impact on the centralized legal regulation of labor. This is reflected in the increasing scope of social partnership and local regulations which expand and detail the provisions contained in the centralized act, thus entailing a decrease of the content of the latter.

KEYWORDS: sources of labor law; system; labor legislation; contractual legal acts in the labor sector; combination of private- and public-law regulation; employee; employer; labor rights and obligations.