

**ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ПІДХОДИ
ДО СУЧАСНИХ ПРОБЛЕМ ЗАЙНЯТОСТІ
ТА КОДИФІКАЦІЇ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА**

В.С. Венедіктов

*доктор юридичних наук, професор, проректор з наукової роботи
Харківського-економіко-правового університету,
Заслужений юрист України та АР Крим,
член-кореспондент Інженерної академії України,
Президент Української асоціації фахівців трудового права*

Постановка проблеми. Основним недоліком сучасного законодавчого процесу в Україні є недотримання, а часом навіть ігнорування вимог чинної Конституції України як основного фактора правового забезпечення життєдіяльності держави та суспільства. Проголосивши Україну правовою, демократичною та соціальною державою, законодавець у своїй діяльності повинен дотримуватися стратегії проведення правової реформи з метою створення цивілізованого громадянського суспільства на принципах верховенства права та забезпечення законності в країні.

Це в повній мірі стосується і проблем кодифікації трудового законодавства, проблем зайнятості та працевлаштування, тобто проблем пов'язаних з реалізацією права на працю, що є дуже актуальним в умовах ринкової економіки.

Трудове право є однією з найважливіших ланок правової системи України, яке найбільшою мірою повинне забезпечувати соціально-правовий захист людини в сфері праці, змістовно розкриваючи норми Конституції України як основної бази для розвитку трудового законодавства. Чим більша стабільність чинного законодавства, тим вище правова культура держави і суспільства. Але, слід зазначити, що трудове законодавство має відповідати двом взаємовиключним вимогам. З одного боку, воно повинно бути стабільним, оскільки відсутність стабільності знижує ефективність дії закону. А з іншого – воно повинно бути динамічним, своєчасно реагувати на зміни в соціально-економічному житті суспільства ефективним прийняттям відповідних норм для регулювання трудових відносин.

Динаміка фактичних суспільних відносин служить критерієм перевірки дієвості та ефективності нормативно-правового регулювання. Юридичні закони повинні своєчасно, з урахуванням перспектив розвитку, відбивати суспільні потреби, не допускаючи як відставання нормативно-правової форми від змісту опосередковуваних нею суспільних відносин, так і надмірного випередження нею останніх. У випадках подібних перекосів процесу нормативно-правового регулювання, волюнтаристичного відриву його від реальних життєвих умов і закономірностей можливе різке зниження рівня ефективності як конкретного зако-

ну, так і дієвості всієї правової системи в цілому, а також настання в ряді випадків соціально-негативних наслідків.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Проблеми кодифікації трудового законодавства, зайнятості працездатного населення завжди були предметом наукових досліджень як вітчизняних, так і зарубіжних вчених, наприклад: П.Д. Пилипенко, В.І. Прокопенко, О.І. Процевський, В.Г. Ротань, Н.М. Хуторян, а також російських вчених Л.Ю. Бугров, С.А. Іванов, Р.З. Лівшиц, Ю.П. Орловський, О.С. Пашков, О.В. Смірнов, Б.Ф. Хрустальов, К.П. Уржинський та ін. Проте в сучасних умовах ринкової економіки з метою недопущення масового безробіття ці проблеми є актуальними у сфері законодавчого забезпечення.

Метою даної статті є висвітлення проблем сучасного стану зайнятості населення та кодифікації трудового законодавства, а також надання науково-обґрунтованих рекомендацій щодо вирішення цих проблем.

Основні результати дослідження. Сучасний стан збереження трудового потенціалу в Україні потребує наполегливого державного втручання, бо практично кількість працюючих порівнялась з кількістю пенсіонерів, а близько 7 млн. працездатних громадян використовують свій трудовий потенціал за кордоном. Для вирішення цієї проблеми необхідно науково-обґрунтований та практично-виважений підхід до створення єдиної концепції сучасної державної кадрової політики в Україні. Науково-обґрунтований підхід повинен здійснюватися на методологічних засадах пізнавальної діяльності в галузі трудового права та розвитку економічних відносин на глибокому зануренні в процес суспільного ладу та перспектив його вдосконалення. Здійснюючи науково-обґрунтований підхід, треба мати на увазі, що методологія – це філософське вчення про методи пізнання, її предметом є методи науки, тобто способи дослідження явищ, які визначають підхід до їх визначення, планомірний шлях їх пізнання та встановлення істини, а також сферу їх застосування. Підґрунтям наукової методології є принципи універсального взаємозв'язку, діалектичного протиріччя, єдності якісного і кількісного, діалектичного заперечення та відбиття. Видатний російський теоретик права Д.А. Керимов зазначає, що методологія права є не що інше як загально-науковий феномен, який об'єднує всю сукупність принципів, засобів і методів пізнання (світогляд, філософські методи пізнання і вчення про них, загальні і особисті поняття і методи), опрацьованих усіма суспільними науками, у тому числі і комплексом юридичних наук, і вживаних у процесі пізнання специфіки правової дійсності, її практичного перетворення [1, с. 56].

Проблема забезпечення права на працю, правових форм його реалізації набуває особливої гостроти в умовах ринкової економіки, зростання рівня безробіття, масового порушення трудових прав працівників. Особливо важливою тут видається роль держави, яка має здійснити всі можливі заходи щодо захисту права на працю, і зробити все від неї залежне також для належної реалізації цього права, шляхом правильного проведення соціальної і економічної політики в країні.

Соціальна й економічна політика держави – це система заходів цілеспрямованої діяльності суб'єктів цієї політики на конкретному стані розвитку держави, що розробляються і здійснюються на основі певних принципів, упровадження яких є обов'язковим для всіх інститутів держави. Стаття 3 Закону України «Про зайнятість населення» містить такі основні принципи державної політики

зайнятості: забезпечення рівних умов усім громадянам незалежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної належності, статі, віку, політичних переконань, ставлення до релігії в реалізації права на вільний вибір діяльності відповідно до здібностей та професійної підготовки з урахуванням особистих інтересів і суспільних потреб; сприяння забезпеченню ефективної зайнятості, запобіганню безробіття, створенню нових робочих місць та умов розвитку підприємництва; координація діяльності у сфері зайнятості, створенню нових робочих місць та умов розвитку підприємництва; координація діяльності у сфері зайнятості з іншими напрямками економічної та соціальної політики на основі державної та регіональної програм зайнятості; співробітництво професійних спілок, асоціацій (спілок) підприємств, власників підприємств, установ, організацій або уповноважених ними органів у взаємодії з органами державного управління в розробці та реалізації заходів щодо забезпечення зайнятості населення, міжнародне співробітництво щодо вирішення проблем зайнятості населення, включаючи працю громадян України за кордоном та іноземних громадян в Україні.

Наведені принципи державної політики зайнятості відповідають Конституції України та міжнародним нормам, установленим міжнародною організацією праці. Державне регулювання зайнятості як у приватному, так і в державному секторах є елементом взаємовідносин державних органів влади з носіями і виразниками соціально-трудових інтересів, а отже, дієвим заходом практичного вирішення багатьох соціально-економічних проблем. Зазначені принципи спрямовані на вирішення найважливіших завдань – досягнення та підтримки соціально-економічної рівноваги в суспільстві. Ці завдання зумовлені специфікою ринку праці, що охоплює соціально-трудові, соціально-економічні відносини та пов'язані з ними проблеми, які виникають в умовах радикальних соціально-економічних і політичних перетворень в Україні, глобалізації (безробіття, соціальна незахищеність, інфляція та ін.) та потребують вирішення.

Зайнятість як у приватному, так і в державному секторах економіки визначає головний напрям соціального розвитку окремої людини та всього суспільства, як задоволення їх потреб у сфері праці та в зв'язку з працею. Кожному стану розвитку суспільства відповідає певна концепція зайнятості, що враховує особливості процесів функціонування суспільства. Зайнятість є головною складовою соціально-економічної політики суспільства, оскільки щодо населення в цілому вона належить до основних макроекономічних показників, а стосовно кожної окремої людини є, з одного боку, джерелом відтворення робочої сили, а з іншого – можливістю самовираження особи [2, с. 10].

Вчені розглядають зайнятість через категорію «діяльність» або «відносини». Але стаття 1 Закону України «Про зайнятість населення», визначає зайнятість як діяльність громадян, що пов'язана із задоволенням особистих та суспільних потреб і така, що як правило, приносить їм дохід у грошовій або іншій формі. Тим більше, що в науці трудового права також існує думка про те, що категорію «зайнятість» треба розглядати в широкому та вузькому розуміннях. Так, О. С. Пашков вважав, що в першому значенні зайнятість містить у собі будь-яку діяльність громадян, яка пов'язана із задоволенням особистих і суспільних потреб і не суперечить законодавству; у другому – це трудова діяльність за наймом або за іншими підставами, що приносить регулярний дохід [3, с. 99].

Працевлаштування – це система організаційних, економічних та правових заходів, що забезпечують трудову зайнятість населення України. О.В. Смирнов розглядає працевлаштування в юридичному розумінні як систему заходів, що проводяться компетентними державними органами й громадськими організаціями з метою сприяння населенню в пошуку, направленні та влаштування на роботу, яка відповідає їх спеціальності і кваліфікації, або в направленні на професійне навчання безпосередньо на виробництві [4, с. 467].

Зайнятість – це діяльність, що реалізує форму здійснення свободи праці, це абстрактна по відношенні до права на працю категорія. Головна відмінність свободи праці від права на працю полягає в тому, що свобода не підтримується юридичною залежністю і не припускає несення відповідного правового обов'язку. Свобода праці передусім знаходить свій прояв перш за все в тому, що кожен громадянин має свободу вибору між зайнятістю і не зайнятістю, формами зайнятості, формами організації праці, видами професій та трудової функції, місця роботи, а також інших існуючих умов праці.

Працевлаштування як спосіб надання можливостей для реалізації права та працю є особливим фактором у діяльності держави. Право на працю стає фактичним правом громадянина, тобто правовою реальністю в середині держави, якщо воно закріплюється внутрішнім позитивним правом, яке і забезпечує поступовий процес його правового регулювання.

Тому навряд чи можна погодитися з висновком С.В. Попова про те, що зайнятість – це відносини, а працевлаштування – це форма реалізації права на працю [5, с. 42]. Зайнятість – це діяльність, яка в передбачених законом випадках характеризує і правові відносини, а працевлаштування – це відповідні засоби організаційного, економічного, правового характеру, які надають можливість для укладення трудового договору як правової форми реалізації права на працю, як підстави виникнення трудових правовідносин. Відсутність трудових правовідносин є відсутністю реалізації суб'єктивного права на працю, а так і відсутністю працевлаштування.

Тому зараз дуже важливим з боку держави є сприяння оптимальному використанню трудових ресурсів країни для реалізації національних інтересів із врахуванням наявних потреб економіки, розвитку регіонів та світових тенденцій створення умов для забезпечення реалізації права громадян на працю, відпочинку та соціальний захист, які закріплені Конституцією України.

Трудове право України, як частина науки, не може бути відірваним від реальних умов існування та держави, воно не може бути вище від тих можливостей, які закладені в напрямках реалізації економічних реформ, у нових формах господарювання. Зміни, що відбуваються в суспільстві та економіці, поява різноманітних форм підприємницької діяльності, втрата державою функції єдиного роботодавця, зниження рівня контролю з боку держави в сфері праці сьогодні привели до того, що норми-гарантії, які тільки формально захищають працюючих жінок, молодь, інвалідів, а деякі норми трудового законодавства не враховують інтереси роботодавців і не стимулюють їх до цивілізованих відносин у сфері праці. На сьогодні склалася така ситуація, за якої, з одного боку, гарантії трудових прав, передбачених законодавством, можуть бути реалізовані лише за умови нормально функціонуючої економіки, з іншого – економіка не може бути відновлена

без належного сучасного правового забезпечення трудових відносин. Тому трудове право також не повинно відставати і в забезпеченні правового регулювання існуючих і виникаючих суспільних відносин у сфері праці, тим більш за умов існування різних форм власності.

Правове регулювання праці обов'язково в тій або іншій мірі пов'язане з динамікою фактичних суспільних відносин – їх формуванням, розвитком, зміною, припиненням і ліквідацією. В сучасних умовах, уже виникла реальна необхідність в удосконаленні трудового законодавства України. Саме відповідність юридичного закону реальній дійсності, об'єктивним суспільним процесам і закономірностям є головним чинником його ефективності. Юридичні закони не скасовують і не підміняють собою соціальні та економічні закономірності об'єктивного характеру. Держава за їх допомогою може забезпечувати лише приблизно правильне відображення відповідних об'єктивних стійких зв'язків життєдіяльності суспільства, впливаючи тим або іншим чином на динаміку розвитку останніх.

Проблема удосконалення чинного трудового законодавства передусім пов'язана з необхідністю його кодифікації. Об'єднання найважливіших норм трудового законодавства в одному кодифікованому законі сприятиме скороченню правових приписів, які в ряді випадків повторюють один одного, дозволить більш ефективно впливати на регулювання суспільних відносин у сфері праці, покращить правозастосовну діяльність в сфері регулювання трудових відносин, посилить правосвідомість суб'єктів трудового процесу.

Трудовий кодекс повинен стати основним нормативним актом, що регулює трудові і пов'язані з ними відносини. Він повинен включати найбільш істотні положення трудового законодавства, забезпечувати єдність і диференціацію регулювання трудових відносин, бути актом прямої дії. Відсылні норми до інших нормативних актів повинні міститися в ньому тільки для таких відносин, які за своїм характером не можуть бути головним після Конституції України законодавчим актом у системі трудового законодавства, який матиме пріоритетне значення по відношенню до інших законодавчих та підзаконних актів цієї системи.

Кодифікація надасть можливість забезпечити єдине правове регулювання трудових відносин незалежно від форм власності шляхом закріплення найважливіших юридичних гарантій для працівника, а також окреслити сферу індивідуально-договірної і колективно-договірної регулювання умов праці. Створення Трудового кодексу України як уніфікованого нормативного акту про працю дозволить зробити правові норми більш доступними для широкого кола громадян та забезпечити більш ефективне їх застосування на практиці.

Треба мати на увазі, що наявність розвинутої нормативної бази є важливою передумовою побудови в Україні правової держави. Правова система України повинна повною мірою відповідати новим умовам життя суспільства, надійно забезпечувати захист прав, свобод і інтересів людини та інших суб'єктів суспільних відносин. Право повинно стати інструментом консенсусу між державою та суспільством. Воно буде мати велике значення і займати відповідне місце тільки тоді, коли не дасть можливості порушити правові приписи ні державі та її органам, ні суспільству у його членам.

Трудовий кодекс повинен закріпити таку систему взаємовідносин між роботодавцями та працівниками або їх представниками в трудових відносинах,

при якому рішення складних ситуацій не шукали б у відкритому протистоянні, проведенні локаутів та страйків, а використовували б основні форми соціального партнерства під час пошуку компромісних рішень. У зв'язку з цим доцільно було б у трудовому кодексі регламентувати порядок створення органів примирення, посередництва та арбітражу, до яких за допомогою могли б звертатися на добровільній основі сторони трудових спорів.

Враховуючи важливість захисту конституційного права на працю, необхідно створити професійні (спеціалізовані) суди з розгляду трудових спорів (конфліктів), які в умовах становлення правової держави стали б надійним гарантом додержання законності в сфері трудових правовідносин. Такі професійні суди змогли б також взяти на себе розгляд і вирішення всіх справ, пов'язаних зі скаргами та конфліктами з питань соціального забезпечення. Але для цього бажано в новий Трудовий кодекс України включити і процесуальні норми, які б регламентували процес судового розгляду трудових справ. Наявність матеріальних, процедурних та процесуальних норм у межах Трудового кодексу буде сприяти правильній і ефективній діяльності правозастосовчих органів.

Трудовий кодекс повинен сприяти локальному регулюванню трудових відносин, закріплюючи мінімальні, але виключно важливі й обов'язкові стандарти в сфері праці. Він повинен бути оптимальним з точки зору надання можливості для розвитку колективного та індивідуального договірного регулювання трудових відносин. Сторони колективного та індивідуального трудового договору повинні мати реальну можливість враховувати фінансові та інші можливості роботодавця, конкретну обстановку, специфіку виробництва та інші фактори. Це буде сприяти поліпшенню правового становища працівника в процесі праці з дотриманням відповідних гарантій, які встановлені централізованими нормами.

Необхідно також окреслити сферу застосування трудового законодавства, бо залишається актуальною проблема трудових прав і гарантій працюючих власників, а також працівників, подібних до найманих працівників – державних службовців, суддів, прокурорів, працівників органів внутрішніх справ, Служби безпеки України, військовослужбовців тощо.

Стратегічним завданням трудового права є забезпечення належного захисту найманого працівника під час реалізації ним своїх трудових здібностей. Це завдання впливає з історії виникнення трудового права. Так, виникле у Франції в ході революції 1848 р. трудове право мало саме соціальний характер. Згодом у Франції та в інших країнах з'явився трудовий кодекс, основним соціальним призначенням якого завжди був і лишається захист працюючих. Отже, соціальна спрямованість трудового права залишається сьогодні і буде в майбутньому теоретичним підґрунтям розробки і застосування трудового законодавства. Це повинно виражатися в законодавчому забезпеченні пріоритету інтересів працівника як економічно слабкого суб'єкта перед інтересами економічно сильного роботодавця. Соціальна обґрунтованість закону насамперед означає, що його спрямованість збігається зі спрямованістю соціальних змін, і в зв'язку з цим він підтримується не тільки силою примусу, але й матеріальними умовами життєдіяльності суспільства. Водночас нормативно-правове регулювання не повинно бути самоціллю, а здійснюватися лише тоді, коли склалися і достатньо визначилися суспільні відносини, що є правовими за своїм характером і у конкретних соціаль-

но-економічних і політичних умовах об'єктивно потребують необхідності нормативно-правового впливу. Ці суспільні відносини повинні бути достатньо поширеними, такими, що часто повторюються, стійкими і стабільними, забезпечуватися певною зацікавленістю суспільства в їхньому розвитку або ліквідації, мати правову природу, а також припускати можливість направляючого впливу за допомогою юридичних засобів, зовнішнього контролю, потребувати захисту від порушень.

Висновки. Враховуючи все зазначене, слід зауважити, що Трудовий кодекс України не повинен бути громіздким за обсягом, але має бути змістовним по суті і працювати на перспективу. Тому, на мій погляд, треба здійснювати правове регулювання трудових відносин таким чином. По-перше, прийняти Трудовий кодекс, який закріплює основні положення, принципи, сферу дії трудового права, основні гарантії, що забезпечуються державою, а також інші загальні інститути трудового права і який повинен стати конституцією трудового права. По-друге, правове регулювання трудових відносин окремих категорій працівників повинно здійснюватися відповідними міністерствами та відомствами шляхом прийняття положень про особливості правового регулювання праці, наприклад, науково-педагогічних працівників, медичних працівників, шахтарів, працівників сільського господарства та інших категорій працюючих. По-третє, безпосередньо на підприємствах, в установах та організаціях правове регулювання праці регламентується шляхом укладання колективного договору як своєрідного трудового кодексу конкретного підприємства незалежно від його форми власності. По-четверте, особливості правового регулювання праці окремого працівника повинні також знаходити своє відображення і в індивідуально-правовому регулюванні, тобто під час укладання письмового трудового договору. Такий підхід зменшить кількість нормативно-правових актів в галузі трудового права, підвищить ефективність дії правових норм та правової культури суб'єктів трудового права, надасть можливість суб'єктам трудового права більш оперативно вирішувати загальні проблеми, які виникли під час реалізації трудових правовідносин.

Саме тут гостро постає проблема перспектив трудового законодавства. Проект нового Трудового кодексу України вже прийнятий Верховною Радою в першому читанні, але необхідно мати на увазі, що створенню кодифікованого нормативного акта повинен був би передувати ретельний аналіз соціальної ситуації в країні, аналіз усіх політичних та економічних факторів, вибір адекватних засобів впливу, визначення їх можливої ефективності з урахуванням сучасних засад законодавчої техніки. Тільки завдяки цьому, може бути створений такий законодавчий акт, який має перспективу жити й діяти та бути позитивно сприйнятим суспільством. Ефективність норм трудового законодавства, належна їх структурна побудова в межах Трудового кодексу залежить від теоретично обґрунтованого і практично аргументованого їх вибору та змістовності. Конкретні пропозиції в цьому аспекті можуть бути надані тільки в результаті глибоких наукових досліджень. Для здійснення назрілих перетворень у трудовому праві необхідні серйозні теоретичні розробки і ретельно вивірені практичні рішення. Разом з тим, юридична теорія повинна спиратися і на попередні досягнення науки, потреби практики, демократичні методи обговорення і вирішення існуючих проблем, а також враховувати європейський досвід.

В основу нового трудового законодавства необхідно покласти міжнародно-правові принципи в сфері правового регулювання праці, зокрема фундаментальні принципи, що закріплені в Декларації Міжнародної організації праці про основоположні принципи та права в сфері праці і механізми їх реалізації, в Міжнародному пакті про громадянські та політичні права, а також у Міжнародному пакті про економічні, соціальні та культурні права працюючих, а саме: право кожної людини мати можливість заробляти собі на життя працею, яку вона вільно обирає або на яку вона вільно погоджується; право на справедливі і сприятливі умови праці, що відповідають вимогам безпеки та гігієни; право на справедливу і задовільну винагороду, яка забезпечує гідне людини існування, її самої та її сім'ї, і яка в разі необхідності доповнюється іншими засобами соціального забезпечення; право на соціальне забезпечення і на здійснення необхідних для підтримання гідності людини, і для вільного розвитку її особи прав у економічній, соціальній і культурній галузях; право на однакову для всіх можливість просування на роботі по відповідним більш високим ступеням виключно на підставі трудового стажу і кваліфікації; право на відпочинок і дозвілля, включаючи право на розумне обмеження робочого дня, на оплачувану періодичну відпустку та винагороду за святкові дні; право на свободу асоціації з іншими, включаючи право створювати профспілки і вступати до них для захисту своїх інтересів; право на захист від безробіття; право на страйк при умові його здійснення відповідно до законів кожної країни.

В умовах ринкової економіки в основі правового регулювання трудових відносин повинно фігурувати важливе істотне право людини – право вільно розпоряджатися собою та своїми здібностями до праці. Це знайшло своє відображення в ст. 43 Конституції України, де закріплено, що кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Фактично зазначене право є виключним правом власності людини на свою робочу силу, яку вона тепер може використовувати на власний розсуд, не зважаючи на громадські та колективні інтереси. Виходячи з цього, центральним принципом правового регулювання праці в умовах ринкової економіки стає принцип свободи праці, який включає в себе свободу вибору місця роботи, трудової функції та форми реалізації своєї здатності до праці. Отже, перед наукою трудового права України стоїть важливе завдання по розробці та створенню такого механізму правового регулювання, який би забезпечив надійну гарантію реалізації цього права. Розробка механізму правового регулювання трудових відносин повинна проходити саме через кодифікацію трудового законодавства України, як основної форми його вдосконалення, з урахуванням новітніх підходів та міжнародних стандартів у цій галузі, але, як це не прикро, з цього приводу до науковців ніхто не звертався.

На жаль, запропонований проект Трудового кодексу України не відповідає реаліям сьогодення і тому потребує структурного та змістовного вдосконалення у відповідності до конституційних принципів розбудови демократичної, правової та соціальної держави. Оскільки трудове законодавство стосується інтересів громадян, праця яких лежить в основі існування та розвитку України, то до його реформування необхідно підходити максимально обережно. Крім того, трудове законодавство України повинно відбивати загальнолюдські цінності, враховува-

ти досягнення світової цивілізації, спиратися на політичні, національні, економічні та культурні особливості нашої країни і тим самим сприяти становленню України як демократичної, соціальної та правової держави.

З цією метою необхідно забезпечити широке обговорення проблем кодифікації трудового законодавства в періодичних виданнях, телевізійних передачах, на науково-практичних конференціях. На жаль, наука трудового права не брала активної участі в цьому процесі. В Україні вже шість років існує асоціація фахівців трудового права, яка зареєстрована в Міністерстві юстиції як Всеукраїнська громадська організація і яка об'єднує в своїх лавах понад 150 фахівців, які представляють найпотужніший науковий потенціал у галузі трудового права. Але, на жаль, ніякої участі в підготовці та розробці норм проекту нового Трудового кодексу вона не приймала, бо від попереднього Уряду отримала певну відмову в співробітництві. Важливим елементом кодифікаційного процесу є активна участь населення в розробці, підготовці та обговоренні проекту Трудового кодексу України як через депутатський корпус, так і шляхом всенародного обговорення.

Юридична наука має сказати своє слово щодо вирішення цієї важливої проблеми. Перед наукою трудового права стоїть цілий комплекс проблем, які виникли з появою нових умов суспільного розвитку. На сьогоднішній день для національної науки трудового права є досить актуальним теоретичне обґрунтування та активне втручання в процес кодифікації трудового законодавства України, яке б відповідало сучасним реаліям розвитку держави та суспільства і працювало б на перспективу. Тільки колективний розум фахівців, науковців та практиків надасть можливості виваженого, науково та практично обґрунтованого підходу до вирішення цієї важливої проблеми – кодифікації трудового законодавства України.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Керимов Д.А. Методология права (предмет, функции, проблемы философии права). – 2-е изд. – М. : Аванта, 2001. – 560 с.
2. Васильченко В.С. Державне регулювання зайнятості : [навч.посіб.] / Васильченко В.С. – К. : КНЕУ, 2003. – 252 с.
3. Трудовое право России : учебник / Под ред. А.С. Пашкова. СПб. : Узд-во СПбГУ, 1994. – 289 с.
4. Трудовое право : Энцикл.словарь / [ред. кол. : Н.Г. Александров, А.И. Денисов (гл.ред.) и др.]. – 2-е изд. – М. : Сов. Энцикл., 1963. – 576 с.
5. Попов С.В. Форми реалізації права на працю : проблеми теорії та практики : Монографія / С.В. Попов. – Харків : Видавництво «ФІНН», 2009. – 336 с.

Венедиктов В.С. Теоретико-методологічні підходи до сучасних проблем зайнятості та кодифікації трудового законодавства

У статті проводиться аналіз сучасних проблем, що стосуються зайнятості населення та необхідності нового підходу до кодифікації трудового законодавства. Надані авторські висновки щодо сучасного правового регулювання трудових відносин в Україні.

Ключові слова: *зайнятість, трудовий потенціал, право на працю, кодифікація трудового законодавства.*

Венедиктов В.С. Теоретико-методологические подходы к современным проблемам занятости и кодификации трудового законодательства

В статье проводится анализ современных проблем, касающихся занятости населения и необходимости нового подхода к кодификации трудового законодательства. Представлены авторские выводы современного правового регулирования трудовых отношений в Украине.

Ключевые слова: занятость, трудовой потенциал, право на труд, кодификация трудового законодательства.

Venediktov V.S. Theoretical and methodological approaches to contemporary problems of employment and labour laws codification

The article deals with analysis of current problems relating to the public employment and necessity of a new approach to the codification of labour law. The author's conclusions of contemporary legal regulation of labour relations in Ukraine have been viewed here.

Key words: employment, employment potential, the right to work, the codification of labour laws.

Стаття надійшла до редакції 22.05.2011.