**Лекція-1. Поняття трудового права як галузі права**  
  
Для нормального життя люди постійно повинні їсти, пити, мати одяг, взуття, задовольняти свої духовні потреби. Тільки на цій основі вони можуть брати участь у виробництві. При цьому слід враховувати, що людські потреби є надзвичайно еластичними, здатними до кількісних і особливо якісних змін. Якщо у післявоєнний час люди задовольнялись простим одягом і кімнатою в комунальній квартирі, то вже через десяток років була поставлена вимога про забезпечення кожної сім'ї окремою квартирою. Зросли вимоги і до якості одягу, який бажають придбати люди.  
  
Але людина завжди намагається проявити себе ще й як особистість. Щастить тому, хто наділений якимось визнаним талантом: має гарну зовнішність, володіє красивим співучим голосом, досяг визначних спортивних успіхів тощо. Переважна ж більшість людей може проявити себе як особистість тільки завдяки праці: майстерність у виконанні певної роботи, професіоналізм, що набувається роками, та ін.  
  
Без праці не існувало і не може існувати жодне суспільство. І хоч вона існує з незапам'ятних часів, правове регулювання праці виникло порівняно недавно — з розвитком капіталістичного способу виробництва. Обумовлено це тим, що попередні суспільно-економічні формації (первіснообщинна, рабовласницька, феодальна) не потребували правового регулювання трудових відносин.  
  
Лише тоді, коли пануючою формою організації праці стала наймана праця, коли робітничий клас організовано став вимагати від держави регулювання трудових відносин, держава змушена була піти на поступки і розпочати регулювання окремих питань трудових відносин.  
  
Тому історично трудове право становить собою результат боротьби робітничого класу за свої економічні і соціальні права. Усвідомивши себе як революційну силу і вступивши в організовану боротьбу за свої права, робітничий клас прагнув зайняти певні позиції в економіці. Це, в свою чергу, забезпечувало радикальну перебудову всіх суспільних відносин.  
  
Під тиском революційних вимог трудящих держава, намагаючись знизити напруження класової боротьби, змушена йти на певні поступки. Причому ці поступки вона прагне подати не як вимушені, а як соціальні гарантії для трудящих з метою послаблення їх намагань змінити своє становище в суспільстві.  
  
Саме боротьба трудящих за свої права створює дві тенденції правового регулювання праці:  
  
1) тенденцію поступок, проведення під тиском вимог трудящих часткових реформ. Правові норми, що відображають цю тенденцію, створюють «соціальне законодавство», за максимальне розширення і точне дотримання якого ведуть боротьбу ліві партії та професійні спілки;  
  
2) тенденцію насильства, відмову держави від будь-яких поступків, заперечення необхідності проведення реформ. Норми, що відображають цю тенденцію, одержали назву «антиробітниче законодавство». Воно має відкриту антидемократичну спрямованість на скасування раніше проведених поступок.  
  
Соціальний і антиробітничий види законодавства не становлять різних категорій правових норм, а є двома методами, двома лініями в правовому регулюванні праці. Досить часто норми права, що мають антиробітничий і соціальний характер, тісно переплітаються між собою і вміщуються в одному і тому ж законодавчому акті. Від співвідношення полярних сил в країні залежить, який з цих видів законодавства переважає.  
  
Формування капіталістичного ладу і його зміцнення в усіх країнах проходило майже однаково. Держава, звільнивши працівника від кріпосницької залежності, одночасно звільнила його і від засобів виробництва, внаслідок чого створилась вільна робоча сила. Крім того, виникло правове становище, при якому працівник змушений був, але «вільно» і «за своїм розсудом», продавати власнику засобів виробництва єдиний належний йому товар — робочу силу.  
  
Наприкінці XVIII ст. буржуазна революція у Франції проголосила свободу праці, чим було забезпечено свободу попиту і продажу робочої сили.  
  
З моменту проголошення свободи праці трудові відносини складались без порушення інтересів буржуазії, оскільки, залишившись без засобів виробництва, працівник змушений був погоджуватись на запропоновані йому умови. При цьому формально «права і обов'язки» визначались угодою сторін, тому державу трудові відносини не цікавили.  
  
У цих умовах трудові відносини регулювались лише за допомогою цивільного права, нормами, що відносились до свободи умов і рівності сторін. Договір найму, або, як його називав законодавець, — договір про найом послуг (ст. 1779 Кодексу Наполеона), розглядався як звичайна цивільно-правова угода, предметом якої виступав особливий товар — робоча сила.  
  
Далі цей Кодекс встановлював, що найом послуг дозволяється лише на певний строк, що є простим нагадуванням усунення підданства (ст. 1780), і що в разі виникнення спору зі слугою перевага в показаннях надається хазяїнові (ст. 1781).  
  
Робоча сила, яка була прирівняна до товару, не знаходила попиту. Появилися перші безробітні. Нелегально стали створюватися робітничі організації, виникають страйки, які спочатку були спрямовані проти машин, а не підприємців. У цих умовах буржуазна держава змушена була зробити деякі поступки робітничому руху. Приймається низка правових норм, спрямованих на регулювання трудових відносин. Тому історія трудового права — це послідовність досягнень і поразок робітничого класу, припливів та відливів у робітничому русі, просування його вперед.  
  
Спочатку система норм, які були прийняті державою для регулювання трудових відносин, спрямовувалась на регулювання праці фабричних робітників, у першу чергу жінок і дітей. Тому ці норми одержали назву «фабричне законодавство». Пізніше почав застосовуватись термін «промислове законодавство», хоч приписи цих норм охоплювали значно більше відносин, ніж регулювання трудових відносин робітників у промисловості. В 20-х роках XX ст. Джордж Шелл застосував термін «робітниче право», термін більш широкий, тому що він охоплював працю не тільки робітників, а й людей розумової праці.  
  
В XX ст. значного поширення набуває термін «соціальне право», що пов'язувалось з проблемою «економічно слабких громадян». До нього спочатку відносилось законодавство про соціальне страхування та забезпечення. Поступово це законодавство поширилося й на інші категорії громадян, економічне становище яких наближалось до становища робітників, почало охоплювати всю сукупність правових норм, що регулюють трудові відносини в суспільному виробництві.  
  
Найбільш повно сутність цієї галузі права відображає термін «трудове право», що закріпився за роки радянської влади. Трудове право регулює використання особою своєї здатності до праці, незалежно від того, в якій галузі господарства ця особа погодилася виконувати роботу і саме яку роботу: службовця чи робітника (за термінологією законодавства розвинутих країн -«білі» та «сині комірці»). Термін «трудове право» виявився досить вдалим, бо в ньому відбивається його зміст — регулювання праці.  
  
Змістом цього регулювання є сукупність реальних витрат працівником при виконанні ним трудової функції розумової та фізичної енергії, які створюють спрямований до певної мети виробничий процес.  
  
Трудова функція, що виконується тим чи іншим працівником, відображає конкретний зміст його праці. Вона поділяє працю на фізичну і розумову. Якщо у виробничому процесі працівник бере участь як його матеріальний компонент, в разі відсутності якого процес обривається, то така праця за своїм змістом є фізичною, а працівник — робітником («синій комірець»).  
  
Якщо ж функція працівника зводиться до того, щоб створювати, проектувати сам виробничий процес або цикл, налагоджувати і настроювати систему машин, здійснювати контроль за процесом виробництва, що завершується без його безпосередньої участі, то такий працівник зайнятий розумовою працею і є службовцем («білий комірець»).  
  
Об'єктивно існуючі відмінності в змісті праці знаходять своє відображення в нормах трудового права, що регламентують тарифікацію робіт і професій робітників, посадові обов'язки відповідних категорій службовців та кваліфікаційні вимоги, що до них ставляться. Цим право певною мірою консервує існуючий зміст праці, яка ще довго залишатиметься фізичною або розумовою.  
  
Тому слід визнати передчасною відмову законодавця від термінів «робітник» і «службовець» та заміною їх на термін «працівник», що здійснено Законом України від 20 березня 1991 р. «Про внесення змін і доповнень до Кодексу законів про працю України при переході республіки до ринкової економіки». Терміни «робітник» і «службовець» більш повно визначають зміст праці цієї категорії працюючих.  
  
Разом з тим ці терміни не охоплюють зміст розумової праці тих, хто працює в установах державної влади і управління. Це державні службовці, правове становище яких визначено Законом України від 16 грудня 1993 р. «Про державну службу». Відповідно до ст. 1 цього Закону державною службою визнається професійна діяльність осіб, які займають посади в державних органах та їх апараті щодо практичного виконання завдань та функцій держави.  
  
Для державних службовців Законом встановлено 7 категорій посад і 15 рангів відповідно до посади, рівня кваліфікації тощо, тобто фактично визначено чини. Тому це — чиновники, і саме цей термін повинен застосовуватись при визначенні праці цієї категорії працюючих. Саме характер праці цих категорій працівників визначає соціально-економічний аспект місця і ролі працівника в суспільстві.  
  
Трудове право тісно пов'язане з іншими галузями права. Як трудові відносини, що становлять частину життя суспільства, не можуть бути відірвані від цього суспільства, так і трудове право, що регулює ці відносини, не може бути відірване від тієї системи галузей права, що регулюють інші відносини суспільства.

Суспільні відносини, що становлять предмет регулювання трудового права України  
  
Для того щоб з'ясувати предмет певної галузі права, необхідно встановити, що є об'єктом його регулювання, коло яких питань він охоплює, яке місце, значення та роль цієї галузі в загальній системі права.  
  
Проблема предмета трудового права України — проблема не абстрактна. В предметі проявляються ті сторони суспільного життя, які повинні знайти відображення в праві, мають бути урегульованими в правовому порядку.  
  
В основі життя людей завжди лежать потреби матеріального характеру. З метою досягнення того чи іншого результату люди вступають у відносини між собою. Це створює в суспільстві різноманітні соціально-економічні відносини — майнові, особисті немайнові, адміністративні, трудові, шлюбно-сімейні, фінансові та ін.  
  
До предмета права входить не вся система суспільних відносин. Оскільки право пов'язане з волею, то до предмета права входять лише ті суспільні відносини, що носять вольовий характер. Цей характер предмета права обумовлений тим, що природа, взята поза зв'язком з людиною, не може самостійно стати предметом уваги законодавця.  
  
Характерною особливістю права є те, що воно відображає тільки сучасні суспільні відносини. Не може регулюватись минуле, бо воно є незворотним. Те ж саме можна сказати й про майбутнє. Його можна передбачити, уявити, але не урегулювати.  
  
Реалізуючі конституційне право на працю, громадяни України мають можливість вступати в різні суспільні відносини щодо застосування своєї здатності до праці. Обґрунтованість такої системи правового регулювання різними галузями права відносин по участі в праці була в свій час піддана сумніву деякими вченими, які висловились за розширення предмета трудового права шляхом включення до нього відносин по участі в праці колгоспників. Була зроблена пропозиція про віднесення до предмета трудового права всіх правовідносин, основним змістом яких є суспільні відносини по праці.  
  
Багато представників науки трудового права підтримували концепцію «вузької сфери» дії трудового права, стверджували, що ця галузь права регулює працю лише робітників та службовців. Праця в колгоспі є невід'ємною і при цьому важливою частиною правовідносин по членству в колгоспі. Ця точка зору пізніше підкріплювалась посиланням на Основи законодавства Союзу РСР і союзних республік про працю, в ст. 1 яких вказувалось на те, що трудове право регулює трудові відносини «всіх робітників і службовців», а ст. З закріплювала положення, що праця членів колгоспів регулюється статутами колгоспів, прийнятими на основі і відповідно до Примірного статуту колгоспів, а також законодавством Союзу РСР і союзних республік, що відноситься до колгоспів.  
  
Громадянам надається реальна можливість займатися працею в різних формах: робота на державних підприємствах, в установах, організаціях; робота в кооперативних промислових і сільськогосподарських підприємствах; індивідуальна трудова діяльність; робота на підставі цивільно-правових договорів тощо.  
  
Поєднання з працею є такою загальною особливістю більшості відносин, що не дає ще можливості визначити межі впливу норм трудового права на суспільні відносини по застосуванню праці. Ще в 50-х роках А.Пашерстник відзначав, що трудове право регулює відносини по застосуванню праці громадян незалежно від форм власності, з якою вона пов'язана, і галузі господарського управління або соціально-культурного будівництва, в якій вона застосовується.  
  
У застосуванні праці при кооперативних формах власності, в тому числі й в колгоспах, є певні особливості, які знайшли своє відображення в окремих законодавчих актах, що можуть і не відноситись до галузі трудового права. Так виникло колгоспне право, яке поряд з управлінськими відносинами охоплювало регулювання відносин по застосуванню праці тільки в колгоспах, але не в інших кооперативних організаціях і навіть не в міжколгоспних організаціях, хоч працівник залишався членом колгоспу, що входив в міжколгоспну організацію.  
  
З уведенням терміна «сільськогосподарське право» для регулювання праці в сільськогосподарському виробництві до регулювання цієї галузі штучно стали відносити працю не тільки колгоспників, а й інших працівників сільськогосподарського виробництва, наприклад державних сільськогосподарських підприємств, хоч праця в цих господарствах створює саме трудові відносини робітників і службовців.  
  
Праця громадян в державних сільськогосподарських підприємствах регулюється трудовим правом. Статутом колгоспу, як і статутами інших кооперативних організацій, можуть встановлюватись в межах, визначених законом, особливості регулювання трудових відносин працюючих. Але це зовсім не означає, що ці особливості в правовому регулюванні створюють окрему галузь права: колгоспне або сільськогосподарське.  
  
Встановлення відмінностей в правовому регулюванні праці робітників та службовців і колгоспників проводилось, на нашу думку, в радянський період для посилення експлуатації колгоспного селянства, підтримання кріпосницької системи організації праці. В умовах здобуття Україною незалежності немає потреби зберігати ці відмінності. Тому праця громадян, де б вона не застосовувалась, навіть на базі індивідуальної приватної власності, повинна регулюватись єдиною галуззю — трудовим правом, тим більш що Закон України «Про підприємства в Україні» не перешкоджає застосуванню норм трудового законодавства на всіх видах підприємств.  
  
Таким чином, об'єктом регулювання трудового права є суспільні трудові відносини, змістом яких виступає праця. Будучи урегульованими нормами права, суспільні трудові відносини набувають форми правових відносин. Саме ці відносини становлять головну, найчисленнішу групу відносин, що регулюються трудовим правом.  
  
Проте предмет трудового права не тотожний з трудовими відносинами. Трудове право регулює й інші відносини, що безпосередньо пов'язані з працею. В період переходу України до ринкових відносин значною мірою поширилися відносини по працевлаштуванню, які передують трудовим відносинам. Таке передування не є обов'язковим, оскільки трудові відносини можуть виникнути і з безпосереднього волевиявлення сторін про укладення трудового договору про працю як робітника, так і службовця.  
  
В рамках трудових відносин працівник вступає у відносини з іншими працівниками, які працюють поряд. Створюються трудові колективи, трудящі об'єднуються в професійні спілки, що в інтересах працюючих вступають у відносини з власниками підприємств, установ, організацій або уповноваженими ними органами. Виникають колективні правові відносини, які є похідними від трудових відносин. Такі відносини створюються за участю робітників і службовців в управлінні виробництвом, при встановленні умов праці, застосуванні цих умов і законодавства про працю.  
  
Виробництво матеріальних благ викликає виникнення відносин щодо їх розподілу. Такий розподіл, коли він здійснюється у формі заробітної плати, є елементом змісту трудових правовідносин. Але відносини щодо розподілу існують і тоді, коли конкретний працівник через вік, хворобу чи інвалідність тимчасово або постійно не може виконувати своїх обов'язків.  
  
Працівник, тимчасово втративши працездатність, матеріально забезпечується за рахунок коштів державного соціального страхування тільки за наявності трудових правовідносин, що при цьому не припиняються. Працівник лише замість заробітної плати забезпечується допомогою, розмір якої визначається в залежності від заробітку, який він одержував раніше.  
  
На зміну трудовим правовідносинам постійно або на тривалий строк приходять пенсійні правовідносини, які також виникають залежно від трудової діяльності робітників і службовців.  
  
Таким чином, поряд з трудовими в галузі суспільної організації праці створюються відносини по працевлаштуванню, колективні правові відносини і відносини по соціальному страхуванню і пенсійному забезпеченню трудящих, які також відносяться до предмета регулювання трудового права України. Всі ці відносини групуються навколо трудових відносин, які в даній системі є головними.  
  
Звідси ми визначаємо, що предметом трудового права України є суспільні трудові відносини, які виникають із застосування робітниками і службовцями здатності до праці в суспільному виробництві, відносини по працевлаштуванню, колективні правові відносини і відносини по матеріальному забезпеченню робітників та службовців в разі тимчасової або постійної втрати працездатності.  
  
Трудове право України встановлює порядок виникнення, зміни та припинення трудових відносин робітників і службовців, міру їх праці і міру винагороди за працю, правила внутрішнього трудового розпорядку підприємств, установ і організацій, заохочення і дисциплінарні стягнення, правила охорони праці, порядок розгляду трудових спорів і укладення колективних договорів.  
  
Система правовідносин адекватна предмету права за умови, що право правильно відображає життя. Але це не означає, що предметом права є самі правовідносини, хоч би тому, що предмет права незалежний від правових норм, а правовідносини як фактичні відносини, урегульовані правом, проявляються лише внаслідок того, що існує право.

Метод правового регулювання трудових відносин  
  
У визначенні галузі права важливе місце поряд з предметом належить методу правового регулювання. Під методом слід розуміти спосіб, спеціальний правовий процес, за допомогою якого право впливає на суспільні відносини, встановлюються права і обов'язки, характер взаємовідносин суб'єктів, правові засоби впливу в разі порушення прав і обов'язків.  
  
Зовнішньою формою права виступає правова норма, законодавство. Нормотворча діяльність держави становить необхідну зв'язуючу ланку між фактичними суспільними відносинами, умовами суспільного життя, з одного боку, і правом, — з другого. Без волі держави не могли б з'явитися правові норми або будь-які інші форми нормативних актів. Реальна регулююча місія права по упорядкуванню найбільш важливих суспільних відносин своєю логікою веде до пошуків у праві власних устоїв як суспільного явища.  
  
Для трудового права України метод визначається нормативним регулюванням трудових відносин. За допомогою закріплення у відповідних правових нормах правомочностей і юридичних обов'язків фіксуються три первинних способи впливу на поведінку людей: дозвіл, наказ і заборона. Разом з тим трудове право знає і такий спосіб, як рекомендація, який використовується державними органами з метою надання можливості власникам і уповноваженим ними органам самостійно вирішувати конкретні питання з урахуванням побажань держави.  
  
Дозвіл дає широку можливість сторонам самим встановлювати для себе суб'єктивні права і брати обов'язки по виконанню певних трудових повноважень. Держава дозволяє громадянам вступати в трудові відносини з досягненням 16-річного віку, а з дозволу батьків і осіб, що їх замінюють, як виняток, — навіть в разі досягнення 15 років. З метою підготовки молоді до продуктивної праці допускається прийняття на роботу учнів загальноосвітніх шкіл, професійних навчально-виховних і середніх спеціальних навчальних закладів, які досягай 14-річного віку, у вільний від навчання час для виконання роботи, яка не завдає шкоди здоров'ю і не порушує процес навчання (ст. 188 Кодексу законів про працю України). Сторонам дозволяється на свій розсуд встановлювати строк трудового договору, передбачати неповну тривалість робочого часу, додаткові підстави припинення трудового контракту тощо.  
  
Наказ вміщує в собі імперативні засади, що є обов'язковими для обох сторін трудових правовідносин. Вони спрямовані на створення здорових і безпечних умов праці, регулювання праці жінок, неповнолітніх, осіб з пониженою працездатністю, обмеження нічних та надурочних робіт та в інших випадках, коли є потреба встановити конкретні вимоги, до яких прагне держава в трудових відносинах. При імперативному способі діяльність сторін не може суперечити положенням, що встановлені державою.  
  
Норми про заборону також носять імперативний характер. Забороняється приймати неповнолітніх на певні види робіт, жінок — на підземні роботи, звільняти вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років, одиноких матерів при наявності дитини віком до 14 років або дитини-інваліда, крім випадків повної ліквідації підприємства, установи, організації (ст. 184 КЗпП).  
  
Фактичні зв'язки між суб'єктами, коли їх відносини під впливом юридичних норм набувають форми правових відносин, — лише одна структурна частина предмета правового регулювання. Другу її частину створює те, що дія методу правового регулювання не може бути обмежена лише впливом на поведінку учасників правовідносин, бо юридичний метод поширюється перш за все на суб'єктів права, які можуть і не вступати в правовідносини, але від цього їх поведінка не буде виключена із сфери дії методу.  
  
Залежно від способу впливу на поведінку людей можна визначити два методи правового регулювання: державно-нормативний і колективно-договірний (локальний).  
  
Державно-нормативний метод виражається в тому, що держава розробляє і приймає закони та інші форми нормативних актів, що спрямовані на здійснення всієї системи державного управління суспільством. Всі законодавчі акти, що приймаються як органами державної влади, так і органами державного управління, є результатом державно-нормативного методу регулювання.  
  
Локальний метод правового регулювання проявляється переважно у формі колективного договору, що вміщує основні положення з питань праці і заробітної плати, робочого часу, часу відпочинку, охорони праці, що розроблені власником або уповноваженим ним органом і профспілковим комітетом або іншим уповноваженим трудовим колективом органом в межах наданих йому прав. Тому цей метод прийнято називати колективно-договірним, хоч поряд з колективним договором можуть прийматися й інші форми локальних актів: правила внутрішнього трудового розпорядку, положення про преміювання, інструкції щодо охорони праці тощо.  
  
При локальному методі регулюються питання, які мають значення тільки для конкретного підприємства, установи, організації. Сторонам надано певну ініціативу. Саме участь професійних спілок в правовому регулюванні створює специфіку регулювання трудових відносин.  
  
Для прийняття власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом разом з профспілковими комітетами локальних актів важливого значення набувають рекомендаційні норми, за допомогою яких держава пропонує сторонам самим урегулювати певні відносини. Рекомендаційні норми не є обов'язковими для сторін. Якщо сторони відповідної норми не прийняли, то рекомендаційна норма не може бути застосована при вирішенні спору, що виник між сторонами.  
  
В умовах переходу до ринкових відносин важливого значення набувають функціональні зв'язки права, спрямовані на виявлення і підвищення соціальної результативності правового регулювання. По суті проводиться економічно-правовий експеримент, який дозволяє визначити оптимальні варіанти створюваних нових суспільних відносин.  
  
Якщо локальні норми приймаються власником або уповноваженим ним органом спільно або за погодженням з профспілковим комітетом, то експериментальні норми є спеціальними актами компетентних державних органів, якими санкціонується проведення правового експерименту на відміну або навіть всупереч тим нормам, що регулюють дані суспільні відносини.  
  
Відмінність локальних норм від експериментальних полягає в тому, що локальні норми доповнюють, конкретизують загальні норми трудового права стосовно конкретного підприємства, установи, організації. Експериментальні ж норми, навпаки, роблять винятки із загальних норм або приймаються всупереч тим нормам, що регулюють дані суспільні відносини з тим, що, можливо, в майбутньому в разі позитивних наслідків експерименту ці загальні норми будуть замінені на нові. Прийняття нових норм здійснюється методом державно-нормативного регулювання.

Функції трудового права України  
  
Термін «функція» походить від латинського слова «functio», що означає обслуговування, діяльність. Якщо метод правового регулювання — це спосіб впливу на суспільні відносини, то функція права — це основні напрямки цього впливу, що відображають його службове призначення. Функції трудового права також обумовлені економічним базисом і в них зовнішньо проявляється сутність права.  
  
Правові функції виражають спрямованість впливу права на суспільні відносини, тому показником їх реалізації служать соціально-економічні, політичні, ідеологічні та інші наслідки, що сталися в результаті дії права. Саме на цих напрямках і проявляється активно-творча роль права в регулюванні і розвитку суспільних відносин. Свій нормативний вираз функції права одержують в законодавчих актах у вигляді мети і завдань правового регулювання.  
  
Оскільки право є одним з елементів структури суспільства, його функції необхідно розглядати в єдиній системі суспільного управління і в нерозривному зв'язку з об'єктивними та суб'єктивними чинниками суспільного розвитку.  
  
Об'єктивним критерієм класифікації функцій можуть служити основні види суспільних відносин, що становлять єдність правового регулювання. З цієї точки зору можна виділити економічну, соціальну та ідеологічну (виховну) функції права. У здійсненні цих функцій прямо або побічно беруть участь усі галузі права, при цьому кожна з них використовує специфічні для неї властивості, методи і засоби, які відповідають особливостям суспільних відносин, що ними регулюються, та їх місцю в суспільній структурі.  
  
Отже, функція права — це напрям правового впливу на суспільні відносини, що визначає службове призначення права в житті суспільства. В першу чергу цей вплив спрямований на підвищення суспільного виробництва, зміцнення економічних відносин, оскільки передумовою прискорення соціального розвитку є самовіддана праця громадян України в усіх сферах господарства.  
  
Регулюючи трудову діяльність громадян, трудове право активно впливає на виробництво і тим самим виконує економічну, виробничу функцію. Саме через трудові відносини реалізуються виробничі програми, створюються і збільшуються народне багатство і фонди матеріального забезпечення працюючих.  
  
Економічна функція трудового права впливає на економічні відносини шляхом встановлення міри праці та міри споживання, диференціації праці за ознакою її складності, визначення кількісних і якісних показників праці, стимулювання матеріальними засобами високопродуктивної праці.  
  
Перехід до ринкових відносин обумовив глибокі зміни в господарському механізмі держави, а відповідно і обумовлює якісні зміни в правовому регулюванні, зокрема розширення засад локальної нормотворчості.  
  
Трудове право України активно впливає на соціальні чинники розвитку суспільства. Соціальну сферу суспільного життя становлять переважно відносини по становищу людей в суспільстві, тобто відносини рівності або нерівності, співробітництва чи експлуатації, ступеня розвитку особи, ставлення до власності. Саме завдяки праці та її результатам створюється можливість визначити становище людини в суспільстві. Тому право, регулюючи відносини по застосуванню праці, стає важливим чинником розвитку суспільних відносин.  
  
В трудовому праві України знаходять закріплення принципи соціальної справедливості, подальшого розвитку засад рівності, стимулювання прогресивних змін в умовах і змісті праці, створення оптимальної організації праці на виробництві, сприятливих умов для залучення робочої сили до праці і розвитку особи працівника, стимулювання трудової та громадської активності, забезпечення гарантій зайнятості в здійсненні трудових відносин. Кожний з цих напрямів соціальної дії трудового права підкріплюється відповідними правовими нормами.  
  
Основою соціальної сфери є здійснення праці, оскільки соціальні відносини формуються, відтворюються і проявляються в праці, хоч вони охоплюють й інші сфери життя. Саме тому трудове право має найбільш широкі можливості впливати на соціальне життя шляхом як встановлення правового і фактичного статусу особи, яка вступила в трудові відносини, так і безпосереднього регулювання суспільних трудових і пов'язаних з ними відносин.  
  
Соціальна функція трудового права проявляється у тому, що за її допомогою формується особа працівника в напрямку, необхідному для суспільства. Проявом розвитку особи працівника є його сумлінне ставлення до праці, участь в справах трудового колективу та громадських організаціях.  
  
Соціальна функція трудового права є основною і характерною саме для цієї галузі права. Тому в розвинутих промислових країнах досить часто замість терміну «трудове право» вживається термін «соціальне право», що знайшло відображення і в юридичній літературі. Так, наприкінці 1975 р. в Федеративній Республіці Німеччини оголошено про створення Соціального кодексу ФРН, завданням якого визначено «здійснення соціальної справедливості і соціальної безпеки, включаючи соціальну і виховну допомогу».  
  
До соціальної функції трудового права тісно примикає ідеологічна (виховна) функція, яка має загальну соціальну спрямованість на справедливе регулювання трудових відносин і виховання свідомості цієї справедливості. Провідне становище людини у виробництві визначають його розумові здібності, хоч і фізичні здібності є важливим компонентом робочої сили. Саме завдяки мисленню, свідомості, своїм розумовим здібностям людина відіграє активну роль в суспільному виробництві.  
  
Формування здібностей працівників є складним процесом. Для здійснення висококваліфікованої праці людина повинна тривалий час навчатися не тільки професійно, а й загальноосвітньо. Тому кожному виду трудової діяльності завжди передує надбання тих чи інших знань.  
  
Завдяки наявності в трудовій діяльності такого компонента, як пізнання, відбуваються акумуляція виробничого досвіду попередніх поколінь, його трансформація, засвоєння навиків та вміння наступними поколіннями. Без цього була б неможливою спадковість трудової діяльності. Поряд з пізнанням в трудовому процесі працівником оцінюється своя праця, усвідомлюється її необхідність, формуються потреби, інтереси, мотиви та мета цієї діяльності.  
  
Важливим чинником виховання і розвитку здібностей працівників є трудове право. Його норми не тільки вміщують належну інформацію, а й забезпечують закріплення організаційно-правових форм як трудової, так і інших видів діяльності. Право визначає обов'язкову поведінку працюючих, а також встановлює певний комплекс правових засобів, що забезпечують сумлінне ініціативне ставлення робітників і службовців до виконання своїх трудових обов'язків.  
  
Норми трудового права містять правила належної поведінки працівника в процесі спільної праці. Завдяки цим нормам у працюючих формується певна правосвідомість. Разом з тим дані норми містять й певні негативні наслідки, примус до тих, хто ці правила порушує.  
  
Тому можна вважати, що правове виховання нормами законодавства про працю здійснюється шляхом переконання, стимулювання, контролю за додержанням законодавства і методом примусу. Усі ці методи повинні забезпечити справедливий підхід до регулювання праці як працюючих взагалі, так і окремих категорій громадян з метою надання їм пільг і переваг за виконання особливо важливих для держави функцій (шахтарі, лікарі, вчителі та ін.) або з інших підстав (жінки, молодь, люди похилого віку), є забезпеченням саме справедливого підходу до регулювання і визнання соціального значення їх праці. Досягнення суспільством в майбутньому відповідного рівня розвитку, перетворення характеру, змісту та умов праці на підставі зростання її продуктивності об'єктивно вирівнюють становище працюючих і роблять непотрібними значну кількість ланок диференційованих переваг.  
  
В радянській літературі постійно підкреслювалось, що норми права взагалі і норми трудового права зокрема, які безпосередньо спрямовані на розвиток демократії на виробництві, участь працюючих в управлінні підприємствами і об'єднаннями є проявом виконання ними політичної (управлінської) функції. Проте зазначимо, що управлінська функція є суто економічною, оскільки вона спрямована на досягнення підприємством певних господарських результатів. Тому не слід шукати в трудовому праві політичних повноважень, воно спрямоване на регулювання трудових відносин. Ні колективна праця, ні тим більш індивідуальна не спрямовані на вирішення політичних питань.

Система трудового права України  
  
Трудове право є галуззю, що особливо зацікавлена в інтеграції суспільних наук. Діяльність законодавця в галузі трудового права не може бути плідною без глибокого ознайомлення з предметом регулювання, без вивчення практики дії попередніх правових норм, без усвідомлення наслідків, що настають в разі недосконалості цих норм.  
  
Для розвитку законодавства про працю України сучасний період утвердження самостійності держави є певною мірою етапним. Як важливе практичне завдання постають проблема прогнозування розвитку законодавства і підготовка до проведення кодифікації законодавства про працю. Зростає потреба в розробці методології вивчення законодавства про працю як самостійного правового явища, чому в юридичній літературі України приділялося відносно мало уваги.  
  
Терміни «право» і «законодавство» нерідко вживаються як синоніми. Між тим історично термін «право» на різних мовах має певний зміст, відображаючи багатогранність права як явища.  
  
Так, латиною право позначено словом «jus» (від «jure»), що має змістом «наказ», «вимогу поведінки певним чином». Право в даному разі пов'язується з актом волі. Вольову основу має також англійський термін «law». Німецьке «Recht», французьке «droit», англійське «right», руське «право» виходять з оціночного начала і пов'язуються з уявленням про правильне, справедливе. Тому не випадково на Русі збірники права носили назву «Правда» («Правда Ярослава»), а в німців — «Зерцало» («Саксонське зерцало», «Швабське зерцало»).  
  
З точки зору як пізнавальної, так і можливих виходів на практику під правом слід розуміти певним чином організовану сукупність норм. Законодавство являє собою сукупність нормативних актів. Зовнішньою формою законодавства є право, внутрішньою — його структура. Законодавство як зовнішня форма права має безпосередній зв'язок з його змістом. Тому право і законодавство тісно пов'язані між собою, хоч і залишаються відносно самостійними явищами.  
  
У той же час право як одна з форм суспільства є тільки відображенням його економічного розвитку. Норми, що регулюють трудові відносини, викликають певні соціальні та економічні наслідки. Тому трудове право розвивається у тісному зв'язку з економікою, соціологією, статистикою та іншими суспільними науками.  
  
Оскільки праця становить єдність двох функцій: засобу до життя і сфери утвердження особи, трудові відносини мають майнову (відшкодовану) і немайнову (моральну) сторони. Правові норми, що регулюють як майнові, так і немайнові питання трудових відносин, створюють систему, що викладена в певній послідовності. При цьому диференціація правових норм не є довільною, а залежить від конкретних умов життя, певного суспільства. Так, умови розвитку суспільного ладу в Сполучених Штатах Америки, свобода підприємництва визначили створення групи норм, спрямованих в основному на визначення правового становища профспілок, порядку укладення колективного договору, визначення мінімальних гарантій, що не можуть бути погіршеними при здійсненні трудових відносин.  
  
Система галузі права взагалі — це об'єктивно обумовлене об'єднання взаємопов'язаних, внутрішньо погоджених правових норм, розподілених по різним структурним підрозділам. Система трудового права України становить структуру взаємозв'язаних норм, що регулюють відокремлену сферу суспільних відносин — трудові відносини. Ця сукупність "норм переважно встановлюється державою у загальному порядку з метою врегулювання всіх відносин, що виникають із застосуванням праці в суспільному житті. В свою чергу це визначає численність правових норм, необхідність їх об'єднування в певні групи, створює певну систему правових норм.  
  
Усвідомлення цієї системи сприяє правильному вивченню права, подальшому удосконаленню законодавства, дозволяє правильно застосовувати ці норми на практиці.  
  
Трудове право України поділяється на дві частини: загальну і особливу. До загальної частини відносяться норми, що є єдиними для всіх трудових відносин, визначають принципи правового регулювання, джерела трудового права України, класифікують суб'єктів трудового права, визначають правове становище професійних спілок і трудових колективів, поняття, порядок підготовки та укладення колективних договорів, класифікують правові відносини, що виникають із застосування праці, визначають поняття працевлаштування і його правові форми.  
  
Особливу частину складають норми, що регулюють певні елементи трудових відносин, порядок виникнення, зміни та припинення трудових відносин, тривалість праці та відпочинку, види оплати праці, порядок і строки виплати заробітної плати, питання внутрішнього трудового розпорядку, дисциплінарної і матеріальної відповідальності працівників, визначають здорові та безпечні умови праці, спеціальні правила щодо охорони праці жінок, неповнолітніх і осіб з пониженою працездатністю, державні органи по здійсненню нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, питання підготовки працівників і підвищення їх кваліфікації, пільги працівникам, які поєднують роботу з навчанням, порядок розгляду індивідуальних і колективних трудових спорів (конфліктів).  
  
Оскільки Україна з 1954 р. є членом Міжнародної Організації Праці (МОП), бере участь в її щорічних конференціях, ратифікувала низку конвенцій цієї організації і тим самим взяла на себе зобов'язання привести національне законодавство про працю у відповідність з міжнародним, до системи трудового права України слід віднести також правові норми, прийняті МОП і ратифіковані Україною. Систему трудового права становлять також двохсторонні та багатосторонні договори, інші міжнародні правові акти та консульські угоди.  
  
Система трудового права, як і система законодавства про працю, є системою, що розвивається. Удосконалення системи правового регулювання здійснюється шляхом скасування старих, таких, що не відповідають потребам розвитку суспільства, законодавчих норм і прийняття нових, що призводить до кількісних змін в системі законодавства.  
  
Особливу роль в розвитку системи права має кодифікація законодавства про працю, яка не тільки є якісним розвитком системи законодавства, а й дозволяє усунути суперечності, що виникають у процесі розвитку системи права, з одного боку, і системи законодавства — з другого. В період відбудови народного господарства України, переходу до ринкових відносин відбувається процес напрацювання і прийняття нових законів про працю. Після завершення цього процесу і врегулювання всіх сторін трудових відносин, будучи об'єднаними, ці закони створять новий Кодекс законів про працю України. Саме Кодекс законів, бо чинний КЗпП цій назві не відповідає.  
  
Трудове право України як самостійна галузь права є також предметом вивчення науки трудового права. Остання аналізує форми організації праці, ефективність правових норм, їх вплив на виробничі та інші суспільні відносини, визначає шляхи подальшого удосконалення як нормативного, так і локального правового регулювання, сферу застосування міжнародних правових актів про працю.

Поняття основних принципів трудового права України  
  
Суспільна організація праці, яка виражає економічні закономірності суспільної праці, визначає зміст основних положень, на яких базується право. Ці основні положення, що є визначальними в даному суспільстві, прийнято називати основними принципами суспільної організації праці.  
  
Суспільна організація праці є одним з конкретних виразів економічних відносин. Економічні закономірності в організації суспільного виробництва, що знаходить своє відображення в загальних рисах у правових актах, якими урегульовані суспільні трудові відносини, охоплюють питання не тільки виробництва, а й розподілу суспільного продукту.  
  
Кожна галузь права має певні основні ідеї та тенденції, які пронизують усе законодавство, визначають цю галузь і найбільш для неї характерні. Такі основні ідеї та тенденції має й трудове право, що закріплено в Конституції як Основному Законі держави і законодавчих актах про працю.  
  
Основні ідеї та тенденції втілюються в законі, правових нормах, правилах поведінки. Але вони ніколи не зводяться до них, не вичерпуються ними. Право — не тільки сукупність норм і установок, а й правові принципи, що лежать в основі законодавства, зумовлюють існування форми і головним чином змісту певної системи законодавства, без якого немає права.  
  
Правові принципи становлять ту частину суспільної надбудови, котра визначається базисними, соціально-економічними відносинами суспільства, його структурою. Вони є наслідком відображення економічних відносин. У процесі урегулювання правом цих відносин здійснюється безпосереднє переведення економічних відносин в юридичні принципи.  
  
Разом з тим правові принципи спрямовують суспільну свідомість, що є складовою частиною світогляду. Врахування світогляду і економічних основ, що закладені в правових принципах, розкриває їх взаємодію з суспільною психологією на рівні норм традиційної культури. Тому правові принципи є не тільки правовою, а й філософською і соціологічною категоріями.  
  
Виявлення правових принципів має важливе теоретичне і практичне значення. Для трудового права теоретичне значення основних принципів полягає в тому, що вони дають можливість порівняти право різних держав, а також право однієї країни на різних історичних етапах. Практичне значення основних принципів вбачається в тому, що вони створюють основу єдиного розуміння положень законодавства про працю, сприяють усвідомленню права і тим самим дають можливість однакового тлумачення цих положень права.  
  
Крім того, теоретичне і практичне значення принципів трудового права полягає в тому, що це — ідеї, виражені в формі правової норми. Це означає, що принципи є правовими приписами, причому приписами обов'язковими. Правові норми зобов'язують органи влади і управління, керівників підприємств, установ, організацій, власників та громадян розуміти основні принципи як керівні вказівки або як директиви щодо організації праці. Органами по розгляду трудових спорів основні принципи застосовуються як правила для тлумачення відповідних нормативних актів.  
  
Як приклад правової ідеї можна навести підхід до взаємовідносин між роботодавцем і працівниками. В радянський період ідея цих відносин зводилась до того, що при ринкових відносинах, коли робітник продає єдиний належний йому товар — робочу силу, не може мати місце співробітництво між цими суб'єктами, оскільки їх відносини є полярними, класовими, антагоністичними.  
  
З розвитком в Україні ринкових відносин усе частіше наголошується на необхідності соціального партнерства, якому приділено значну увагу в Указі Президента України від 18 жовтня 1997 р. «Про основні напрями соціальної політики на «1997-2000 роки». У розділі III цих напрямів, що мають назву «Реформування трудових відносин», передбачається розробити правовий механізм удосконалення організаційних форм і засад соціального партнерства, взаємодії суб'єктів соціально-трудових відносин, ведення консультацій, переговорів, укладання угод і колективних договорів, проведення примирних процедур; забезпечити проведення активної примирної політики у разі виникнення конфліктів; посилити роль держави як гаранта соціального партнерства; активізувати діяльність місцевих органів виконавчої влади у здійсненні соціального партнерства активізувати діяльність на регіональному та виробничому рівнях та ін.  
  
В Україні протягом 1990-1997 pp. укладено три (1993, 1995, 1997 роки) генеральні тарифні угоди. Але практика трипартизму, що склалася, не може замінити механізм соціального партнерства на рівні підприємств. Заснована на консенсусі і партнерстві виробнича демократія між строками трудових відносин у переговорному процесі достатньо не використовується. Колективні договори і порядок їх укладення часто носить формальний характер.  
  
Із наведеного вище можна зробити висновок, що під основними принципами трудового права слід розуміти виражені в правових актах економічні закономірності організації суспільного виробництва і розподілу в формі основних, керівних положень, основних засад правового регулювання трудових відносин, які визначають загальну спрямованість і найбільш істотні риси його змісту.  
  
Ці основні правові положення конкретизуються в нормативних актах, якими регулюється праця робітників і службовців. Вони мають регулюючий характер, містять певний наказ, припис, регулюють поведінку. Тому принципи не повинні вміщувати елементи, що не мають такого наказу, припису, не визначають поведінку.  
  
Правові ідеї і тенденції можуть вважатися основними принципами трудового права лише тоді, коли вони відповідають певним вимогам. Це повинні бути саме такі правові ідеї, що спрямовані на регулювання суспільних трудових відносин. Вони мають відображати принципи політики держави в галузі регулювання поведінки учасників в суспільних трудових відносинах. При цьому кожна правова ідея повинна проявлятись у законодавстві про працю таким чином, щоб бути закріпленою в конкретній правовій нормі.  
  
Основні принципи лежать в основі всіх норм трудового права, в основі правового регулювання праці. Вони повинні правильно відображати сутність суспільних відносин, на регулювання яких спрямовані. При сучасній організації праці робоча сила як носій праці виступає основним елементом продуктивних сил суспільства. Функція робочої сили — праця як корисна, доцільна діяльність — виражає ставлення працівника до наслідків своєї праці.  
  
При визначенні основних принципів слід виходити з того, які основні положення правопорядку в галузі трудових відносин існують у суспільстві. Такі положення містяться перш за все в Основному Законі держави, тобто в Конституції. В своїй більшості вони сформульовані в досить загальному вигляді і широкому плані.  
  
Принципи права можуть бути закріплені в правовій нормі двома шляхами: безпосередньо або побічно.  
  
Безпосереднє закріплення має місце у тих випадках, коли формулювання норми закріплює певний правовий принцип. Прикладом цього може бути ст. 4 Закону України «Про зайнятість населення», в якій держава гарантує працездатному населенню у працездатному віці добровільність праці, вибір або зміну професії та виду діяльності, що не заборонена законом. Такі правові норми можна назвати нормами-принципами, які відрізняються від інших норм широтою і важливістю сформульованих в них положень. Вони визначають зміст інших норм, є для них правовою основою. Але це — зовнішня ознака, за якою не завжди можна відшукати норму-принцип. Визначальною є внутрішня ознака — зміст норми, її основостворюючий, керівний характер.  
  
Другу групу складають принципи, що прямо не закріплені в правових нормах, але можуть бути виведені з них. Ці принципи містяться в законодавстві ніби у прихованому вигляді.  
  
Але було б неправильним вважати, що принципи остаточно реалізуються тільки в системі правових норм. Оскільки принципи мають регулюючий характер, вони, будучи відображеними в праві, набувають загальноправового значення. Тому громадяни досить часто в своїй поведінці керуються принципами права, навіть не знаючи точного змісту правових норм.  
  
Особливого значення принципи права набувають при реалізації норм права, в першу чергу тоді, коли відсутня конкретна правова норма і є потреба застосувати аналогію закону і навіть аналогію права.  
  
Щодо правового регулювання трудових відносин, то правові ідеї та тенденції лише тоді можуть вважатись принципами трудового права, коли ці ідеї та тенденції спрямовані на регулювання трудових відносин; коли вони відображають принципи політики держави в сфері регулювання поведінки учасників суспільних трудових відносин; коли ідея чи тенденція проявляється таким чином, що може бути закріплена як конкретне положення в законодавстві про працю.  
  
Основні принципи забезпечують цілеспрямовану дію всієї системи права. Вони не можуть існувати ізольовано від норм, бо саме принципи відображають зв'язуючу сутність окремих норм, об'єднуючи їх в інститути, галузь права.  
  
Основні принципи розвиваються і диференціюються в правових нормах. Але жодна з цих норм, незалежно від галузі права, не може суперечити Конституції України.

Зміст принципів трудового права  
  
Принцип свободи праці. Свобода завжди полягає у можливості вибору поведінки. Свобода праці проявляється в добровільному, свідомому обранні конкретних форм застосування праці. При цьому повинні враховуватися особисті якості людини: покликання, здатність, професійна підготовленість, освіта, а також суспільна потреба.  
  
Свобода укладення трудового договору про роботу є категорією юридичною. Вона може бути реальною лише тоді, коли базується на праві на працю, яке проявляється в забезпеченості зайнятості. Право на працю містить здатність до праці як основний момент, що забезпечує особі, яка шукає роботу, саме таку роботу. Об'єктом обов'язку, що випливає з права на працю, є держава, а не суспільство. Предметом такої повинності держави є надання громадянину кваліфікованої роботи з оплатою праці відповідно з її кількістю і якістю і не нижче встановленого державою мінімального розміру. В разі відсутності роботи виплачується грошова допомога. Ця допомога виплачується за рахунок тих, хто працює, сплачує податки, тобто за рахунок суспільства.  
  
Як вже зазначалось, право на працю реалізується шляхом укладення трудового договору. Сутність цього договору полягає в тому, що це — угода, яка укладається працівником, про трудову діяльність, виконання ним роботи за певною спеціальностю, кваліфікацією або посадою. Встановлення трудової функції в договірному порядку свідчить про те, що конкретні форми застосування праці будь-якого працівника визначаються волею, вільним волевиявленням самого працівника і власника або уповноваженого ним органу.  
  
Для працівника свобода укладення трудового договору означає повну можливість обирати собі місце і вид роботи з урахуванням власних інтересів, знань і намірів. Для підприємства свобода трудового договору означає можливість вибрати найбільш придатного працівника з точки зору ділових і кваліфікаційних якостей. Свобода працівника і свобода підприємства в трудових правовідносинах перебувають у постійному співвідношенні. При цьому кожна із сторін повинна сумлінно користуватися наданими їй правами.  
  
Принцип рівноправності в галузі праці. В системі принципів, закріплених Конституцією України, важливе місце належить  
  
рівності громадян. Рівноправність, що ґрунтується на суспільній рівності всіх людей, означає, що кожному члену суспільства надаються рівні з іншими його членами юридичні можливості. Для громадян із закону випливають і рівні права, і рівні обов'язки. Ніхто з членів суспільства не може мати чи добиватися для себе якихось переваг і привілеїв, як і звільнятися від виконання встановлених законом обов'язків.  
  
Конституцією України, а також ст. 22 КЗпП не допускається будь-яке пряме чи непряме обмеження прав або встановлення прямих або непрямих переваг при укладенні, зміні та припиненні трудового договору залежно від походження, соціального і майнового статусу, расової та національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, роду і характеру знань, місця проживання.  
  
Але люди нерівні в здібностях використання наданих їм можливостей. Саме це й обумовлює нерівність людей, коли при рівних умовах один може виконати роботу значно більшого обсягу, ніж інший, і відповідно одержати більш високу винагороду.  
  
Важливим чинником рівності є надання жінкам однакової з чоловіками можливості брати участь в економічному і соціальному житті, усунення дискримінації в усіх аспектах трудової діяльності. Нерівність за ознакою статі обумовлена материнською функцією жінки і фізіологічними особливостями її організму. Ці особливості визначають характер її обов'язків у побуті.  
  
Зрівняння жінки з чоловіком у суспільному виробництві зовсім не означає, що жінка повинна виконувати важку «чоловічу» роботу. Мова повинна йти не про рівність у продуктивності праці, тривалості роботи, розмірі оплати. Жінкам мають бути надані найбільш сприятливі умови для реалізації права на працю.  
  
Рівність в наданні можливостей жінкам у порівнянні з чоловіками повинна забезпечити держава шляхом повного визнання в законодавстві і на практиці рівності тієї ролі, яку чоловіки і жінки виконують у суспільстві в поєднанні з сімейними обов'язками. Але жодних змін від тих часів, коли щодня необхідно було дякувати партії та уряду за турботу, жінки України так і не дочекалися. Кабінет Міністрів України постановою від 28 липня 1992 р. № 431 затвердив довгострокову програму поліпшення становища жінок, сім'ї, охорони материнства і дитинства. Хоча в цій постанові є розділи «Поліпшення становища жінок у сфері виробництва» та «Поліпшення умов життя сімей з дітьми. Підвищення престижу сім'ї», в ній не визначено системи пріоритетів, кінцевої і проміжних цілей, не передбачено фінансового та організаційного забезпечення. Тому жінки дуже вдало назвали цю постанову «торішнім букетом», сучасний світ, вважають вони, створено відповідно до інтересів і прагнень чоловіків, а існують жінки в світі «чоловічої цивілізації».  
  
В умовах безробіття і неповної зайнятості можливості зайнятості жінок обмежені, а їх трудова діяльність розглядається як конкуруюча з чоловічою. Коли кількість робочих місць для всіх значно обмежена, рівність можливостей за ознакою статі залишається благочестивим побажанням.  
  
Принцип договірного характеру праці. Законодавство про працю визначає, що трудові відносини виникають за взаємною згодою сторін. Трудовий договір, за допомогою якого оформлюються трудові відносини, одночасно є і регулятором цих відносин, оскільки договором визначаються умови застосування праці, взаємні права і обов'язки.  
  
Відповідно до ст. 21 КЗпП трудовим договором визнається угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, а друга сторона — виплачувати йому заробітну плату і забезпечувати необхідні умови праці.  
  
За допомогою такої угоди між працівником і підприємством, установою, організацією чи фізичною особою здійснюється індивідуальна конкретизація основних конституційних прав і обов'язків. Абстрактні трудові права і обов'язки перетворюються в конкретні права і обов'язки працівника в трудових правовідносинах.  
  
Стаття 22 КЗпП забороняє необґрунтовану відмову в прийнятті на роботу. Кожному працівнику забезпечується можливість працювати за спеціальністю і кваліфікацією, що відповідає стану його здоров'я і фізичним здібностям. Але право на одержання роботи не означає, що така робота надається без врахування суспільних потреб. При реалізації цього права власники підприємств, установ, організацій, уповноважені ними органи чи фізичні особи можуть враховувати інтереси трудових колективів, що вже склалися, і навіть в разі потреби в робочій силі можуть відмовити працівнику у прийомі на роботу.  
  
Абсолютної свободи при виборі конкретного робочого місця немає. Ступінь відносної свободи залежить перш за все від того, які можливості надає держава кожній особі при виборі роботи. Лише в окремих випадках, визначених законом, власники підприємств, установ, організацій або уповноважені ним органи зобов'язані укласти трудовий договір з працівником, а відмова в цьому може бути оскаржена в суд. Такі випадки перелічені в ч. 2 ст. 232 КЗпП.  
  
В інших випадках відмова власника або уповноваженого ним органу в прийнятті на роботу не створює для працівника права на позов щодо підприємства, установи, організації, які відмовили в прийнятті на роботу, навіть за умови, що працівник відповідає вимогам, що ставляться до нього за цією роботою.  
  
Принцип визначеності трудової функції. Трудова діяльність людини має відповідати її індивідуальним якостям. Нахили людини, навіть такої, яка вже сформувалась, завжди ширше вимог певної професії. Тому, маючи певну здатність, людина може оволодіти декількома професіями, мати різну ступінь кваліфікації. Але для того щоб набути кваліфікацію, вимагаються певні суспільне необхідні витрати праці по кожній спеціальності.  
  
Таким чином, процесу матеріального виробництва в суспільстві передує підготовка робочої сили, що здійснюється спеціальною освітою з професіональним навчанням. Освічена, професійно підготовлена людина краще сприймає нову інформацію, ефективніше застосовує нові засоби виробництва. За допомогою освіти нагромаджується «людський» капітал, який сприяє економічному розвиткові.  
  
У молоді, яка не має професійної освіти, майже відсутні шанси потрапити на виробництво. Саме професійна освіта забезпечує одержання громадянами робітничої професії відповідно до їх покликань, інтересів, здібностей, підвищення їх виробничої кваліфікації. Вона є одним із гарантів соціальної стабільності суспільства.  
  
У підвищенні рівня освіти і кваліфікації міститься й потенціально важливий резерв зростання продуктивності і якості праці. Науково-технічний прогрес неухильно вимагає поглиблення професіоналізму. Він, по-перше, ставить якісно нові вимоги до змісту і методів професійного навчання; по-друге, вимагає нових спеціальностей, які б вбирали в себе знання і навики нових професій і спеціальностей; по-третє, потребує створення розвинутої і чіткої системи перепідготовки працівників.  
  
Встановлення професії, кваліфікації, спеціальності або посади при укладенні трудового договору є встановленням трудової функції працівника. Умова про трудову функцію, що виконуватиметься працівником, становить фундамент трудового договору, який не може вважатись укладеним, якщо сторони не домовляться щодо професії, спеціальності, кваліфікації або посади. Потреба визначення трудової функції обумовлена суспільним розподілом праці, який характеризується різними видами робіт, що повинні виконуватись підприємствами, установами, організаціями, виходячи з поставлених перед ними завдань.  
  
Встановлення професії, кваліфікації, спеціальності або посади при укладенні трудового договору не є довільним. Держава визначає переліки посад, професій і спеціальностей, необхідних для народного господарства, за допомогою затвердження тарифно-кваліфікаційних довідників для робітників, Єдиної номенклатури службовців, Кваліфікаційного довідника посад службовців.  
  
Трудова функція, що встановлюється при укладенні трудового договору, має відповідати професійним знанням, що є у працівника. Це може підтверджуватись документами про здобуту-професію, спеціальність, кваліфікацію. Такий документ свідчить про те, що працівник атестований відповідно до існуючих правил. У той же час підвищення технічного рівня виробництва, впровадження у сферу управління обчислювальної техніки, автоматизованих систем вимагають від працівника не тільки професіональних і кваліфікаційних даних, а й ділових якостей, здатності творчо виконувати обумовлену трудову функцію. Саме тому трудова діяльність стала чинником всебічного розвитку особистості кожного члена суспільства.  
  
Принцип стабільності трудових відносин. Працівники укладають трудовий договір для того, щоб мати постійне джерело засобів для існування себе і своєї сім'ї. Тому вони зацікавлені в тому, щоб їх відносини з підприємством, установою, організацією, з якими вони уклали трудовий договір, були тривалими і стабільними. В тривалості і стабільності трудових відносин проявляється гарантія зайнятості працюючих.  
  
Тривалість зв'язку працівника з підприємством, установою, організацією сприяє підвищенню продуктивності праці даного працівника, розвиває його трудову і творчу активність.  
  
Проте стабільність трудових відносин не означає довічне прикріплення працівника до підприємства. В період економічної кризи стабільність зайнятості є однією з основних проблем законодавства про працю.  
  
Стабільність трудових відносин забезпечується тим, що власник або уповноважений ним орган може змінити умови трудового договору лише за наявності на те згоди працівника, а розірвати трудовий договір — тільки за наявності підстав, передбачених в законі. Зокрема, законодавчі акти про працю забороняють вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим договором (ст.31 КЗпП); переведення працівника на іншу постійну роботу допускається тільки за його згодою (ст.32 КЗпП). З ініціативи власника або уповноваженого ним органу розірвання трудового договору можливе тільки з підстав, передбачених ст.ст. 40, 41 КЗпП. Будь-яке розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу з підстав, не передбачених законом, є незаконним. При цьому обґрунтованість намагань власника або уповноваженого ним органу розірвати трудовий договір підлягає попередньому контролю з боку профспілкової організації, членом якої є працівник (ст.43 КЗпП).  
  
Забороняється звільнення з ініціативи власника або уповноваженого ним органу вагітних жінок, матерів, які годують дітей, жінок, які мають дітей віком до трьох років, одиноких матерів при наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини-інваліда, крім випадків повної ліквідації підприємства, установи, організації, коли допускається звільнення з обов'язковим працевлаштуванням.  
  
Таким чином, законодавство про працю України спрямоване на формування стабільних трудових відносин, а відповідно — й на створення стабільних трудових колективів, що формуються з кваліфікованих працівників, які мають досвід роботи саме на даному підприємстві, в установі, організації.  
  
Принцип матеріальної зацікавленості в результатах праці. Задоволення матеріальних і духовних потреб здійснюється внаслідок трудової діяльності. Тому особиста зацікавленість становить собою об'єктивну необхідність більш повного забезпечення потреб людини за рахунок підвищення її особистих трудових результатів.  
  
Трудящі мають різні інтереси, які постійно зростають з розвитком виробництва, науки, культури. Сукупність цих інтересів становить зацікавленість трудящих в одержанні такої кількості матеріальних благ, які б повністю задовольняли ці потреби. Але оскільки працівник здобуває кошти для життя завдяки своїй праці, у нього виникає низка нових інтересів, спрямованих на те, щоб краще організувати своє робоче місце, краще використати робочий час, поліпшити технологію, підвищити свою кваліфікацію тощо, що в кінцевому підсумку приводить до збільшення кількості продукції кращої якості і тим самим до більш повного задоволення своїх потреб.  
  
Сукупність усіх інтересів, спрямованих на підвищення продуктивності праці, становить матеріальну зацікавленість у результатах своєї праці. По суті, вона є зацікавленістю в одержанні певної кількості матеріальних благ і в поєднанні з розподілом за працею перетворюється в матеріальну зацікавленість в результатах своєї праці.  
  
Контроль за мірою праці і мірою споживання здійснюється державою шляхом встановлення відповідних правових норм. Ці норми, з одного боку, забезпечують розподіл матеріальних благ відповідно до витраченої праці, а з другого — найбільш повно зацікавлюють працівника в результатах своєї праці.  
  
Принцип безпеки праці. Будь-яка людська діяльність містить в собі певний ризик. Виробнича діяльність щодо ризику винятку не становить.  
  
Безпека праці створює таку обстановку, в якій навіть найвищі показники не можуть вважатись остаточними, оскільки Йдеться про здоров'я і життя людей в процесі їх трудової діяльності. Темпи розвитку виробництва, нові агрегати, станки, інструменти, хімічна сировина постійно вносять істотні поправки у виробничу обстановку, в якій працівник перебуває значну частину свого життя.  
  
Створення безпечних умов праці вимагає значних матеріальних витрат. Загальна відповідальність за стан техніки безпеки і виробничої санітарії покладається на власників, керівників підприємств, установ і організацій. В свою чергу в правових нормах, посадових обов'язках інженерно-технічних працівників закріплюються їх обов'язки стежити за тим, щоб підлеглі їм працівники дисципліновано використовували засоби індивідуального захисту, доглядали їх, дотримувались положень і правил з техніки безпеки і виробничої санітарії, що діють на підприємстві. Знання приписів техніки безпеки і виробничої санітарії стають складовою частиною кваліфікаційних вимог.  
  
Власник або уповноважений ним орган повинен проводити розслідування та вести облік нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві відповідно до порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.  
  
Постійний контроль за додержанням працівниками вимог нормативних актів про охорону праці покладається на власників або уповноважених ними органів. Трудові колективи через обраних ними уповноважених, професійні спілки в особі своїх виборних органів і представників контролюють додержання всіма працівниками приписів нормативних актів про охорону праці на підприємствах, в установах, організаціях.  
  
Принцип участі трудових колективів і профспілок у вирішенні питань встановлення умов праці і здійсненні контролю за додержанням законодавства про працю. Соціальні аспекти умов праці визначені організацією праці та її характером. Вони включають такі чинники, як режим роботи, її характер, що повторюється, роботу змінами, вночі тощо. При зростаючій швидкості і складності виробничих процесів збільшується виробниче навантаження. Саме воно обумовлює потребу в постійному регулюванні умов праці.  
  
Поняття умов праці не є однозначним. Воно містить основні елементи трудової діяльності з точки зору її захисту. Правове регулювання умов праці здійснюється централізованим і локальним методами. За допомогою локального регулювання конкретизується загальна норма з урахуванням специфіки конкретного підприємства.  
  
Локальну нормотворчу діяльність по встановленню умов праці здійснює власник або уповноважений ним орган з участю трудових колективів і профспілкових комітетів даного підприємства. Особливістю цих локальних актів є те, що прийняті норми звернені не до конкретних, а до невизначених осіб, тобто до всіх і до кожного, хто працює на цьому підприємстві на відповідних роботах.  
  
Локальні норми, що приймаються власником або уповноваженим ним органом спільно чи за погодженням з представницьким органом трудового колективу, не можуть погіршувати становище працюючих у порівнянні з чинним законодавством про працю або суперечити цьому законодавству.  
  
Умови праці на підприємстві встановлюються за допомогою різних правових форм: колективним договором, інструкціями по охороні праці, положеннями про преміювання, положеннями про виплату винагороди за результатами річної роботи підприємства, правилами внутрішнього трудового розпорядку та іншими угодами.  
  
Принцип участі трудового колективу і профспілок у вирішенні питань встановлення умов праці доповнюється наданням цим громадським утворенням права здійснення контролю за додержанням чинного законодавства про працю і раніше встановлених умов праці. В процесі реалізації цього права певні норми застосовуються до конкретних фактів організації праці і виробничої діяльності підприємства. Законодавство про працю у багатьох випадках встановлює правило, згідно з яким власник або уповноважений ним орган може застосувати певну норму лише після одержання на це згоди комітету профспілкової організації. Такий порядок є важливою гарантією проти суб'єктивізму і свавілля в застосуванні норм трудового права.  
  
Так, власник або уповноважений ним орган може звільнити працівника з роботи за своєю ініціативою лише одержавши попередню згоду профспілкового комітету (ст. 43 КЗпП); встановлення підсумованого обліку робочого часу (ст. 61 КЗпП), надурочні роботи (ст. 64 КЗпП), залучення окремих працівників до роботи у вихідні дні (ст. 71 КЗпП) та інше допускаються тільки з дозволу профспілкового комітету.  
  
Контрольні функції за додержанням законодавства про працю трудовий колектив здійснює й за допомогою комісії по трудових спорах. Відповідно до ст. 223 КЗпП трудові колективи підприємств, установ, організацій з числом працюючих не менш як 15 чоловік на загальних зборах чи конференціях обирають комісії по трудових спорах, які є первинним органом по розгляду трудових спорів, що виникають на підприємствах.  
  
Комісія в усіх випадках повинна вирішити спір по суті, виконання її рішення забезпечується примусовою силою держави через судового виконавця (ст.230 КЗпП).  
  
Принцип свободи об'єднання для здійснення і захисту своїх прав і свобод. Такі об'єднання можуть бути по професії — професійні спілки, кооперативні об'єднання, молодіжні організації, спортивні і оборонні організації, культурні, творчі та наукові товариства.  
  
Професійні спілки визнаються представницькими органами трудящих у питаннях виробництва, праці, побуту та культури. Право на їх створення належить працюючим на підприємстві, в установі, організації і гарантується Конституцією України. Діють професійні спілки відповідно до статутів, які вони самі приймають, без реєстрації в державних органах.  
  
Обсяг і зміст прав, наданих профспілкам, відображаються в основних напрямках діяльності і функціях цих добровільних громадських організацій. Прийнято виділяти такі основні функції профспілок: захисну — представництво і захист прав трудящих; виробничо-економічну — турбота про економічний і соціальний розвиток; виховну — сприяння зростанню культурно-технічного і загальноосвітнього рівня трудящих.  
  
Багатогранність функцій профспілок свідчить про широке коло суспільних відносин, в яких органи профспілок беруть участь як носії певних повноважень. Для їх здійснення держава зобов'язала підприємства надавати профспілковим комітетам безоплатно необхідні приміщення з усім обладнанням, опаленням, освітленням, охороною для роботи самого комітету і проведення зборів працівників; власник або уповноважений ним орган надає профспілковому комітету безоплатно транспорт і засоби зв'язку (ст. 249 КЗпП).  
  
Принцип матеріального забезпечення у разі непрацездатності, настання старості, при хворобі і у зв'язку з материнством. Важливим засобом здійснення прав громадян України на соціальне забезпечення є система соціального страхування, яка спрямована на підтримання гідного для людини життя. За рахунок коштів соціального страхування забезпечується виплата допомоги у разі хвороби, по вагітності і пологах, при народженні дитини, по догляду за нею, а також пенсій за віком, по інвалідності, у разі втрати годувальника.  
  
21 грудня 1993 р. Верховна Рада схвалила Концепцію соціального забезпечення України, яка повинна послужити базою розвитку законодавства про соціальне страхування і соціальне забезпечення. 14 січня 1998 р. Верховна Рада прийняла Основи законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування.  
  
Соціальному страхуванню підлягають особи, які працюють за наймом на підприємствах, в установах та організаціях незалежно від форм власності, ті, хто навчається у вищих навчальних закладах з денною формою навчання, особи, які проходять альтернативну (невійськову) службу та деякі інші категорій громадян.  
  
Управління обов'язковим державним соціальним страхуванням здійснюють страхові фонди, які проводять збір та акумулюють страхові внески, контролюють використання коштів, забезпечують фінансування виплат за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням. Страхові фонди є некомерційними самоврядними організаціями. Вони управляються на паритетній основі державою та представниками суб'єктів соціального страхування.  
  
Соціальний захист населення у розвинутому суспільстві повинен виконувати дві основні функції: лікувальну та матеріального забезпечення. Перша пов'язана з поліпшенням здоров'я кожного громадянина, забезпеченням активної діяльності системи охорони здоров'я, створенням для населення широко доступної кваліфікованої медичної допомоги. Друга, превентивна функція пов'язана з відверненням бідності шляхом надання громадянам можливості під час свого активного життя здобути право на соціальне забезпечення в разі хвороби, нещасного випадку, інвалідності, настання похилого віку тощо.  
  
Система соціального страхування побудована на принципі обов'язковості страхування всіх працюючих за наймом на умовах трудового договору чи контракту, а також тих, хто виконує службові обов'язки на інших передбачених законодавством умовах. Законами України від 26 червня 1997 р. «Про збір на обов'язкове державне пенсійне страхування» та «Про збір на обов'язкове соціальне страхування» підприємства, установи, організації повинні перераховувати страхові платежі на соціальне страхування і пенсійне забезпечення, що обчислюються на заробітну плату працюючих у розмірах, визначених законодавством.  
  
Парадоксальність ситуації при створенні страхових фондів полягає в тому, що соціальний захист тих, хто його потребує, залежить від збільшення коштів за рахунок посилення і без того надзвичайно важкого податкового пресу. Це призводить до розширення кількості знедолених за рахунок самих платників податків. Знижується життєвий рівень більшості населення України, особливо людей, які перейшли на пенсію, яка є для них основним засобом існування.  
  
Тож з новою силою постає питання про забезпечення відповідних матеріальних гарантій громадянам, які внаслідок різних причин втратили можливість заробляти власною працею кошти для свого існування.  
  
Проблему реформування правової бази соціального захисту населення можна вирішити шляхом накопичення страхових внесків, від розміру яких повинен залежати розмір матеріального забезпечення на надання соціальних послуг населенню з державного та місцевого бюджетів для громадян, які з об'єктивних причин не спромоглися нагромадити належну пенсію на старість. Подібні системи досить успішно застосовуються в країнах Заходу.

Поняття джерел трудового права України, їх класифікація  
  
Суспільні відносини, що виникають при використанні праці, потребують правового регулювання, яке здійснюється прийняттям відповідних юридичних норм, що знаходять вираз у формі державних актів органів законодавчої влади, актів вищих органів державного управління, уповноважених видавати такі акти в межах їх компетенції, актів управління конкретних підприємств, установ, організацій за погодженням з трудовими колективами або їх представницькими органами, актів застосування чинного законодавства.  
  
Конкретні форми виразу права залежать від ступеня важливості суспільних відносин, що ними регулюються, галузевої незалежності, компетенції органу, що здійснює правотворчість. Це можуть бути закони, укази, постанови, інструкції, накази, інші нормативно-правові акти (такі, як положення, наприклад, про преміювання), правила (такі, як правила внутрішнього трудового розпорядку) тощо.  
  
Термін «джерело права» має двояке значення. По-перше, це ті матеріальні умови, що існують у суспільстві за наявних матеріальних і виробничих відносин. По-друге, це ті конкретні форми виразу правових приписів, що виходять від органів державної влади, які видають нормативні акти в межах своєї компетенції, на підставі і на виконання чинного законодавства, за допомогою яких тому чи іншому правилу поведінки надається обов'язкова сила.  
  
Право --це діалектична сукупність суб'єктивних прав і об'єктивних правил поведінки людини в суспільстві, які історично склались і визначені соціальними та матеріальними умовами життя суспільства. Тому допустиме розуміння права як у широкому, так і у вузькому сенсі. Законодавство ж становить собою сукупність обов'язкових правил поведінки, що санкціонуються і забезпечуються державою або встановленими нею суб'єктами нормотворчості і одержують зовнішній вираз у формально-визначеному виді. Як і право, законодавство поділяється на відповідні галузі та інститути.  
  
Трудове право, що регулює суспільні трудові відносини, має соціальний характер. Як соціальне право воно є сукупністю правил суспільного захисту людей, що визначається матеріальними умовами життя даного суспільства.  
  
З врахуванням сказаного джерела трудового права України можна визначити як спосіб вираження норм права, що приймаються компетентними на те органами держави і призначені регулювати трудові відносини в процесі застосування праці і суспільного захисту людей праці.  
  
Державно-правове регулювання трудових відносин в Україні було розпочато з розвалом Російської імперії. Спочатку це регулювання було підкорене завданню створення власного законодавства. Але вже на початку 20-х років, коли загрозу іноземної інтервенції в Росії було ліквідовано, а національно-визвольний рух придушено, правове регулювання в Україні було фактично поставлене в залежність від змісту нормативних актів Росії, хоч формально вони приймались органами державної влади України. Таке становище створилося внаслідок того, що, по-перше, Росія підкорила Україну шляхом «співробітництва» в галузі управління народним господарством, транспортом, зв'язком; фінансів, а також в галузі регулювання питань праці, соціального забезпечення і продовольства. По всій Україні господарювали продовольчі загони «московської обжорки», що викликало обурення і навіть збройні виступи селянського населення України (батько Махно, отамани Григор'єв, Божко, Волинець, отаманша Маруся Соколівська та ін.).  
  
По-друге, ще в березні 1919 р. НІ з'їзд КП(б)У розглянув проект конституції Української РСР і постановив прийняти за зразок конституцію Російської Федерації із змінами і доповненнями, визначеними місцевими умовами. Коли конституція Росії стала «зразком» для України, решта законодавчих актів також приймались після того, як вони видавалися в Росії, без будь-якого відхилення в змісті. В окремих випадках не проводилось навіть дублювання законодавчих актів Росії. Спеціальними постановами вони поширювались на територію України. Прикладом цього може служити постанова Наркомпраці Росії від 4 березня 1921 р. «Про граничні норми перенесення і пересування важких речей підлітками», яка була визнана «обов'язковою», поширена на всі союзні республіки, а в Україні діє й зараз.  
  
Вікові чаяння українського народу про створення своєї незалежної держави з перемогою більшовиків у громадянській війні були розвіяні. Формально, ще не будучи об'єднаною з Росією, Україна також розпочала відновлення народного господарства. Заводи, фабрики, земля стали власністю держави. Навіть проголошена В. Ульяновим (Леніним) нова економічна політика, яка пожвавила виробництво і торгівлю, в питання власності змін не внесла. Держава посилила наступ на приватну власність, ліквідацію багатоукладності, намагаючись зміцнити державну власність.  
  
В умовах відбудови народного господарства зростає роль права в регулюванні суспільних відносин, у тому числі трудових. Хоч офіційна радянська правова історіографія стверджувала, що всі законодавчі акти, прийняті в Росії в 1918-1920 роках, були поширені й в Україні, фактично влада більшовиків в Україні була обмеженою. У цей період в Україні зміняючи один одного, діяли уповноважені Тимчасового уряду Росії, Центральна Рада, уряд Української Народної Республіки (УНР), окупаційні влади німецько-австрійських військ, Гетьманат, уряд Західноукраїнської Народної Республіки (ЗУНР), окупаційні влади військ Денікіна і Врангеля, польські окупанти.  
  
Тому не випадково більшовики, поширивши в Україні законодавчі акти про відокремлення церкви від держави, визнавши законним тільки цивільний шлюб, були змушені декретом РНК УРСР від 20 лютого 1919 р. «Про цивільний шлюб і ведення книг громадянського стану» визнати усі релігійні шлюби до цієї дати дійсними, оскільки тоді органів радянської влади ще не існувало і тому ніяких реєстрацій проводити вони не могли. Не існували ці органи і пізніше, бо Україна була окупована військами Денікіна і Врангеля, панської Польщі. Але вдруге визнавати відсутність у них влади на місцях більшовики не стали. Це дає підстави зробити висновок про те, що радянську правотворчість в Україні (без західних областей, що опинилися під Польщею) слід вважати розпочатою з 1921 р. Постановою Політбюро ЦК КП(б)У від 7 червня 1921 р. було схвалено принцип реєстрації актів Російської Федерації компетентними органами України. Визнавалося, що така реєстрація необхідна для обліку, контролю та пристосування правових актів РРФСР до умов України.  
  
Формально в Росії у 1918 р. був прийнятий кодекс законів про працю, але він не діяв, носив більш декларативний, ніж практичний характер, його застосування ніхто не вимагав і не контролював. Цей кодекс, як і інші нормативні акти даного періоду, значною мірою був пристосований до вирішення завдань воєнного комунізму, коли трудові відносини базувалися на загальній трудовій повинності. З переходом до нової економічної політики і появою обмеженої приватної власності це законодавство вже не відповідало умовам, які склалися. Відпала необхідність в залученні населення до трудової повинності в її попередньому розумінні. Все трудове законодавство переглядалося щодо умов мирної господарської діяльності з метою регулювання нових форм трудових правовідносин.  
  
Нормами трудового права регулюються усі види трудових відносин, що виникають між роботодавцями та працюючими. Ці відносини — один з найважливіших видів відносин, які зачіпають такі питання, як право на працю, працевлаштування, тривалість робочого часу і часу відпочинку, внутрішній трудовий розпорядок, безпека праці та ін., що виникають із застосуванням здатності до праці.  
  
Зрозуміло, що зі зміною соціально-економічних умов потребує змін і правове регулювання трудових відносин. Зокрема, розвал Радянської імперії, проголошення і зміцнення суверенітету республік як самостійних держав, різні форми власності, ринкові відносини обумовили процес удосконалення трудового права і трудового законодавства, викликали необхідність створення нової моделі системи юридичних джерел. З проведенням в Україні правової реформи виникає складна система юридичних джерел, притаманна різним правовим системам: зберігається спадковість романо-германської та радянської правових систем, впроваджуються риси англійської та американської правових систем.  
  
Слід зазначити, що згідно з постановою Верховної Ради України від 12 вересня 1991 р. «Про порядок тимчасової дії на території України окремих актів законодавства Союзу РСР» до прийняття відповідних актів законодавства України на її території застосовуються акти законодавства Союзу РСР з питань, не урегульованих законодавством України, за умови, що вони не суперечать Конституції і законам України.  
  
Законодавчі акти в Україні охоплюють всю сукупність, увесь комплекс виданих органами держави правових норм у різних формах. Ці форми залежать від ступеня важливості суспільних відносин, що ними регулюються, галузевої приналежності та компетенції органу, що здійснює нормотворчу діяльність.  
  
Право і законодавство співвідносяться як ціле і частина. Разом вони є явищем об'єктивного характеру. Законодавчі джерела мають такі ознаки:  
  
— зовнішню об'єктивізацію;  
  
— державне санкціонування;  
  
- гарантованість державою.  
  
Система юридичних джерел побудована на принципах ієрархії. Вона являє собою порядок розміщення джерел права та законодавства в системі залежно від їх юридичної сили і зводиться до таких принципів:  
  
- відмінності конституційного і законодавчого регулювання;  
  
— пріоритет актів законодавчої влади перед актами виконавчої та судової влади;  
  
- перевага актів вищих органів у порівнянні з нижчими органами;  
  
- наявність первинних і вторинних актів;  
  
— відповідність локальних актів державно-правовим актам;  
  
- можливість зупинення і скасування неправомірних актів.  
  
Ієрархія законодавчих джерел базується на підпорядкованості органів, що приймають акти. Саме місце органу в ієрархії державних органів влади й управління визначає місце того чи іншого джерела в системі джерел права.  
  
Державно-правові акти — це акти, які приймаються органами законодавчої, виконавчої та судової влади і мають правове значення. Тому джерела трудового права прийнято класифікувати (поділяти) на закони, підзаконні акти, локальні правові акти і практику застосування чинного законодавства.  
  
Найвищу юридичну силу має Конституція України, норми якої є нормами прямої дії. Закони та інші правові акти не повинні суперечити Конституції та конституційним законам України.  
  
Законодавство у вузькому розумінні — це результат нормотворчості представницької та безпосередньої демократії як на державному, так і на регіональному рівні. Акти представницьких органів влади і структурних підрозділів їх апарату носять колегіальний нормативний характер.  
  
До законодавства відносяться також рішення Верховної Ради Автономної Республіки Крим і рішення обласних та місцевих державних адміністрацій у межах їх компетенції, оскільки вони приймаються державними виконавчими органами влади. Ці  
  
рішення містять обов'язкові правила, можуть зупиняти застосування відомчих актів, скасовувати акти нижчих адміністрацій та локальні акти, що приймаються на підприємствах, в установах, організаціях.