Міністерство освіти і науки України

Харківський економіко-правовий університет

Венедіктов В. С.

доктор юридичних наук, професор

Академічний курс лекцій з навчальної дисципліни «Трудове право України»

Лекція 2. Предмет, метод та функції трудового права України

Харків – 2016

УДК 349.2(477)(075.8)
ББК 67.405(4УКР)я73
В 29

Венедіктов В. С.

В 29 Академічний курс лекцій з навчальної дисципліни «Трудове право України». Лекція 2. Предмет, метод та функції трудового права України / В. С. Венедіктов ; Харк. екон.-прав. ун-т. – Х., 2016. – 22 с.

УДК 349.2(477)(075.8)
ББК 67.405(4УКР)я73

© Венедіктов В.С., 2016

© Харківський економіко-правовий університет, 2016

Змістовна частина лекції

1. Предмет трудового права України
2. Метод правового регулювання трудових правовідносин
3. Функції трудового права
4. Перелік питань для самоконтроля отриманих знань
5. Список нормативних актів та додаткової літератури для вивчення даної теми лекції

1. Предмет трудового права України

Трудове право України є самостійною галуззю національного права і відрізняється від інших галузей права своїм предметом та особливостями методу правового регулювання, трудових правовідносин.

Праця, як цілеспрямована діяльність людини, що реалізує свої фізичні і розумові здібності для одержання певних матеріальних або духовних благ, протікає у відповідних суспільних відносинах. Саме тому, суспільні відносини, які пов'язані з працею із процесом діяльності людини, й дали назву цієї галузі національного права – трудове право України. Але не всі відносини які пов'язані з працею, регулюються нормами трудового права. Наприклад, праця домогосподарки, праця на особистій присадибній ділянці, праця студента з опанування знань і т.п., хоча і є видом суспільно корисної діяльності, але вона не регулюється нормами трудового законодавства України, оскільки в цьому випадку не виникають трудові правовідносини, бо відсутні відповідні угоди про найману працю.Трудове право регулює трудові відносини, які виникають на непередбачених законом підставах в суспільній організації праці, що існує в будь-якому людському суспільстві. Суспільна організація праці – це схільна діяльність з координації праці для одержання певного матеріального або духовного результату праці. Практично все, чим ми користуємося в повсякденному житті, також є результатом трудової діяльності людей, продуктом їх цілеспрямованої праці. Однак люди не можуть створювати споживчі цінності, не об'єднуючись відомим образом для спільної діяльності й для взаємного обміну результатами цієї діяльності. Тому процес праці завжди має місце завдяки певним суспільним відносинам.

По-перше, уже саме використання працівниками засобів і предметів праці припускає їхнє співвідношення з іншими людьми з приводу цих засобів і предметів праці. Працівник або сам повинен бути їх власником, або одержати до них доступ від фактичного власника.

По-друге, характер суспільних відносин у процесі праці проявляється також у тому, що людина при цьому застосовує навички й знання, придбані та вже існуючі в суспільстві.

По-третє, суспільні відносини виражаються в трудовому процесі ще й у тому, що засобами й предметами праці звичайно служать такі об'єкти, які вже вироблені попередньою працею інших людей.

По-четверте, якщо виключити працю в замкнутому господарстві, то вже сам факт суспільного поділу праці припускає відповідний суспільний зв'язок працівника з іншими людьми в процесі праці.

Виходячи із цього, можна говорити про те, що праця виступає як певна форма зв'язку між людьми, що виникає у процесі виробництв матеріальних або духовних благ, надання різного роду послуг. Завдяки такому зв'язку, праця конкретного індивіда стає частиною суспільної праці і знаходить свою реалізацію в суспільно-трудових відносинах. Суспільно-трудові відносини, що виникають в результаті застосування суспільної праці, регулюються правовими нормами, які й визначають взаємини між людьми щодо участі їх у суспільно-корисній діяльності, а також характеризують суспільну організацію праці

В Україні, як демократичній державі, суспільна організація праці базується на трьох формах власності: приватній, колективній і державній. Необхідність у правовому регулюванні даної організації праці обумовлена потребами суспільного виробництва і встановленням конкретних форм залучення до праці, тому що правовому регулюванню віддається не просто праця, а суспільно-трудові відносини, що виникають у процесі праці.

У результаті правового регулювання досягається впорядкування і закріплення суспільно-трудових відносин, забезпечується певна спрямованість і координація трудової діяльності людей. Правове регулювання суспільно-трудових відносин є однаковим для всіх форм власності й здійснюється в основному трудовим правом України.

Трудове право регулює такі суспільно-трудові відносини, які виникають з приводу застосування здатності до праці, коли сам суспільний процес є

предметом правової регламентації, і які характеризуються певними особливостями:

а) відносини виникають на підставі трудового договору (контракту);

б) суб'єкт суспільних відносин – працівник, включається в колектив підприємства, умови, організації й особистою працею бере участь у здійсненні завдань, що стоять перед цим колективом;

в) основним обов'язком працівника є виконання певної трудової функції відповідно до займаної посади, спеціальності, кваліфікації;

г) робота виконується в умовах визначеного трудового режиму: працівник підпорядковується внутрішньому трудовому розпорядку, який визначає умови спільної діяльності. Підпорядкування суб'єкта вимогам колективної організації праці – необхідний елемент трудових відносин.

Але разом з тим трудове право України не обмежується регулюванням тільки трудових відносин. Існує група суспільних відносин, які, хоча й не передбачають особистої участі у роботі, але будучи відносинами суспільної організації праці, тісно пов'язані із трудовими (наприклад, відносини з навчання, підвищення кваліфікації, перепідготовки безпосередньо в роботодавця). Вони виконують допоміжну функцію і повністю залежать від трудових відносин. Такі відносини прийнято називати відносинами, тісно пов'язаними із трудовими.

Таким чином, саме трудові й тісно пов'язані з ними відносини, які регулюються нормами трудового права України, і являють собою предмет трудового права.

Трудові відносини становлять ядро предмета трудового права, його найчисленнішу групу. Оскільки це так, тоді виникає питання, а чи всі трудові відносини стосуються предмета трудового права?

Так, згідно зі ст. 3 КЗпП України законодавство про працю регулює трудові відносини працівників всіх підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, виду діяльності й галузевої приналежності, а також осіб, що працюють за трудовим договором з фізичними особами. Іншими

словами, законодавство про працю призначено в першу чергу для регулювання найманої праці, тобто відносин, заснованих на трудовому договорі. Однак існують такі трудові відносини, які виникають не між найманим робітником і роботодавцем, а між членами колективу підприємців (кооператив, господарче товариство, фермерське господарство), які самі є власниками. Такі відносини виникають не шляхом укладання трудового договору, а шляхом вступу в колектив підприємців на правах його члена (учасника). Дані відносини в науці трудового права одержали назву трудові відносини працюючих власників, тобто осіб, що поєднують в собі ознаки і власників, і працівників.

Аналізуючи ч.1 ст.3 КЗпП України, можна зробити висновок про встановлення законодавцем широкої сфери дії трудового законодавства, що означає, що дані відносини входять у предмет трудового права. Ще одним підтвердженням цьому служить положення ч.2 ст.3 КЗпП України, згідно з яким особливості праці членів кооперативів і їхніх об'єднань, колективних сільськогосподарських підприємств, селянських (фермерських) господарств, працівників підприємств з іноземними інвестиціями визначаються законодавством та їхніми статутами. Виходячи з даного положення, законодавство про працю поширюється на трудові відносини зазначених осіб, а спеціальним законодавством і статутами встановлюються тільки особливості правового регулювання трудових відносин, які за загальним правилом не можуть погіршувати положення працівників у порівнянні з законодавством України про працю. При цьому гарантії щодо зайнятості, охорони праці, праці жінок, молоді, інвалідів надаються тільки в порядку, передбаченому законодавством про працю.

Що ж стосується так званих працівників «подібних» до найманих, до яких відносяться: державні службовці, працівники органів внутрішніх справ, прокуратури, Служби безпеки України, слід зазначити, що їхні трудові відносини також входять у предмет трудового права. Так, громадянин України, керуючись центральним принципом сучасного трудового права – принципом свободи праці, вибирає місце своєї майбутньої роботи, і це відбувається не в

примусовому або обов'язковому, а в добровільному порядку на основі вільного вибору. Таким чином, він реалізує конституційне право на працю шляхом установлення трудових відносин з державою, що виступає як роботодавець в особі певного органа.

Тому прийняття навіть спеціальних нормативно-правових актів про проходження служби зазначеними категоріями осіб не означає, що їхня праця не регулюється трудовим правом. Просто в зв'язку зі специфікою їхньої праці спеціальні норми встановлюють певні особливості її регулювання й відносяться до сфери дії трудового права, підкреслюючи його зростаючу диференціацію.

Існують категорії осіб, трудові відносини яких не входять у предмет трудового права. До них відносяться військовослужбовці строкової служби, включаючи осіб, що проходять альтернативну (невійськову) службу, і особи, що відбувають покарання.

Праця зазначених категорій є результатом не реалізації ними права на працю на основі вільного вибору трудової діяльності, а виконання в першому випадку військового обов'язку, а в іншому випадку носить примусовий характер і застосовується з метою виправлення й перевиховання засуджених у дусі чесного ставлення до праці.

Повертаючись до відносин, тісно пов'язаних із трудовими, слід зазначити, що їх можна класифікувати залежно від специфіки їхнього зв'язку з останніми:

- відносини, що передують трудовим відносинам;
- відносини, що супроводжують трудові відносини;
- відносини, що витікають із трудових відносин.

1. Відносини, що передують трудовим відносинам

Відносини з працевлаштування

Працевлаштування – це система організаційно-правових заходів, здійснюваних державними, суспільними, а також посередницькими органами, з підбору і надання працездатним працівникам роботи у якості робітників і службовців відповідно до їх здатності або професійної підготовки.

Правовідносини з працевлаштування є лише можливою передумовою виникнення трудових правовідносин, оскільки особа може працевлаштуватися на роботу й без допомоги органів, що займаються працевлаштуванням. Але, якщо ж громадянин звертається в орган з працевлаштування, то в процесі працевлаштування виникають три групи суспільних відносин: а) між громадянином і органом, що працевлаштовує, з приводу сприяння в підборі роботи; б) між органом, що працевлаштовує, і роботодавцем з приводу направлення громадянина для прийому на роботу; в) між роботодавцем і громадянином з приводу укладання трудового договору (контракту).

Слід зазначити, що суспільні відносини з працевлаштування не регламентуються повністю нормами трудового права, вони також регулюються й нормами адміністративного права, оскільки виникають у сфері виконавчо-розпорядницької діяльності органів державного управління й пов'язані зі здійсненням владних повноважень, передбачених відовідними нормативними актами.

2. Відносини, що супроводжують трудові правовідносини

Відносини з навчання, підвищення кваліфікації, перепідготовки безпосередньо в роботодавця

Даний комплекс суспільних відносин пов'язаний з рішенням актуального завдання професійного навчання трудящих безпосередньо на виробництві, як найбільш оперативної форми виробничого навчання й забезпечення кваліфікованими кадрами, максимально наближеної до конкретних умов підприємства. Він підрозділяється на чотири види правовідносин: а) з учнівства; б) з підвищення кваліфікації кадрів; в) з перепідготовки кадрів; г) з керівництва навчанням.

Між даними правовідносинами й трудовими правовідносинами багато спільного: по-перше, вони протікають усередині суспільної кооперованої праці, серед колективу працівників; по-друге, суб'єкти цих правовідносин співпадають; по-третє, на працівників й учнів однаковою мірою поширюється

внутрішній трудовий розпорядок і відповідальність за його порушення. Однак зі змістом і цільовою спрямованістю названі правовідносини відрізняються, і це визначає їхні міжвидові розходження. Якщо трудові правовідносини складаються в процесі виконання трудової функції, то відносин з підготовки кадрів – у ході професійного навчання, тобто здійснення навчальної функції.

Правовідносини з керівництва навчання – додаткові трудові правовідносини, їхній зміст зводиться до встановлення додаткових прав і обов'язків в додаток до передбачених при прийомі на роботу. Вони завжди обмежені часом проходження учнівства, підвищення кваліфікації, перепідготовки, тому є супутниками правовідносин з учнівства, підвищення кваліфікації й перепідготовки кадрів.

Відносини соціального партнерства

Людина, реалізуючи своє право на працю, вступає в трудові відносини з певним роботодавцем. У процесі праці вона взаємодіє з людьми, що працюють у того ж роботодавця. Так виникають трудові колективи, які для відстоювання своїх інтересів і захисту прав своїх членів створюють представницькі органи (профспілки та інші уповноважені трудовим колективом органи).

Під час взаємодії профспілок або інших уповноважених трудовим колективом органів і роботодавця або його представницьких органів з урегулювання трудових і тісно пов'язаних з ними відносин виникають відносини, названі соціальним партнерством. Так представницькі органи трудового колективу разом з роботодавцем беруть участь у нормативному встановленні умов праці. Це виявляється в укладенні колективного договору, у затвердженні графіків змінності, графіків відпусток, положень про преміювання, правил внутрішнього трудового розпорядку та ін.. Коло питань з нормативного встановлення умов праці, що вирішується шляхом укладання угоди між представницькими органами трудового колективу й власником або уповноваженим ним органом, визначається чинним законодавством.

Також соціальне партнерство виражається в участі трудового колективу в управлінні виробництвом за допомогою певних форм прояву творчої

активності: а) шляхом особистої участі в обслуговуванні виробництва і вирішенні питань його розвитку, внесення пропозицій щодо поліпшення роботи підприємства; б) шляхом участі в управлінні виробництвом за допомогою таких суспільних форм, як загальні збори, конференція, рада трудового колективу, виробнича нарада та ін.

Відносини з нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства

Ефективний нагляд і контроль за дотриманням трудового законодавства є необхідним елементом суспільної організації праці на будь-якому підприємстві, в установі, організації незалежно від форм власності. Правовідносини з нагляду і контролю сприяють зміцненню законності в сфері трудових відносин, правильному і неухильному дотриманню та застосуванню трудового законодавства, включаючи правила з охорони праці. Вони також включаються в певну функцію трудового права і спрямовані на забезпечення повного використання працівниками суб'єктивних трудових прав, виявлення порушень законодавства про працю і вживання до їхнього усунення.

Правовідносини з нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства підрозділяються на три види: а) з перевірки дотримання законодавства про працю; б) з усунення виявлених порушень законодавства; в) із застосування санкцій до порушників законодавства про працю.

Процесуально-трудові відносини

Такі правовідносини складаються у зв'язку з розглядом трудових спорів, що виникають між працівником і роботодавцем або між профспілковим чи іншим уповноваженим трудовим колективом органом і власником або уповноваженим ним органом з питань застосування трудового законодавства, установлення умов праці і дотримання зобов'язань за колективним договором. Зміст зазначених правовідносин завжди становлять процесуальні права і обов'язки, оскільки вони визначають процес діяльності органів з розгляду трудових спорів. У рамках даних правовідносин забезпечується захист порушених суб'єктивних прав і примусове здійснення юридичних обов'язків.

Для вирішення трудових спорів законодавством передбачена система органів, що безпосередньо розглядає трудові спори як на підприємствах, так і поза ними, ним же визначена компетенція кожного органа.

Відносини з соціального страхування

Відповідно до законодавства про працю, всі працівники підлягають обов'язковому державному соціальному страхуванню. Це значить, що тільки при наявності трудових правовідносин між працівником і роботодавцем, перший, тимчасово втративши працездатність, матеріально забезпечується за рахунок коштів державного соціального страхування, тобто замість заробітної плати йому виплачується допомога, розмір якої залежить від розміру попереднього заробітку.

3. Відносини, що випливають із трудових

Відносини з пенсійного забезпечення

На зміну трудовим відносинам приходять пенсійні, які залежать, як правило, від трудової діяльності людини. Закон України «Про пенсійне забезпечення» передбачає встановлення двох видів пенсій: трудових і соціальних. До трудових відносяться пенсії за віком, по інвалідності, за вислугою років, у випадку втрати годувальника. Право на трудову пенсію мають особи, зайняті суспільно-корисною працею, при дотриманні умов, передбачених вищезгаданим законом. Розмір трудових пенсій залежить від стажу роботи, розміру заробітної плати, умов праці.

Соціальні пенсії призначаються й виплачуються непрацюючим і непрацездатним громадянам при відсутності в них права на трудову пенсію: інвалідам I і II груп, у тому числі інвалідам з дитинства, а також інвалідам III групи; особам, що досягли віку: чоловікам – 60 років; жінкам – 55 років; дітям – у випадку втрати годувальника (пункт "а" ст.37 Закону України "Про пенсійне забезпечення"); дітям-інвалідам віком до 16 років. Їхній розмір коливається від 30% до 200% мінімальних пенсій за віком і враховує тільки соціальну

незахищеність громадян. За своїм характером соціальні пенсії варто віднести до предмета права соціального забезпечення.

Таким чином, предметом трудового права є трудові відносини, які породжуються найманою працею, і відносини, тісно пов’язані з ними, а саме: відносини з працевлаштування; відносини з навчання, підвищення кваліфікації, перепідготовки безпосередньо в роботодавця; відносини соціального партнерства; відносини нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства; процесуально-трудові відносини; відносини із соціального і пенсійного забезпечення.

2. Метод правового регулювання трудових правовідносин

Для характеристики трудового права України важливе значення має не тільки предмет, але й *метод правового регулювання*.

Якщо предмет трудового права відповідає на питання, які суспільні відносини регулюються даною галуззю, то метод пояснює, яким чином здійснюється регулювання цих відносин, за допомогою яких правових прийомів і засобів досягається мете такого регулювання. Під методом варто розуміти сукупність прийомів і способів, за допомогою яких право впливає на суспільні відносини. Метод правового регулювання не обирається довільно, він обумовлюється, в решті решт, предметом правового регулювання, тобто особливостями тих суспільних відносин, які для певної галузі права становлять предмет правового регулювання. Отже, під методом трудового права необхідно розуміти сукупність прийомів і способів регулювання трудових відносин і відносин, тісно пов'язаних з ними.

Для трудового права України метод визначається нормативним регулюванням трудових відносин з допомогою закріплення у відповідних правових нормах прав і юридичних обов'язків. При цьому застосовуються такі первинні дії на поведінку суб'єктів трудових правовідносин: припис, заборона, дозвіл і рекомендація.

Припис як спосіб правового регулювання суспільних відносин виражається у покладенні відповідною правовою нормою прямого юридичного обов'язку здійснити певні юридично значимі дії в умовах передбачених даною нормою.

Заборона – це юридичний обов'язок особливого виду, що виражається у вимозі утриматися від здійснення певних дій і який характеризується однозначністю та категоричністю. Норми про заборону мають імперативний характер і є обов'язковими для сторін трудових відносин.

Дозвіл, як прийом регулювання, побудований на засадах автономної та юридичної рівності сторін, це суб'єктивне право, якому властива міра можливої поведінки, що забезпечує можливість вибрати міру власної поведінки.

Рекомендація – законодавча пропозиція сторонам трудових правовідносин самим, як правило, на взаємовигідних умовах урегулювати певні відносини.

Метод трудового права знаходить своє вираження в централізованому, локальному та індивідуальному підході до регулювання трудових відносин і відносин, тісно пов'язаних з ними, а його особливості простежуються в:

а) загальному юридичному положенні суб'єктів правовідносин;

б) підставах виникнення, зміни та припинення правовідносин;

в) прийомах формування прав і обов'язків;

г) способах захисту прав і забезпечення виконання обов'язків.

Загальне юридичне положення суб'єктів трудового права проявляється в характері побудови трудових правовідносин. Ця особливість в тому, що трудові правовідносини складаються з двох взаємозалежних елементів: а) юридичної рівності сторін; б) їхнього підпорядкування внутрішньому трудовому розпорядку.

Юридичні рівності сторін трудових правовідносин визначаються економічною сутністю самих трудових правовідносин. Щоб працівник міг вільно реалізувати свою здатність до праці і почати працювати в колективі, він повинен бути самостійною договірною стороною. Підприємство, в особі власника або уповноваженого ним органа, і працівник вступають у трудові правовідносини один з одним як рівноправні партнери, що розрівняються лише тим, що один споживає робочу силу, а інший застосовує її.

Юридична рівність сторін відображається в рівності трудової правосуб'єктивності, у виникненні й визначенні змісту трудових правовідносин шляхом загального для сторін вольового акту угоди (трудового договору або контракту). Договір є тим кінцевим результатом, у якому рівноправність і воля сторін знаходять своє загальне юридичне вираження.

Рівність сторін трудових правовідносин поєднується з їх підпорядкуванням внутрішньому розпорядку підприємств. Таке підпорядкування пов'язане з вимогами процесу спільної кооперативної праці, який не можна здійснювати без підпорядкування його учасників певному порядку. Цей момент підпорядкування законодавчо закріплений у ст..21 КЗпП України, де визначено, що працівник зобов'язується виконувати роботу, зазначену угодою, з підпорядкуванням внутрішньому трудовому розпорядку. За цією ознакою загальне юридичне положення учасників відносин, регульоване трудовим правом, відрізняється від положення суб'єктів відносин по виконанню роботи в галузі цивільного права.

Підпорядкування суб'єктів трудових правовідносин внутрішньому трудовому розпорядку не слід ототожнювати з початками влади й підпорядкування, застосовуваними в сфері адміністративно-правового регулювання. Хоча власник або уповноважений ним орган і здійснює в процесі праці функції керування, але ці функції не пригнічують права працівників, тому що у власника або уповноваженого ним органа є обов'язки з організації праці, а також інші обов'язки, що характеризують режим його підпорядкування внутрішньому трудовому розпорядку.

Виникнення, зміна і припинення трудових правовідносин є правовими способами залучення до праці, розподілу і перерозподілу робочої сили. Трудове право вирішує завдання забезпечення виробництва необхідними кадрами, використовуючи, як правило, договірний характер залучення до праці.

Договірний характер праці працівників означає, що при залученні працюючих у колектив застосовується властивий трудовому праву представницький спосіб, що поєднує, по суті, два види завдань:

- диспозитивність у виборі місця роботи і трудової функції;
- гарантованість основних трудових прав і певних соціально-побутових пільг.

Особливості формування прав і обов'язків суб'єктів трудових правовідносин, як метод трудового права, проявляються в наступних двох взаємозалежних моментах:

а) в участі працівників через трудові колективи і їхні уповноважені органи у формуванні змісту правовідносин;

б) у поєднанні централізованого і локального способів регулювання трудових відносин.

Трудове право використовує своєрідні прийоми і способи захисту суб'єктивних трудових прав і законних інтересів працівників. Це пов'язано як з порядком вирішення трудових спорів, так і з використанням специфічного комплексу засобів правового примусу до виконання юридичних обов'язків (дисциплінарна й матеріальна відповідальність).

Таким чином, метод правового регулювання трудових відносин характеризується:

1) договірним залученням до праці;

2) юридичною рівністю сторін у трудових правовідносинах і їх підпорядкуванням внутрішньому трудовому розпорядку;

3) участю працівників у формуванні змісту трудових правовідносин;

4) поєднання централізованого й локального регулювання трудових відносин;

5) наявністю специфічних прийомів і засобів захисту трудових прав і забезпечення виконання обов'язків.

3. Функції трудового права

Роль трудового права в житті суспільства виражається в його функціях. Під функціями трудового права варто розуміти основні напрямки правового впливу на трудові відносини й відносини, тісно пов'язані з ними.

Можна виділити *чотири основні функції* трудового права:

а) соціальну;

б) захисну;

б) виробничу;

в) виховну.

Початок XXI сторіччя характеризується значними змінами в сучасному світовому співтоваристві, тенденцією розвитку якого є спрямованість на окрему особистість, її потреби, на захист її прав, свобод та інтересів як основи добробуту і процвітання суспільства в цілому. Трудове право покликане захищати найманого робітника в процесі реалізації його права на працю. Слід зазначити, що виникле у Франції в ході революції 1848 року трудове право мало саме такий характер. Згодом у Франції та інших країнах з'явився трудовий кодекс, основним соціальним призначенням якого завжди був й залишається захист трудящих. Соціальна функція трудового права виражається ще й у забезпеченні пріоритету інтересів найманого робітника як економічно слабкої сторони трудових відносин перед інтересами практично завжди економічно сильного роботодавця. Таким чином, соціальна спрямованість трудового права залишається сьогодні й у майбутньому теоретичним фундаментом під час розробки й застосування трудового законодавства.

Слід зазначити, що Україна, проголосивши себе соціальною державою, зацікавлена в стабільній соціальній обстановці, що досягається шляхом участі держави в регулюванні трудових відносин і відносин, тісно пов'язаних з ними. Так, на законодавчому рівні закріплений ряд соціальних стандартів (наприклад, розмір мінімальної заробітної плати). До того ж Україна визнала пріоритет

міжнародного права над національним і ратифікувала ряд конвенцій Міжнародної Організації Праці (МОП).

В умовах ринкової економіки особливе значення має *охоронна (захисна) функція* трудового права, що випливає із соціальної функції трудового права й спрямована на захист прав і законних інтересів найманого робітника. Зміст правового впливу охоронної (захисної) функції трудового права полягає у встановленні певних гарантій, пов'язаних з реалізацією працівниками права на працю і його захист. Таким чином, охоронна функція трудового права України являє собою напрямок правового впливу, націлений на охорону прав і законних інтересів працівників під час реалізації ними права на працю.

Регулятивна (виробнича) функція трудового права спрямована на те, щоб забезпечити нормальну організацію трудових відносин, їхню статику й динаміку, які відповідають вимогам об'єктивних законів суспільного розвитку. Слід зазначити, що трудове законодавство повинно відповідати двом взаємовиключним вимогам. З одного боку, воно повинно бути стабільним, оскільки відсутність стабільності знижує ефективність закону. А з іншого боку, воно повинно бути динамічним, тонко відчувати зміни в соціально-економічному житті суспільства.

З переходом від адміністративно-командної до ринкової економіки зріс вплив локальної правотворчості на регулювання трудових відносин. Так, у централізованому порядку встановлюються мінімальні обов'язкові стандарти в сфері праці, а підвищення їхнього рівня перебуває в сфері локального (договірного) регулювання праці.

Слід зазначити, що право, регулюючи суспільні відносини, здійснює виховний вплив на поведінку суб'єктів даних відносин через встановлення певних заборон, дозволів та інших правових засобів. Так, трудове право визначає обов'язкову поведінку працюючих і встановлює певний механізм правового впливу, що забезпечує сумлінне ставлення працівника до виконання своїх функціональних обов'язків. Але одночасно трудове право виховує й роботодавця, прищепляючи йому поважне відношення до працівника і його

праці. Таким чином, виховна функція трудового права України – це вплив за допомогою правових норм на свідомість і волю учасників трудових правовідносин з метою забезпечення їхньої поведінки, адекватної вимогам правових норм, а також державному й суспільному інтересам.

Треба також зазначити, що трудове право України, крім вище зазначених функцій виконує також регулятивну та інші функції, що характерні для будь-якої галузі права. Регулятивна функція трудового права забезпечує взаємодію права та реальних юридичних фактів які забезпечують виникнення, реалізацію та припинення трудових відносин, що підлягають регулюванню нормами саме трудового права.

4. Перелік питань для самоконтроля отриманих знань

1. Які суспільно-трудові відносини складають предмет трудового права України?

2. Яким чином можна класифікувати суспільно-трулові відносини, що регулюються трудовим правом України?

3. Роль та значення процесуально-трудових відносин в правовому регулюванні праці?

4. Юридична природа відносин з погляду та контролю за дотриманням законодавства про працю?

5. Які чинники є характерними для методу правового регулювання трудових правовідносин?

6. Що таке єдність і диференціація правового регулювання трудових правовідносин?

7. Яке значення має централізоване і локальне регулювання трудових правовідносин?

8. У чому полягають особливості методу правового регулювання трудових правовідносин?

9. Які функції призване виконувати трудове право України?

10. Здійсните класифікацію функцій трудового права в аспекті їх правової значимості?

5. Список нормативних актів та додаткової літератури для вивчення даної теми лекції

1. Пилипенко П. Д. Проблеми теорії трудового права : монографія / П. Д. Пилипенко. – Л. : Видавн. центр Львів. нац. ун-ту ім. І. Франка, 1999. – 214 с.

2. Процевский А. И. Предмет советского трудового права / А. И. Процевский. – М. : Юрид. лит., 1979. – 244 с.

3. Процевский А. И. Метод правового регулирования трудовых отношений / А. И. Процевский. – М. : Юрид. лит., 1972. – 288 с.

4. Чанишева Г. І. Окремі теоретичні проблеми сучасного трудового права (до постановки питання) / Г. І. Чанишева, Н. Болотіна // Право України. – 1999. – № 9. – С. 13-19.

5. Чанишева Г. І. Колективні відносини у сфері праці: теоретико-правовий аспект : монографія / Г. І, Чанишева. – О.: Юрид. літ., 2001. – 328 с.

6. Поляков Б. Міркування про шляхи вдосконалення трудового законодавства / Б. Поляков // Право України. – 1992. – №3. – С. 22-24.