

8. Харчук Р. С. Генезис правового регулювання форм захисту трудових прав работников [Электронный ресурс] / Р. С. Харчук // Актуальные проблемы права: теория и практика : сб. науч. трудов. – Луганск, 2010. – № 18. – С. 537-544.

9. Иванов А. Б. Судебный порядок разрешения трудовых споров в советском государстве в 20-е годы XX века: опыт правового регулирования / А. Б. Иванов // Оющество: политика, экономика, право, Серия: «Право», 2011, № 3. – С. 171-178.

10. Бару М. Й. Радянське трудове право: Підручник. – К.: Вища школа, 1975. – 375 с.

11. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод: Міжнародний документ від 04.11.1950 року // Офіційний вісник України. – 1998 р. – № 13. – С. 270.

12. Конвенція про представників працівників. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: ligazakon.ua

### **Кацуба А.В.**

*депутат Харківської міської ради,  
заступник секретаря постійної комісії  
з питань транспорту, зв'язку і екології*

## **ПОНЯТТЯ ТА ОЗНАКИ ФУНКЦІЙ СИСТЕМИ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА**

Функції системи трудового законодавства визначають фактори дієвості такого законодавства в теоретичному та практичному розумінні. Тому важливим теоретичним і практичним питанням є з'ясування їх сутності й надання характеристики.

У Тлумачному словнику української мови під поняттям «функція» розуміється: 1) явище, яке залежить від іншого явища, є формою його виявлення і змінюється відповідно до його змін; 2) робота кого-, чого-небудь, обов'язок, коло діяльності когось, чогось 3) походить з латинського «functio», що означає «виконання» [1, с. 653]. В Юридичній енциклопедії ці поняття розкриваються дещо по-іншому. Так поняття «функції» трактується як напрями або види впливу права на відносини суспільні. В них виражається роль і призначення права в суспільстві й державі, його соціальна цінність та найважливіші риси. До спеціальних функцій, тобто власне правових (юридичних), належать насамперед регулятивна та охоронна функції, установча та інформаційна. Ці функції розрізняють за характером (способами, засобами) впливу права на суспільні відносини. Зазначається, що функції реалізуються шляхом відповідної діяльності органів державної влади [2, с. 604].

В іншій енциклопедії вказується, що функції права – основні напрями впливу правового регулювання на людину і суспільство, зокрема функції інформаційна, виховна, ідеологічна, регулятивна, захисна тощо [3, с. 301]. Однак, поняття «функція трудового законодавства» у юридичній літературі практично не зустрічається, що дає нам поштовх до дослідження відповідної сфери.

У вітчизняній юридичній науці системи трудового законодавства на проблематику її функцій вперше звернув увагу М.Г. Александров. Учений визначив основні функції трудового законодавства – виробнича, захисна, функція забезпечення права трудящих та їх профспілкових або інших громадських організацій на участь в управлінні підприємствами, у розширенні локально-правового регулювання [4, с. 10-11].

Зазначимо, що комплексне дослідження функцій трудового права, але не суто трудового законодавства, було здійснено В.І. Щербіною [5]. Однак, в той час як функціям трудового права приділено доволі багато уваги, то функції системи трудового законодавства є малодослідженими. Так, потрібно для початку провести розмежування між функціями трудового права і функціями системи трудового законодавства. До прикладу С.С. Алеєксеев в цьому контексті зазначає, що потрібно розуміти під функціями права його юридичне призначення для тих або інших суспільних відносин, яке виражається головним чином в результатах правового регулювання. В той же час функція законодавства – це направленість системи нормативно-правових актів на регулювання певних суспільних відносин, а не права взагалі в сукупності усіх його джерел. Співвідношення функцій права і функцій системи законодавства – це діалектичне відношення загального і особливого [6, с. 63].

Погоджуючись із такою думкою, варто навести ще позицію В.Г. Смирнова, який зазначав, що поняття «функція права» у своїй єдності виражає соціальне призначення правового регулювання, оскільки відображає в сукупності предмет, завдання і метод регулювання [7, с. 9]. В той же час очевидно, що функція системи законодавства визначає не якийсь одне призначення, а напрями діяльності законодавця станом на сьогодні та на перспективу.

На нашу думку, основним критерієм розмежування функцій трудового права та функцій трудового законодавства є те, що якщо перше направлене на регулювання суспільних відносин абстрактно через будь-яку форму втілення права, то друге – виключно через волю законодавця, виражену у юридично значимій формі. Крім цього, функції системи трудового законодавства завжди міститимуть у собі елементи функцій трудового права, істотно виражатимуть їх зміст і призначення.

Для того, щоб визначити поняття функції системи трудового законодавства розглянемо спочатку її ознаки. На думку В.І. Щербіни, головною, ключовою ознакою будь-якої функції (в тому числі і досліджуваної) є динамізм цього явища [8, с. 15]. Таке твердження впливає із філологічного тлумачення терміну «функція». Т.М. Радько вказує, що коли говорять «закони функціонують», мається на увазі, що вони активно діють, впливають, виконують свою роль для регулювання суспільних відносин [9, с. 18]. З набуттям Україною незалежності, зламом адміністративно-командної політичної системи та переходом до ринкових засад в економічних відносинах, була визнана необхідність реформування трудового законодавства, адже абсолютизація охоронної та регулятивної функцій системи трудового законодавства призвело до декларативності значної кількості норм Кодексу законів про працю України [10].

Наступною ознакою функції системи трудового законодавства, на нашу думку, є багатоспрямованість її дії. Так одна функція існує у різних проявах різних видів трудових відносин. Наприклад, охоронна функція проявляє себе і у відносинах з нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства і при вирішенні колективних або індивідуальних трудових спорів, де проявляється законодавчий вплив норм по регулюванню відповідних відносин. Однак, потрібно мати на увазі. Що чинне законодавство не здатне самотійно породжувати чи змінювати систему існуючих трудових та пов'язаних з ними відносин. Головний вплив функцій системи трудового законодавства – це лише формально втілений вплив на такі відносини та їх регулювання, що здійснюється із санкціонованої волі законодавця.

Важливими чинниками дієвості такого законодавчого впливу є економічні, політико-ідеологічні, психологічні та інші фактори.

Третьою ознакою функції системи законодавства є її встановлення та реалізація через правові приписи, що втілені в нормативно-правових актах – законах, підзаконних нормативних актах та у трудовому законодавстві – ще й у нормативно-правових договорах. Таким чином, державна воля одержує чітку визначеність у конкретних правилах поведінки. На нашу думку, можна в даній ознаці вгледіти і статичний елемент функції системи трудового законодавства – встановлення певних правових приписів. Ідея статичного елемента функції системи трудового законодавства не є новою. Г. Кельзен з цього приводу зазначає: «Акцентуватися можуть норми, що регулюють людську поведінку, або ж людська поведінка, що регулюється нормами; пізнавальний процес може бути спрямований на правові норми, які виробляються, застосовуються і яких дотримуються завдяки актам людської поведінки, але він може бути зорієнтований і на акти вироблення, застосування або дотримання норм в тому аспекті, в якому ці акти визначаються самими нормами» [11, с. 21].

Четвертою ознакою функцій системи трудового законодавства є їх специфічна дія і регулятивний характер. Така специфічна дія виражається через вплив правових норм на правосвідомість на наявність механізму трудоправового регулювання для забезпечення їх ефективності.

П'ятою ознакою функції системи трудового законодавства є їх пов'язаність із метою і завданнями трудового законодавства в цілому. Це впливає із системного викладу нормативного матеріалу, внутрішньої побудови та ієрархії системи трудового законодавства.

На основі вказаних ознак, ми можемо сформулювати власне визначення функції системи трудового законодавства як напрям впливу норм, виражених у нормативно-правових актах трудового законодавства, які впливають та регулюють діяльність сторін трудового договору, учасників колективно-договірного регулювання, держави та інших суб'єктів дотримання приписів трудового законодавства.

### Список використаних джерел:

1. Словник української мови в 11 томах. За ред. І.К. Білодіда, А.А. Бурячок та ін. Т. 10. – К.: Наукова думка, 1979. – 657 с.
2. Юридична енциклопедія : В 6-ти томах / Нац. акад. наук України; Ін-т держави і права ім.В.М.Корецького НАНУ; Гол. ред.: Шемшученко Ю.С., Зяблюк М.П., Горбатенко В.Д. та ін. – Київ : Українська енциклопедія ім. М.П. Бажана. – Т.6: Т-Я. – 2004. – 768с.
3. Сучасна правова енциклопедія / О.В. Зайчук, О.Л. Копиленко, Н.М. Оніщенко, за ред. О. В. Зайчука; Ін-т законодавства Верховної ради України. – К.: Юрінком Інтер, 2010. – 384 с.
4. Александров Н.Г. Советское трудовое право / Н.Г. Александров. – Москва, 1959. – 407 с.
5. Щербина В.І. Основні функції трудового права в умовах ринкових відносин : Монографія / В.І. Щербина; Держ. митна служба України. Академія митн. служби України. – Дніпропетровськ, 2005. – 266 с.
6. Алексеев С.С. Общая теория права / С.С. Алексеев. – Москва : Юридическая литература. Т.1., 1981. – 359 с.
7. Смирнов В.Г. Функции советского уголовного права. / В.Г. Смирнов. – М., 1965. – 188 с.
8. Щербина В. І. Функції трудового права : монографія / В. І. Щербина ; Державна митна служба, Акад. митної служби України. – Д. : Акад. митної служби України, 2007. – 425 с.
9. Радько Т.Н. Теория государства и права в схемах и определениях. Учебное пособие. – М.: «Проспект», 2011 г. – 135 с.

10. Кодекс законів про працю України: Закон від 10.12.1971 № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР від 17.12.1971 р. – / Додаток до N 50 /.

11. Кельзен Г. Чисте Правознавство = *Reine rechtslehre* / 3 додатком: Проблема справедливості; Ганс Кельзен; Пер. з нім. О.Мокровольського. – Київ : Юніверс, 2004. – 496 с.

**Кобернюк С.В.**

*юрист 3 класу,*

*помічник прокурора Житомирського району Житомирської області*

## **ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА СИСТЕМИ ДЖЕРЕЛ ПРАВА СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ**

Система джерел права соціального забезпечення – це об'єктивно існуючий зв'язок між нормативними, формально-визначеними та загально обов'язковими документами, що в органічній єдності та цілісності регулюють відносини соціального забезпечення в Україні. Зміст цієї системи може бути класифікований за різними критеріями. Наприклад, авторський колектив під керівництвом професора, доктора юридичних наук К.М. Гусова, характеризуючи джерела права соціального забезпечення виділяє такі підстави для диференціації як: 1) ступінь їх важливості та субординації, тобто за юридичною силою (закони та підзаконні акти); 2) сфера їх дії (загальнодержавні, місцеві, локальні, галузеві тощо); 3) органи, що прийняли нормативний акт (який саме орган державної влади чи місцевого самоврядування брав участь в правотворчому процесі); 4) форма акта (закони, укази, розпорядження, постанови і т.п.); 5) правові інститути (які саме суспільні відносини ними врегульовано) [1, с. 56]. Попри логічність класифікації, вважаємо що її акценти суттєво зміщені в сторону нормативного акту як джерела права; зокрема формою акта може бути і договір, а коло суб'єктів правотворчості варто розширити також за рахунок включення міжнародних органів чи організацій, а так само роботодавця (власника підприємства).

С.І. Кобзева, у власному ґрунтовному дослідженні цього питання зазначає, що джерела права соціального забезпечення можна класифікувати за різними підставами залежно від цілей дослідження: 1) за юридичною силою, субординацією (закони та підзаконні акти); 2) за предметом правового регулювання (акти загального характеру та ті, що відносяться до окремих інститутів); 3) за органами, що його ухвали (вищі органи законодавчої та виконавчої влади, Президент, інші органи державної влади та місцевого самоврядування, локальні акти, прийняті роботодавцем на конкретному підприємстві, акти соціального партнерства); 4) за сферою дії (міжнародні, національні, регіональні, муніципальні, локальні); 5) за ступенем узагальненості та діє по колу осіб – загальні (поширюються на всіх осіб) та спеціальні (поширюються на окремі категорії громадян); 6) залежно від фінансових джерел, за рахунок яких здійснюється соціальне забезпечення (нормативно-правові акти, регулюючі забезпечення за рахунок обов'язкового соціального страхування і за рахунок бюджетних коштів); 7) за змістом – галузеві (регулюють відносини виключно в системі соціального забезпечення) та комплексні (містять норми, що відносяться до декількох галузей права); 8)