

Рибачук Ганна Валентинівна, слухач
Житомирського регіонального відділення
навчально-наукового інституту № 4
Національної академії внутрішніх справ
Науковий керівник: доцент кафедри
цивільного права і процесу Національної
академії внутрішніх справ *Полішко Н. Л.*

ЕТАПИ РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА

Соціальне регулювання здійснюється за допомогою соціальних норм-правил поведінки загального характеру, що регулюють різні сфери суспільних відносин, мають зміст, зумовлений рівнем економічного, соціального та культурного розвитку суспільства та забезпечуються різноманітними засобами соціального впливу.

Як слушно помітили вчені, «...право – це своєрідний результат природного відбору людством кращих форм організації суспільного життя».

Кожний етап розвитку суспільства породжує відповідну систему регулювання поведінки людей за допомогою загальних правил – соціальних норм. Найефективнішим засобом соціального регулювання є позитивне (юридичне) право, тобто право, створене, визнане або санкціоноване державою.

Трудові відносини, як і будь-які інші суспільні відносини, на ранніх стадіях розвитку суспільства регулювались за допомогою звичаїв і традицій. З появою найманої праці (спочатку в Англії і Голландії, пізніше у тих країнах, де формувались капіталістичні виробничі відносини) роботодавці завжди прагнули регулювати трудові відносини переважно на індивідуальному рівні шляхом укладання трудового договору, як правило, в усній формі.

З часом наймані працівники почали організовуватись (створювати фабрично-заводські комітети і профспілки) і висувати колективні вимоги до роботодавців з питань захисту своїх трудових прав.

Розвиток правового регулювання трудових відносин в XIX ст. і на початку XX ст. У більшості європейських країн формально здійснювався на базі безумовної договірної свободи між роботодавцем і працівником. Ця система в сфері

промислового виробництва фактично закріплювала нерівність і необмежену владу господаря-власника на підприємстві. Тому в XIX ст. спочатку в Англії а пізніше в інших країнах Європи намітився перелом у ставленні держави і суспільства до громадських об'єднань, які створювались з метою захисту трудових прав найманих працівників шляхом їх закріплення у законодавстві.

Матеріальним джерелом права є суспільні відносини, зумовлені рівнем розвитку продуктивних сил суспільства, необхідність регулювання яких усвідомлена законодавцем.

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.

Державно-правове регулювання трудових відносин в Україні було розпочато з розвалом Російської імперії у 1917 році. Трудове законодавство України в сучасному вигляді почало формуватись в процесі першої (20-і роки) і другої (50-ті роки) кодифікації радянського законодавства. При цьому головною особливістю формування радянської правової системи в Україні було те, що вона складалася, як однорідна системі права з більшовицькою Росією. Це була рецепція в її найбільш простій формі – пристосування права однієї держави до умов іншої.

Чинний ще й досі КЗпП повністю відтворив Основи законодавства Союзу РСР і союзних республік про працю, що були затверджені Верховною Радою СРСР 15 липня 1970 року й уведені в дію з 1 січня 1971 року. На підставі цих Основ в Україні 10 грудня 1971 року був прийнятий Кодекс законів про працю.

Україна як самостійна держава проголосила визнання загальнолюдських цінностей і тому зобов'язалась дотримуватись загальновизнаних принципів міжнародного права. Тому конвенції і рекомендації МОП є важливим джерелом формування трудового права. У своїй сукупності конвенції і рекомендації створюють Міжнародний кодекс праці.

Конституція України 1996 року створила правову основу для удосконалення правового регулювання суспільних відносин в усіх сферах життя, включаючи і трудові правовідносини. Зі зміною соціально-економічних умов потребує змін і правове регулювання трудових відносин. Так, за планово-розподільчої економіки підприємницька діяльність фізичних осіб була

заборонена. Відповідно індивідуальні підприємці є новим суб'єктом трудового права, проте чинним КЗпП порядок використання ними найманої праці не врегульований.

Тому Верховній Раді України потрібно завершити нарешті процес створення нового трудового кодексу, який відповідав би реальним потребам українського суспільства.

Список використаних джерел

1. Кодекс законів про працю України. – К. : «Право», 2017.
2. Статут Міжнародної Організації Праці (МОП).
3. Бірюкова А. Поняття і сутність локальних нормативно-правових актів у системі джерел трудового права // Підприємництво, господарство і право. – № 6. – 2016. С. 75–79.
4. Гетьманцева Н. Забезпечення реалізації права на працю і захист громадян від безробіття // Підприємництво, господарство і право. – № 6. – 2016. – С. 84–90.