**Анастасія Шевченко, Юлія Урденко**

**(Харків, Україна)**

**ТРУДОВЕ ПРАВО ТА ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В УКРАЇНІ**

Постановка проблеми. Життя людини в суспільстві тісно пов’язане з трудовою діяльністю, яка є основним джерелом отримання матеріальних благ. Тому таке важливе право, як право на працю та інші тісно пов’язані з ними права (на підприємницьку діяльність, соціальний захист, відпочинок) закріплені в Конституції України. І кожній людині, яка реалізує ці конституційні права, постійно доводиться стикатися з нормами трудового права. Тому трудове право є однією з провідних галузей сучасного права України.

Метою даної статті є вивчити поняття та предмет трудового права та права соціального забезпечення, розкрити його структуру та методи правового регулювання, розглянути функції та принципи діяльності органів забезпечення трудового права та права соціального забезпечення в Україні.

Виклад основного матеріалу. Трудове право – це системна сукупність правових норм, що регулюють трудові відносини, які виникають у процесі реалізації особою права на працю [1, с.480].

Предмет трудового права повинен дати відповідь, які саме суспільні відносини реалізуються цією галуззю права. Причому, розвиток нових соціально-економічних умов не міг не відбитися на характері трудових відносин в нашій державі. З переходом до ринку трудові відносини стали значно різноманітнішими, з’явилися нові суспільні зв’язки, а старі організаційно-правові форми організації праці наповнилися новим соціальними змістом. Перед усім, в нашому законодавстві з’явився термін “найманий працівник”, який раніше не визнавався, а сьогодні став базовим поняттям, що застосовується у законах і підзаконних нормативно-правових актах.

Трудове право за своєю суттю є правом захисту інтересів людини праці і являє собою систему норм, які містять, з одного боку, комплекс гарантій для найманого працівника, а з другого, – певних обмежень для роботодавця. Предметом трудового права є складна система трудових відносин серед яких виділяється система індивідуальних відносин трудового найму і система колективних трудових відносин.

Індивідуальні трудові відносини характеризуються безпосереднім зв’язком між працівником і роботодавцем, за думкою багатьох дослідників та вчених, є основою (ядром) предмету трудового права. Їх головною метою є забезпечення виконання працівником певної трудової функції.

До індивідуальних трудових відносин належать відносини щодо:

1) професійної орієнтації та професійного добору кадрів, що здійснюється роботодавцем;

2) укладання, зміни та припинення трудового договору;

3) відсторонення працівників від роботи роботодавцем;

4)нормування та оплати праці; визначення робочого часу та часу відпочинку; дисципліни праці;

5)оцінки результатів праці та атестації працівників;

6)охорони здоров’я працівників і матеріальної відповідальності сторін трудового договору;

7) професійного навчання працівників і підвищення кваліфікації кадрів.

До колективних трудових відносин, що становлять предмет трудового права, крім власне трудових відносин, прийнято включати велику групу відносин, тісно пов’язаних з трудовими, які передують, супроводять, або витікають з останніх.

Колективні трудові відносини є середовищем існування індивідуальних трудових відносин. Більш того, індивідуальні трудові відносини сьогодні вже не можуть існувати без колективних правовідносин, оскільки для всіх роботодавців обов’язковими є норми встановлені Генеральною, галузевою, регіональною угодами, а також колективним договором.

Структура системи трудового права – це об’єктивно зумовлена внутрішня організація галузі права, що виявляється в єдності, узгодженості та розподілі правових норм за певними структурними утвореннями (підгалузями, інститутами тощо).

Структура трудового права України складається з трьох частин:

1)загальні положення;

2)індивідуальне трудове право;

3) колективне трудове право [2, с. 496].

Загальні положення містять норми, що визначають предмет, сферу дії, функції трудового права, принципи правового регулювання, статус суб’єктів трудового права. Особливе місце в загальних положеннях приділяється нормам, які закріплюють право на працю, його зміст та гарантії.

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.

Для трудового права України метод визначається нормативним регулюванням трудових відносин.

Залежно від способу впливу на поведінку людей можна визначити два методи правового регулювання:

1. Державно-нормативний метод – виражається в тому, що держава розробляє і приймає нормативні акти, спрямовані на здійснення управління трудовими відносинами;
2. Локальний метод – проявляється переважно у формі трудового, колективного договору (саме вони визначають основні права і обов’язки сторін, умови праці та її оплати, соціальне-побутове забезпечення працівників та інші питання), іншими актами з питань трудового права.

Існують також, рекомендаційний метод, експериментальний метод.

Функції трудового права – це основні напрями впливу його норм на поведінку людей в процесі праці для досягнення цілей і задач трудового законодавства. трудове право виконує такі функції: регулятивну, соціальну, захисну, виробничу, виховну.

Регулятивна функція полягає у державному договірному регулюванні трудових відносин відповідно до норм чинних нормативно-правових актів.  
Соціальна функція виявляється у державному втручанні відносин у сфері праці шляхом закріплення прав людини, соціальних гарантій, їх забезпечення, захисту прав у разі порушень. Захисна функція полягає у захисті прав, законних інтересів індивідуальних і колективних суб’єктів трудового права у соціально-трудовій сфері. Виробнича функція полягає у захисті інтересів роботодавців та виробництва з метою отримання прибутку, що є основною метою підприємництва. Виховна функція полягає у забезпеченні зобов’язання працівників працювати чесно і сумлінно, своєчасно і точно виконувати розпорядження власника, дбайливо ставитися до його майна.

Принципи трудового права характеризують основні керівні засади та ідеї, які закріплені в нормах і виражають суть та напрямки подальшого розвитку цієї галузі права. Вони служать тим орієнтиром, за допомогою якого формується державний підхід до правового регулювання праці та визначається сутність майбутніх правових норм, так як сучасне трудове законодавство України є незавершеним і неповним.

До основних принципів трудового права відносять:

1. Свобода і рівність праці;
2. Заборона використання примусової праці і дискримінації в сфері трудових відносин;
3. Забезпечення права кожного вільно розпоряджатися своїми здібностями до праці та обирати вид діяльності;
4. Захист трудових прав працівників;
5. Забезпечення права на охорону здоров’я у процесі праці;
6. Забезпечення права на винагороду за працю;
7. Встановлення механізму соціального партнерства в країні та інші.

Право соціального забезпечення тісно пов'язане з трудовим правом.   
Нині, коли створено значне за обсягом соціально-захисне законодавство, значно легше відокремити це законодавство від трудового. Трудове право і право соціального забезпечення мають власні предмети правового регулювання.

Право на соціальне забезпечення – одне з природжених прав людини, яке визнане світовим співтовариством і одержало закріплення в міжнародно-правових актах – Загальній декларації прав людини, Міжнародному пакті про економічні, соціальні та культурні права, Європейській соціальній хартії.

Конституція України встановила право громадян на соціальний захист, у т. ч. й на соціальне забезпечення. Юридичний механізм забезпечення цього суб’єктивного права здійснюється за допомогою самостійної галузі права – права соціального забезпечення [3].

Право соціального забезпечення – це система правових норм, які регулюють відносини щодо забезпечення громадян у старості, у разі непрацездатності, відносини материнства та дитинства, державної допомоги сім’ї, а також тісно пов’язані з ними процедурні та процесуальні відносини.

До предмета правового регулювання права соціального забезпечення входять три основні групи суспільних відносин:

1) майнові;

2)управлінські;

3) охоронні.

Функціональне призначення системи соціального захисту – захист населення від соціальних ризиків. Такий захист включає всю систему організаційних, правових, економічних заходів держави. Ця система також включає процесуальний захист прав особи, коли її право на соціальний захист порушено. Слід врахувати й міжнародну, зарубіжну та вітчизняну юридичну практику щодо застосування та змісту терміно-поняття "захист прав людини", під яким розуміється комплекс усіх заходів такого захисту, у тому числі й процесуальних [4, с. 232].

Соціальне забезпечення виражається у вигляді певних грошових сум або матеріальних і побутово-культурних благ та послуг, що надаються окремим категоріям громадян. Перелік видів забезпечення визначено Конституцією України. Грошові суми виплачуються, як правило, у вигляді пенсій та допомог.

Видом соціального забезпечення є соціальні послуги та пільги побутового характеру, до яких законодавство відносить оплату житлово-комунальних послуг, проїзд на транспорті, санаторно-курортне, медичне обслуговування і лікування, професійну реабілітацію інвалідів, допомогу сім’ям з дітьми, соціальні послуги ветеранам війни, військової служби, «чорнобильцям».

Право соціального забезпечення має свою систему, під якою слід розуміти науково обґрунтований, об’єктивно існуючий зв’язок інститутів і норм, що складають самостійну галузь права. Визначення системи сучасного права соціального забезпечення України ускладнюється тим, що у жодному законодавчому акті вона не встановлена.

Джерела права соціального забезпечення розрізняються за своєю юридичною чинністю залежно від положення нормотворчого органу в механізмі держави. Але один і той же орган держав­ної влади може приймати різні нормативні акти. Тому краще проводити класифікацію актів за правовими особливостями. За цією ознакою всі нормативні акти поділяються на закони та підзаконні акти.

Основним нормативно-правовим актом, що встановлює право громадян на соціальний захист, є Конституція України. У ній записано, що громадяни мають право на соціальний захист, що включає право на забезпечення їх у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, настання безробіття з незалежних від них обставин, а також у старості та інших випадках, передбачених законом.

**Література:**

1. Прокопенко В. I. Трудове право України: Підручник. – X.: Фірма «Консум», 1998. – 480 с.  
2.Трудове право: підручник [для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл.] / В. В. Жернаков, С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко та ін.;за ред. В. В. Жернакова. – Х.: Право, 2012. – 496 с.  
3. КонституціяУкраїни // ВідомостіВерховної Ради – 1996.

# 4. Ярошенко І. С.  Право соціального забезпечення: Навч. посіб. – К.: КНЕУ, 2005. – 232 с.

# **Науковий керівник:**

кандидат юридичних наук, доцент Леонтьєва Ліна Віталіївна.