

ДО ПИТАННЯ ПРО МІСЦЕ МАЙБУТНЬОГО ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ В СИСТЕМІ ДЖЕРЕЛ ТРУДОВОГО ПРАВА



О. ЯРОШЕНКО

*доктор юридичних наук, професор,
член-кореспондент НАПрН України,
професор кафедри трудового права
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого*

Прийнята 28 червня 1996 р. Конституція України [1] створила легітимне підґрунтя державності, побудованої на демократичних принципах, стала чинником стабілізації політичного життя країни, забезпечивши суспільство і владу цивілізованими формами вирішення конфліктів. Принципово змінилися акценти у співвідношенні «держава — людина». Якщо в умовах радянського суспільства особа зобов'язувалася погоджувати свої дії насамперед з інтересами держави, то чинний Основний Закон встановлює інший принцип. Визнання, дотримання й захист прав і свобод людини проголошено конституційним обов'язком держави. У жодному випадку остання не може зазіхати на права та свободи особи й приносити їх у жертву своїм власним інтересам. Права та свободи людини, їх економічні, політичні й юридичні гарантії становлять зміст і спрямованість діяльності держави [2, 100–121]. Зазначене втілюється у соціальній державі. Для неї характерний постійний діалог людини з державою у сфері політики, економіки, культури, основою матеріального забезпечення якого є інноваційний розвиток інформаційних технологій, що виник-

ли у результаті науково-технічного прогресу і є засобами його подальшого розвитку. Інноваційний розвиток збагачує свідомість населення, його інтенси й вимоги, що сприяє зміні функціонування інститутів держави в соціальній сфері.

Конституція, проголосивши Україну соціальною державою, встановила низку приписів щодо соціально-трудова прав громадян, які є нормами прямої дії. Це право на:

- працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею;
- належні безпечні і здорові умови праці;
- своєчасне одержання винагороди за працю;
- відпочинок, що забезпечується наданням днів щотижневого відпочинку й оплачуваної щорічної відпустки та ін.

Реалізація цих, а також інших соціально-економічних прав неможлива без активної участі держави.

До основних пріоритетів соціальної політики України у сфері праці належать:

- удосконалення трудового законодавства (зокрема, забезпечення розроблення і прийняття Трудового кодексу

України, Закону України «Про промислову безпеку»);

- покращення системи моніторингу і прогнозування ситуації на ринку праці;
- забезпечення збалансованості професійної освіти й попиту на робочу силу;
- стимулювання економічної активності населення;
- широка інформаційно-роз'яснювальна робота серед населення щодо трудових прав, способів їх захисту й переваг легальної зайнятості;
- створення гарантійного Фонду для забезпечення захисту грошових вимог працівників у разі банкрутства роботодавця;
- розвиток кадрового потенціалу;
- підвищення якості робочих місць;
- розроблення механізмів реалізації міжнародних договорів про взаємне працевлаштування і соціальний захист трудящих-мігрантів, однією зі сторін яких є Україна;
- запровадження дійових механізмів легалізації доходів громадян, які працюють за кордоном;
- поліпшення ефективності нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства [3, 165].

Трудове право як одна з провідних галузей у системі національного права покликане відігравати визначальну роль у житті суспільства, в соціальних перетвореннях, які відбуваються в Україні. Це можливо за умови докорінного переосмислення сутності джерел трудового права і перебудови на цій основі системи законодавства про працю. Реформування останнього має бути спрямовано на приведення його у відповідність до Конституції України з урахуванням загальноновизнаних принципів і норм міжнародного права, а також нових соціально-економічних реалій, за яких функціонує сучасний ринок праці.

Джерела трудового права слід трактувати з двох основних позицій. Перша

означає формальний підхід. При цьому джерелами трудового права вважається весь масив загальновідомих і внутрішньо структурованих форм установлення й вираження нормотворчими органами загальнообов'язкових правил, які регламентують трудові й пов'язані з ними відносини. Водночас приписи права створюються для впровадження їх у суспільні відносини, на регламентування яких вони спрямовані. Отже, джерела трудового права можуть матеріалізуватися у конкретній мережі правовідносин. Із позиції матеріального аспекту досліджувані джерела виявляються у тих відносинах, що становлять предмет трудового права. Саме з формальним поняттям «джерела права» частіше за все доводиться стикатися не тільки в науці трудового права, а й на практиці, у повсякденному житті, оскільки воно дає змогу пізнати трудове право з позицій нормативного змісту та його належності до конкретного суб'єкта — працівника, роботодавця, профспілки тощо.

Однією з особливостей трудового права України є різноманітність його формальних джерел. Це зумовлено потребами практичного вирішення комплексних завдань забезпечення цілісного регулювання численних відносин у сфері праці. У зв'язку з цим трудо-правові норми втілюються як у міжнародних договорах, нормативних актах компетентних державних органів, так і в актах соціального партнерства й локальних актах тощо.

Системне дослідження джерел трудового права є доцільним, адже воно дає можливість: а) ширше відобразити механізм впливу норм права на відносини у сфері праці; б) повніше виявити юридичні аспекти взаємодії нормотворців; в) чіткіше встановити внутрішні зв'язки в самому нормативному масиві; г) зрозуміти взаємозалежність між правовими реаліями й оточуючими соціальними явищами, процесами, на які вони впливають.

Система джерел трудового права являє собою сукупність видів його джерел, у той час як система трудового права як галузь містить у собі правові норми, згруповані у відповідні інститути. Система джерел трудового права відображає об'єктивні закономірності системи цієї галузі. Однак вона не позбавлена такого суб'єктивного чинника, як розсуд суб'єкта нормотворчості при створенні конкретного правового акта або певної групи актів у сфері регулювання трудових і пов'язаних із ними відносин. Крім того, джерела трудового права іноді комплексно вирішують проблеми, що стосуються різних правових інститутів або навіть різних галузей права, виокремлюють самостійні розділи без урахування сформованої галузевої природи відносин. Як наслідок, ці дві системи — галузі і джерела трудового права — не завжди збігаються. Ознаками системи джерел трудового права є: 1) зумовленість суспільних відносин, які регламентуються нею, предметом і методом правового регулювання праці; 2) цілісність; 3) неадитивність; 4) численність джерел трудового права як її елементів; 5) певна самостійність кожного джерела трудового права, зумовлена сферою впорядкування й компетенцією нормотворця, який його прийняв; 6) точно визначене становище кожного джерела трудового права в системі джерел цієї галузі; 7) структурна впорядкованість елементів (джерел), що визначає їх функціональні взаємозв'язки і взаємозалежності [4–6].

Нині основним актом, що регламентує трудові відносини, є Кодекс законів про працю України (далі — КЗпП України) [7], прийнятий ще 10 грудня 1971 р. й орієнтований на жорстке державне регулювання. Чинний КЗпП України, незважаючи на численні зміни й доповнення, усе менше відповідає соціально-економічній ситуації в країні. Виник і постійно зростає надзвичайно небезпечний розрив між правовим

регулюванням різних царин соціально-економічної діяльності. Дія норм, орієнтованих на високий рівень формальної правової захищеності працівника, викликає несприятливі економічні й (що на перший погляд є парадоксальним) соціальні наслідки.

Спроба авторів проекту Трудового кодексу України (реєстраційний № 1658, текст доопрацьований від 20 травня 2015 р.) (далі — Проект) [8] присвятити у ньому спеціальну главу 2 Книги першої «Загальні положення» правовим актам, що регулюють відносини у сфері праці, викликає схвалення та підтримку.

Однак деякі положення цієї глави є дискусійними та такими, що потребують серйозного доопрацювання.

Загальновідомо, що всі сучасні держави широко використовують таке формальне джерело права, як нормативний акт. Вони полегшують суб'єктам права ознайомлення з приписами, що містяться у них. Унаслідок своєї якісної характеристики нормативний акт, на відміну від інших форм права, дає можливість більш предметно й результативно впливати на суспільні відносини. Завдяки своєму змісту й формі саме ним регулюється багато життєво важливих суспільних відносин, серед яких і пов'язані з реалізацією права на працю. В Україні досі відсутній єдиний законодавчий акт, який встановлював би вимоги щодо розроблення нормативно-правових актів, їх прийняття, набрання ними чинності, обліку, системи, видів, ієрархії та нормопроєктувальної техніки. Створення ефективної системи законодавства, встановлення єдиних загальнообов'язкових вимог до розроблення і прийняття нормативно-правових актів, сприяння упорядкуванню й підвищенню якості нормотворчої діяльності, стабілізації та систематизації законодавства і на цій основі — зміцнення законності та правопорядку, утвердження принципу верховенства права, забезпечення належ-

них умов для реалізації прав і свобод людини та їх ефективного захисту повинно стати метою розроблення Закону «Про нормативно-правові акти». Це сприятиме подальшому утвердженню принципу верховенства права, встановить критерії законності, конституційності нормотворчої діяльності, сприятиме підвищенню якості нормотворчої роботи, уніфікує порядок прийняття нормативно-правових актів, встановить підходи до видів, форм та ієрархії нормативно-правових актів, законодавчо закріпить умови вирішення юридичних колізій, наявних у правовій системі, що загалом покращить рівень підготовки нормативно-правових актів [9, 74].

Вважаємо, що в ст. 10 Проекту, яка має назву «Система нормативно-правових та інших актів, що регулюють трудові відносини», доречно навести трактування терміна «нормативно-правовий акт, що регулює трудові відносини» як офіційного письмового документа, прийнятого уповноваженим на це суб'єктом нормотворення у визначеній законодавством формі та за встановленою процедурою, спрямованого на регулювання трудових відносин, які містить норми права, має неперсоніфікований характер і розрахований на неодноразове застосування.

При цьому не є джерелами трудового права правові акти, що: 1) мають персональний характер (про склад комісії, призначення на посаду і звільнення з неї, заохочення та дисциплінарну відповідальність тощо); 2) вичерпують свою дію одноразовим застосуванням, крім актів про затвердження положень, інструкцій тощо, які містять правові норми; 3) мають оперативно-розпорядчу природу (разові доручення); 4) доводять до відома заінтересованих осіб рішення вищестоящих органів; 5) спрямовані на організацію виконання рішень органів влади, вищестоящих органів, органів господарського управління й контролю та не містять

нових правових норм [10, 47, 48]. Відповідні положення слід закріпити у ст. 10 «Система нормативно-правових та інших актів, що регулюють трудові відносини» Проекту.

Не є прийнятним формулювання другого речення ч. 2 ст. 10 Проекту, відповідно до якого сторони колективних угод і договорів, трудового договору мають право врегулювати в угоді чи договорі тільки відносини, не врегульовані трудовим законодавством. За логікою нормотворця виходить, що в угоді чи договорі сторони не можуть це зробити навіть у бік покращення становища працівника, якщо попередньо ці відносини вже були врегульовані актами трудового законодавства. Ця позиція є хибною та такою, що фактично позбавляє сторони можливості передбачати додаткові пільги й гарантії працівникам. Необхідно пам'ятати, що в питанні поєднання централізованого й договірного регулювання соціально-трудова відносин повинно йтися не про втручання держави, а про її сприяння, мета якого — виконання її обов'язків щодо людини і громадянина. Централізована регламентація сьогодні потрібна, щоб забезпечити насамперед мінімум гарантій найманим працівникам. Переорієнтація вітчизняної економіки на ринкові відносини, визнання прав громадян на вільне використання своєї здатності до праці віднесли до пріоритетних завдань докорінне перетворення всього комплексу соціально-трудова відносин. Це, в свою чергу, потребує створення ефективного правового механізму впорядкування умов праці, що дозволив би належним чином забезпечити захист трудових прав працівників. На наше переконання, зміна ролі держави не повинна призвести до повного саморегулювання трудових і пов'язаних із ними відносин. При визначенні співвідношення державної, соціально-партнерської та локальної регламентації дуже важливо правильно знайти оптимальний механізм окреслення

межі договірному регулюванню, щоб не допустити погіршення становища працівників порівняно з чинним трудовим законодавством. Вихідні положення, що фіксують мінімальний рівень трудових прав і гарантій працівників, мають встановлюватися законодавством, а їх конкретизація щодо регіонів, галузей, територій, окремих підприємств, установ та організацій, конкретних працівників провадитися у договірному порядку. В усіх випадках, коли законодавчі акти містять диспозитивні норми, конкретне вирішення того чи іншого питання має здійснюватися договірним шляхом.

З огляду на зазначене, вважаємо, що основні напрями державного сприяння регулюванню трудових відносин повинні полягати: а) у визначенні мінімального рівня гарантій трудових прав працівників; б) у встановленні загальнообов'язкових норм трудового законодавства; в) у контролі й нагляді за його дотриманням; г) у регламентації норм, механізмів і процедур, яких сторонам трудових відносин та їх представникам необхідно дотримуватися.

Договірні правові акти, будучи підзаконними, мають конкретизувати, деталізувати й розвивати загальні норми трудового законодавства щодо умов певного підприємства. У цьому полягає головне їх призначення. В умовах переходу від адміністративно-командної системи управління економікою до ринкової системи господарювання й вільної конкуренції значення договірному регулюванню трудових відносин постійно зростає. Саме соціально-партнерський метод у своїй основі дозволяє більшою мірою реалізовувати основні принципи трудового права і повинен відповідати сучасним умовам економічного розвитку, враховуючи різноманіття організаційно-правових форм власності. Такий метод є гнучким і динамічним, що дає можливість швидко реагувати на зміни економічної ситуації і брати до уваги особливості

розвитку окремих регіонів, галузей виробництва, професій, що зумовлюють, у свою чергу, особливості умов праці працівників, зайнятих на роботах у цих регіонах, галузях господарства, за цими професіями. Підвищення ролі цього виду правового впорядкування трудових відносин впливає й на централізовану правову регламентацію праці. Це виражається у збільшенні обсягу соціально-партнерських і локальних нормативних актів через доповнення й конкретизацію в них норм, які містяться у централізованому акті, що призводить до зменшення обсягу змісту останніх.

Згідно з ч. 3 ст. 10 Проекту тільки у випадках, передбачених законодавством, колективними угодами та колективними договорами, трудові відносини можуть регулюватися нормативними актами роботодавця. Виникає запитання: чи можуть трудові відносини регулюватися актами роботодавця у випадках, не передбачених законодавством, колективними угодами та колективними договорами? Зважаючи на логіку суб'єкта законодавчої ініціативи, — ні.

Беручи до уваги багатоманіття відносин у царині, що виникають на підприємстві, проблематично сподіватися, що всі вони будуть належним чином урегульовані законодавством, колективними угодами та договорами, або в останніх буде передбачена можливість регулювання всього різноманіття відносин актами роботодавця. З метою надання роботодавцю права оперативного управління працівниками та майном підприємства доречним є закріплення положення, що нормативні акти роботодавця можуть регулювати трудові відносини в частині, яка не суперечить законодавству, колективним угодам і договорам.

У статті 9 Основного Закону проголошується, що чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, є частиною національного законо-

давства держави. Згідно зі ст. 1 Закону України «Про міжнародні договори України» [11] цей документ застосовується до всіх міжнародних договорів держави, регульованих нормами міжнародного права й укладених відповідно до її Конституції й вимог цього правового акта. На підставі такого положення можна дійти висновку, що тільки норми Конституції мають вищу юридичну силу, ніж норми міжнародних договорів, обов'язкових для України. Зважаючи на наведене, вважаємо недоречним, що ст. 14 «Міжнародні договори» розміщена після статей про нормативні акти роботодавця (ст. 12) та акти нормативно-технічного характеру (ст. 13). Людина, яка ознайомлюватиметься з кодексом, може дійти, на перший погляд, логічного висновку про другорядність міжнародних угод, однак це недопустимо. Вважаємо, що стаття, присвячена міжнародним дого-

ворам у Проекті, повинна йти одразу після ст. 11 «Акти трудового законодавства».

Наостанок наголосимо, що новий Трудовий кодекс України повинен містити таке співвідношення централізованого й договірною регулювання відносин у царині праці, як-от:

а) за державою зберігається право закріплення й конкретизації в трудовому законодавстві конституційних положень, основних процедур і комплексу загальнообов'язкових гарантій трудових прав працівників;

б) на соціально-партнерському та колективно-договірному рівнях визначаються галузеві, регіональні, виробничі та інші особливості організації праці й реалізації трудових гарантій;

в) індивідуально-договірне регулювання стає способом визначення за участю працівника безпосередніх умов його праці і стимулювання.

ВИКОРИСТАНІ МАТЕРІАЛИ

1. Конституція України від 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. — 1996. — № 30. — Ст. 141.
2. Барабаш Ю. Г. Утвердження засад соціальної держави як напрям конституціоналізації законодавства України про працю та соціальне забезпечення. Теорія і практика конституціоналізації галузевого законодавства України : монографія / Ю. Г. Барабаш, О. М. Ярошенко ; наук. ред. Ю. С. Шемчущенко ; відпов. ред. Н. М. Пархоменко. — Київ : Юридична думка, 2013. — С. 100–121.
3. Держава та її органи як суб'єкти трудового права: теоретико-прикладний нарис : монографія / за наук. ред. О. М. Ярошенка. — Харків : Право, 2014. — 288 с.
4. Ярошенко О. М. Теоретичні та практичні проблеми джерел трудового права України : монографія / О. М. Ярошенко. — Харків : Вид. СПД ФО Вапнярчук Н. М., 2006. — 456 с.
5. Ярошенко О. М. Джерела трудового права України : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 / Ярошенко Олег Миколайович. — Харків, 2007. — 476 с.
6. Ярошенко О. М. Деякі питання системи джерел трудового права України / О. М. Ярошенко // Проблеми законності. — 2006. — Вип. 77. — С. 43–48.
7. Кодекс законів про працю України : затв. Законом УРСР від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. — 1971. — № 50 (Додаток). — Ст. 375.
8. Проект Трудового кодексу України (реєстраційний № 1658, текст доопрацьований від 20 травня 2015 р.) [Електронний ресурс]. — Режим доступу : http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221
9. Кодифікація трудового законодавства України : монографія / Н. М. Хуторян, О. Я. Лаврів, С. В. Вишневецька [та ін.] ; за ред. Н. М. Хуторян, М. І. Іншина, С. М. Прилипко, О. М. Ярошенка. — Харків : ФІНН, 2009. — 432 с.
10. Трудове право : підруч. / О. М. Ярошенко, С. М. Прилипко, А. М. Слюсар [та ін.] ; за ред. О. М. Ярошенка. — 2-ге вид., переробл. і допов. — Харків : Право, 2017. — 560 с.
11. Про міжнародні договори України : Закон України від 29 червня 2004 р. № 1906-IV // Відомості Верховної Ради України. — 2004. — № 50. — Ст. 540.

REFERENCES

1. Konstytutsiia Ukrainy vid 28 chervnia 1996 r. № 254k/96-VR [The constitution of Ukraine of June 28, 1996 № 254k/96VR], *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy*, 1996, no. 30, Article 141.
2. Barabash Iu. H., Iaroshenko O. M. Utverdzhennia zasad sotsialnoi derzhavy iak napriam konstytutsionalizatsii zakonodavstva Ukrainy pro pratsiu ta sotsialne zabezpechennia [Statement of bases of the social state as direction of a constitutionalization of the legislation of Ukraine on work and social assistance], *Teoriia i praktyka konstytutsionalizatsii haluzevoho zakonodavstva Ukrainy*, Kyiv: Iurydychna dumka, 2013, pp. 100–121.
3. Derzhava ta ii orhany iak subiekty trudovoho prava: teoretyko-prykladnyi narys [State and its bodies as subjects of a labor law], Kharkiv: Pravo, 2014, 288 p.
4. Iaroshenko O. M. Teoretychni ta praktychni problemy dzherel trudovoho prava Ukrainy [Theoretical and practical problems of sources of a labor law of Ukraine], Kharkiv: Vyd. SPD FO Vapniarchuk N. M., 2006, 456 p.
5. Iaroshenko O. M. Dzherela trudovoho prava Ukrainy [Sources of a labor law of Ukraine], Kharkiv, 2007, 476 p.
6. Iaroshenko O. M. Deiaki pytannia systemy dzherel trudovoho prava Ukrainy [Some questions of system of sources of a labor law of Ukraine], *Problemy zakonnosti*, Kharkiv, 2006, Issue 77, pp. 43–48.
7. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy: zatv. Zakonom URSR vid 10 hrudnia 1971 r. № 322-VIII [Labor code of Ukraine: approved by the Law of RSFSR of December 10, 1971 № 322-VIII], *Vidomosti Verkhovnoi Rady URSR, 1971*, no. 50 (Dodatok), Article 375.
8. Proekt Trudovoho kodeksu Ukrainy (reiestratsiinyi № 1658, tekst doopratsovanyi vid 20 travnia 2015 r.) [The draft of the Labour code of Ukraine (the registration № 1658, the text finished on May 20th, 2015)]. Available at: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221
9. Kodyfikatsiia trudovoho zakonodavstva Ukrainy [Codification of the labor law of Ukraine], Kharkiv, 2009, 432 p.
10. Trudove pravo [Labour law], Kharkiv: Pravo, 2017, 560 p.
11. Pro mizhnarodni dohovory Ukrainy: Zakon Ukrainy vid 29 chervnia 2004 r. № 1906-IV [About international treaties of Ukraine: The law of Ukraine of June 29, 2004 № 1906-IV], *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy*, 2004, no. 50, Article 540.

Ярошенко О. До питання про місце майбутнього Трудового кодексу України в системі джерел трудового права

Анотація. Трудове право покликане відігравати визначальну роль у житті суспільства, в соціальних перетвореннях, які відбуваються в Україні. Це можливо за умови докорінного переосмислення сутності джерел трудового права і перебудови на цій основі системи законодавства про працю. Реформування останнього має бути спрямовано на приведення його у відповідність до Конституції України з урахуванням загальноновизнаних принципів і норм міжнародного права, а також нових соціально-економічних реалій, за яких функціонує сучасний ринок праці.

Однією з особливостей трудового права України є різноманітність його формальних джерел. Це зумовлено потребами практичного вирішення комплексних завдань забезпечення цілісного регулювання численних відносин у сфері праці. Системне бачення джерел трудового права дає можливість: а) ширше відобразити механізм впливу норм права на відносини у сфері праці; б) повніше виявити юридичні аспекти взаємодії нормотворців; в) чіткіше встановити внутрішні зв'язки в самому нормативному масиві; г) зрозуміти взаємозалежність між правовими реаліями й оточуючими соціальними явищами, процесами, на які вони впливають.

Чинний Кодекс законів про працю України, прийнятий ще 10 грудня 1971 р., незважаючи на внесені в нього численні зміни й доповнення, усе менше відповідає соціально-економічній ситуації в країні. Виник і постійно зростає надзвичайно небезпечний розрив між правовим регулюванням різних царин соціально-економічної діяльності.

Необхідно через новий Трудовий кодекс України послідовно провести таке співвідношення централізованого й договірному регулювання відносин у царині праці: а) за державою зберігається право закріплення й конкретизації в трудовому законодавстві конституційних положень, основних процедур і комплексу загальнообов'язкових гарантій трудових прав працівників; б) на соціально-партнерському та колективно-договірному рівнях визначаються галузеві, регіональні, виробничі та інші особливості організації праці й реалізації трудових гарантій; в) індивідуально-договірне регулювання стає способом визначення за участю працівника безпосередніх умов його праці і стимулювання.

Ключові слова: соціальна держава, джерела трудового права, система, Конституція України, Трудовий кодекс України, трудове законодавство, працівник, роботодавець, трудові права.

Ярошенко О. К вопросу о месте будущего Трудового кодекса Украины в системе источников трудового права

Аннотация. Трудовое право призвано сыграть определяющую роль в жизни общества, в социальных преобразованиях, происходящих в Украине. Это является возможным при условии коренного переосмысления сущности источников трудового права и перестройки на этой основе системы законодательства о труде. Реформирование последнего должно быть направлено на приведение его в соответствие с Конституцией Украины с учетом общепризнанных принципов и норм международного права, а также новых социально-экономических реалий, при которых функционирует современный рынок труда.

Одной из особенностей трудового права Украины является разнообразие его формальных источников. Это обусловлено потребностями практического решения комплексных заданий обеспечения целостного регулирования многочисленных отношений в сфере труда. Системное виденье источников трудового права дает возможность: а) шире отобразить механизм влияния норм права на отношения в сфере труда; б) полнее выявить юридические аспекты взаимодействия нормотворцев; в) четче установить внутренние связи в самом нормативном массиве; г) понять взаимозависимость между правовыми реалиями и окружающими социальными явлениями, процессами, на которые они влияют.

Действующий Кодекс законов о труде Украины, принятый еще 10 декабря 1971 г., невзирая на внесенные в него многочисленные изменения и дополнения, все меньше отвечает социально-экономической ситуации в стране. Возник и постоянно растет чрезвычайно опасный разрыв между правовым регулированием разных сфер социально-экономической деятельности.

Необходимо через новый Трудовой кодекс Украины последовательно провести следующее соотношение централизованного и договорного регулирования отношений в сфере труда: а) за государством сохраняется право закрепления и конкретизации в трудовом законодательстве конституционных положений, основных процедур и комплекса общеобязательных гарантий трудовых прав работников; б) на социально-партнерском и коллективно-договорном уровнях определяются отраслевые, региональные, производственные и другие особенности организации труда и реализации трудовых гарантий; в) индивидуально-договорное регулирование становится способом определения при участии работника непосредственных условий его труда и стимулирования.

Ключевые слова: социальное государство, источники трудового права, система, Конституция Украины, Трудовой кодекс Украины, трудовое законодательство, работник, работодатель, трудовые права.

Yaroshenko O. About Place of New Labor Code of Ukraine in the System of Sources of Labor Law

Annotation. A labor law is intended to play a determinative role in the life of society and those social changes that take place in Ukraine. A fundamental reflection of sources of labor law and appropriate changes in the national legislation will make this possible. Legal reforms should bring the labor legislation in accordance to Constitution of Ukraine, universal principles and norms of international law and new socio-economic reality.

One of features of labor law sources is their diversity, that is caused by necessity to resolve multiple practical issues in legal relations. A system vision of sources of labor law provides: a) better explaining a mechanism of influence of legal norms on labor relations; b) detecting of juridical aspects of interaction between legislative organs; c) setting more clear linking inside of legal massive; d) understanding a dependency of social facts from legal norms.

Valid Labor Code of Ukraine has been accepted in far 1971, and even though many changes have been added to it, this Act less and less recalls nowadays situation in the country. A distance between legal regulation of different spheres is increasing continuously.

That's why it is necessary to set following correlation between state and local legal regulation of labor relations: a) state saves its right to regulate and concretize Constitutional norms, main procedures and complex of compulsory guarantees of employees; b) social partnership and local levels determine regional, local and other features of labor organization and realization of labor guarantees; c) individual regulation becomes a way to determine together with an employee his personal working conditions and stimulations.

Key words: social state, sources of labor law, system, Constitution of Ukraine, Labor Code of Ukraine, labor legislation, employee, employer, labor rights.