

КОНСТИТУЦІЙНІ ЗАСАДИ ЗАКРІПЛЕННЯ ТА ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ В УКРАЇНИ: НОВІТНІ ПІДХОДИ

CONSTITUTIONAL FRAMEWORKS FOR PROLIFERATION AND PROTECTION OF LABOR RIGHTS IN UKRAINE: NEW APPROACHES

Гамбург І.А.,

*кандидат юридичних наук,
доцент кафедри цивільного, адміністративного та фінансового права
Класичного приватного університету*

Гамбург С.Л.,

*студент II курсу
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого*

У статті визначено особливості законодавчого закріплення та захисту трудових прав в Україні. Висвітлено проблеми щодо формулювання змісту та обсягу права на працю, регламентації форм і засобів захисту трудових прав. Сформульовано пропозиції щодо вдосконалення відповідного законодавства у напрямі узгодження між нормами Конституції України та іншими нормативно-правовими актами з урахуванням міжнародних стандартів та національної специфіки.

Ключові слова: Конституція, право на працю, трудові відносини, законодавство, захист.

В статье определены особенности законодательного закрепления и защиты трудовых прав в Украине. Освещены проблемы относительно формулировки содержания и объема права на труд, регламентации форм и средств защиты трудовых прав. Сформулированы предложения по совершенствованию соответствующего законодательства в направлении согласования между нормами Конституции Украины и другими нормативно-правовыми актами с учетом международных стандартов и национальной специфики.

Ключевые слова: Конституция, право на труд, трудовые отношения, законодательство, защита.

The article outlines the peculiarities of legislative consolidation and protection of labor rights in Ukraine. Issues concerning the formulation of the content and scope of the right to work, regulation of forms and means of labor rights protection are highlighted. The proposals on the improvement of the relevant legislation are formulated in the direction of harmonization between the norms of the Constitution of Ukraine and other normative legal acts taking into account international standards and national specifics.

Key words: constitution, right to work, labor relations, legislation, protection.

Постановка проблеми. Ринкова економіка, що стала пріоритетним напрямом державної економічної політики України з часу проголошення незалежності, у зв'язку із закріпленням нових форм власності та методів господарювання внесла зміни у зміст трудових відносин і правовий статус їхніх суб'єктів. При цьому формування ринкових відносин у нашій державі в умовах недостатньо регламентованої системи засобів у сфері правового регулювання трудових відносин, захисту інтересів їх учасників, недосконалості механізму соціального партнерства супроводжується загостренням соціально-трудова відносин. Слід визнати, що стан нинішнього законодавчого регулювання трудових відносин і порядку розгляду та вирішення розбіжностей між працівником і роботодавцем, а також практика застосування цього законодавства не відповідають повною мірою вимогам реального захисту учасників трудових відносин, передусім працівника. З урахуванням надзвичайної важливості цих питань саме на конституційному рівні, насамперед, слід визначити ті правові стандарти, до яких має прагнути вітчизняне законодавство для досягнення високого рівня урегульованості питань закріплення та захисту трудових прав.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Джерелом нашого дослідження є наукові публікації щодо

обґрунтування сутності та змісту праці, права на працю, форм та засобів захисту трудових прав таких фахівців, як В. Анішина, Т. Занфірова, А. Падалка, В. Хромей та ін. Цим публікаціям бракує визначення провідної ролі Конституції України у закріпленні трудових прав, їхніх гарантій, базових положень щодо захисту цих прав, а також конкретних пропозицій щодо вдосконалення відповідного законодавства.

Метою статті є визначення конституційних засад закріплення та захисту трудових прав в Україні на сучасному етапі, висвітлення проблемних аспектів та формулювання пропозицій для вдосконалення відповідного законодавства з урахуванням світових стандартів і національної специфіки.

Виклад основного матеріалу. У сучасних умовах праця визначається як соціально-економічна категорія, як багатоаспектне явище, що включає й економічний (виробничий), і соціальний складники, тому містить елементи: предмети праці, засоби праці, технологію діяльності, організацію праці, саму працю [1, с. 107]. Відхід від вузького, суто виробничого підходу дає змогу визначити працю як свідому, цілеспрямовану діяльність, що потребує прикладання людиною розумових та фізичних зусиль для одержання корисного результату у задоволенні

своїх матеріальних і духовних потреб, здійснюється людиною під дією як зовнішніх стимулів (економічних та адміністративних), так і внутрішніх спонукань, пов'язаних, насамперед, із виявом людської особистості (здібностей, бажань тощо). Проте маємо констатувати, що в Україні часто досить складно не тільки знайти роботу, що відповідає професійному рівню та знанням (тим більше здібностям), а й узагалі якомось працевлаштуватися. Так, за даними Держстату, в Україні на кінець 2018 р. зареєстровано понад 300 тис. безробітних [2]; за даними Міністерства соціальної політики, на постійній основі за межами України працює 3,2 млн. громадян, а на тимчасовій – від 7 до 9 млн. осіб [3].

Щоб створити дієвий механізм захисту трудових прав, слід на конституційному рівні закріпити виважене формулювання, що відповідає сутності праці, охоплює різноманітність відносин, а також сформулювати гарантії цих прав. До того ж, на нашу думку, найбільш складним із практичного погляду є вирішення питання, пов'язаного із захистом права на реалізацію трудових здібностей. Це теж має бути враховано в конституційних нормах.

Аналізуючи чинне трудове законодавство, звертаємо увагу, що преамбула Кодексу законів про працю сформульована так: «Кодекс законів про працю України визначає правові засади і гарантії здійснення громадянами України права розпоряджатися своїми здібностями до продуктивної і творчої праці» (преамбула в редакції Закону № 871-12 від 20.03.91, тобто ще за радянських часів). А у ст. 51 Гарантії забезпечення права громадян на працю (доповнена Законом № 263/95-ВР від 05.07.95) закріплено, що держава гарантує працевдатним громадянам, які постійно проживають на території України: вільний вибір виду діяльності; безплатне сприяння державними службами зайнятості у підборі підходящої роботи і працевлаштуванні відповідно до покликання, здібностей, професійної підготовки, освіти, з урахуванням суспільних потреб [4]. Отже, здібності людини поставлені на чільне місце.

Водночас ст. 43 Конституції України від 28.06.1996 визначає, що кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно вибирає або на яку вільно погоджується [5]. Про здібності не йдеться. Також це поняття не використовується у проекті Трудового кодексу України (реєстр № 1658 від 27.12.2014), що був внесений народними депутатами В.Б. Гройсманом, Л.Л. Денисовою, М.М. Папієвим і сьогодні знаходиться на доопрацюванні після прийняття у першому читанні 05.11.2015 [6].

Отже, норми щодо визначення трудових прав у чинному законодавстві потребують узгодження.

Базові міжнародні документи, норми яких стали взірцем для формулювання відповідних конституційних норм держав світу, у тому числі й України, у такий спосіб формулюють право на працю: 1) «Кожна людина має право на працю, на вільний вибір роботи, на справедливі й сприятливі умови праці та на захист від безробіття» (ст. 23 Загальної

декларації прав людини [7]); 2) «Держави, які беруть участь у цьому Пакті, визнають право на працю, що включає право кожної людини дістати можливість заробляти собі на життя працею, яку вона вільно вибирає або на яку вона вільно погоджується, і зобов'язує належні кроки до забезпечення цього права» (ст. 6 Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права [8]). Отже, міжнародні норми не містять положень щодо враховування здібностей, уподобань и т. п. людини під час реалізації права на працю. Проте у ст. 23 Декларації прав і свобод людини та громадянина, що прийнята Постановою Верховної Ради РФСР від 22.11.1991 № 1920-І, закріплено, що «каждый имеет право на труд, который он свободно выбирает или на который свободно соглашается, а также право распоряжаться своими способностями к труду и выбирать профессию и род занятий» [9, с. 86–87]. На нашу думку, саме останнє визначення містить усі аспекти права на працю.

Серед учених немає єдиного підходу до конституційного закріплення трудових прав. Зокрема, це стосується співвідношення понять «свобода праці» та «право на працю». Так, Т.А. Занфірова визначає, що донині в Україні триває реформа трудового законодавства, у ході якої свобода праці або заміщується правом людини на працю, або взагалі знецінюється, що неприпустимо, зокрема з тих підстав, що результатом такого є викривлення розуміння принципу свободи праці та реалізації цього принципу на практиці [10, с. 161].

Дискусії російських учених щодо формулювання трудових прав у Конституції Російської Федерації від 12.12.1993 (ст. 23 «Труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию» [11]) тривають стосовно входження поняття «право на труд» до поняття «свобода труда» [9, с. 86].

В. Хромей наголошує, що конституційне право людини на працю визначається через систему принципів, і основоположним серед них є свобода праці [12, с. 30]. При цьому свобода праці має означати, що людина відповідно до своїх здібностей, покликань, освіти, професійної підготовки добровільно, свідомо вибирає (погоджується на) конкретні форми застосування праці.

Ми дотримуємося точки зору, що реалізація праці проводиться за допомогою його форми та міри, якими виступають право і свобода. Вони взаємопов'язані та взаємодоповнюють один одного. У своєму взаємозв'язку свобода і право дають повну характеристику праці. Саме із цих міркувань має бути сформульована норма ст. 43 Конституції України, що закріплює право на працю.

Що стосується конституційних засад захисту трудових прав, то, як було визначено, щоб створити дієвий механізм захисту трудових прав, слід на конституційному рівні закріпити не тільки ретельно обґрунтоване та виважене формулювання, що відповідає сутності праці, охоплює різноманітність відносин, а й сформулювати гарантії цих прав. Відповідно до ст. 43 Конституції України, гарантії трудових

прав стосуються: рівних можливостей у виборі професії та роду трудової діяльності; заборони використання примусової праці; належних, безпечних і здорових умов праці, заробітної плати, не нижчої від визначеної законом; заборони використання праці жінок і неповнолітніх на небезпечних для їхнього здоров'я роботах; захисту від незаконного звільнення; своєчасного одержання винагороди за працю [5]. Підставою для створення механізму захисту трудових прав є положення ч. 3 ст. 8 Конституції України: «Норми Конституції України є нормами прямої дії. Звернення до суду для захисту конституційних прав і свобод людини і громадянина безпосередньо на підставі Конституції України гарантується» [5].

Ст. 43 Конституції України не містить положень щодо форм та засобів захисту трудових прав. За відповідними приписами звертаємося до загальної статті (ст. 55): «Кожен має право будь-якими не забороненими законом засобами захищати свої права і свободи від порушень і протиправних посягань» [5]. При цьому насамперед держава має забезпечити можливість, створити адекватні правові форми захисту трудових прав працівників та роботодавців. Досліджуючи державний захист трудових прав працівників та роботодавців як форму захисту, А.О. Падалка пропонує розглядати реалізацію державного захисту трудових прав працівників у трьох основних напрямках: по-перше, у законотворчій діяльності; по-друге, у діяльності безпосередньо державних суб'єктів нагляду та контролю над дотриманням трудового законодавства; по-третє, у діяльності судових органів у сфері захисту трудових прав. Автор обґрунтовує ці висновки тим, що одними з основних способів державного захисту трудових прав громадян є належне нормативно-правове закріплення трудових прав та державний нагляд і контроль над дотриманням трудового законодавства та інших нормативно-правових актів, що містять норми трудового права. При цьому нагляду та контролю притаманна, так би мовити, подвійна функція. З одного боку, держава в особі уповноважених державних органів здійснює контроль над захистом трудових прав, з іншого – держава контролює якість виконання функцій щодо нагляду та контролю над дотриманням трудового законодавства уповноважених на те суб'єктів [13, с. 533]. У висновках пропонує використовувати державні форми захисту в сукупності з недержавними [13, с. 536].

Проте ні в Кодексі законів про працю, ні в проекті Трудового кодексу немає окремої глави (книги) щодо захисту трудових прав (за аналогією із Цивільним кодексом України, гл. 3). У проекті значно більше використовуються ці словосполучення: «серед основних принципів правового регулювання трудових

відносин» (ст. 2), «основних прав працівників» (ст. 21) тощо [6]. Проте вважається доцільним увести окрему книгу «Захист трудових прав», що має містити: змістовне формулювання права на захист трудових прав; форми захисту; засоби захисту; суб'єкти захисту (органи державної влади, інші органи, організації і т. п.), перелік випадків (порушень трудових прав), у яких суб'єкти мають право звертатися до певних органів, з указівкою, до яких саме; строки звернень за захистом трудових прав; процедурні питання тощо. Серед форм захисту трудових прав (іноді в літературі їх називають способами) треба окремо виділити та надати розгорнуту характеристику самозахисту, що вважається доцільним в умовах упровадження «адвокатської монополії» у процесуальних відносинах.

Обов'язково в трудовому законодавстві має бути відтворено положення ч. 4 ст. 55 Конституції України щодо розширення можливостей захисту прав: «Кожен має право після використання всіх національних засобів юридичного захисту звертатися за захистом своїх прав і свобод до відповідних міжнародних судових установ чи до відповідних органів міжнародних організацій, членом або учасником яких є Україна» [5], бо це конституційне положення відповідає вимогам ст. 26 Європейської конвенції з прав людини і основоположних свобод [14] й є визначальною умовою прийняття скарги до розгляду Європейським судом із прав людини.

Висновки. Отже, для найбільш повного відображення трудових прав у Конституції, а також форм і засобів (способів) їх захисту окремі конституційні норми повинні бути доповнені або змінені. У Конституції необхідно особливо підкреслити зв'язок індивідуальних особливостей і освіти з працевлаштуванням, тому пропонується передбачити у ст. 43 Конституції України право, яке гарантуватиме посилення з боку держави системи професійної орієнтації та працевлаштування. Право на працю і в Конституції України, і в Кодексі законів про працю доцільно визначити так: «Кожен має право на працю, яку він вільно вибирає або на яку вільно погоджується, а також право розпоряджатися своїми здібностями до праці й вибирати професію та рід занять».

Конституційним принципом щодо захисту трудових прав має стати баланс між ліберальною соціальною політикою з намаганням не втручатися у відносини працівників і роботодавців та встановленням правопорядку у сфері трудових відносин. Щодо форм захисту має бути поєднання державних та недержавних.

У Трудовому кодексі України (що після доопрацювання, ми сподіваємося, буде прийнятий) має бути окрема книга «Захист трудових прав».

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Економічна теорія : підручник / В.Д. Лагутін та ін. ; за заг. ред. В.Д. Лагутіна. Київ : Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2017. 608 с.
2. Держстат оприлюднив кількість безробітних за міжнародною методологією. URL: <https://www.rbc.ua/ukr/news/gosstat-obnarodoval-kolichestvo-bezrobotnyh-1545816306.html>.
3. МВФ підрахував кількість українських трудових мігрантів. URL: <https://ua.news/ua/mvf-pidrahuvav-kilkist-ukrayinskih-trudovih-migrantiv/>.

4. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/322-08> (дата звернення: 01.04.2019).
5. Конституція України, прийнята на 5 сесії Верховної Ради від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/254к/96-вр> (дата звернення: 01.04.2019).
6. Проект Трудового кодексу України. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221 (дата звернення: 01.04.2019).
7. Загальна декларація прав людини. Прийнята і проголошена резолюцією 217 А (III) Генеральної Асамблеї ООН від 10.12.1948. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015 (дата звернення: 02.04.2019).
8. Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права (Нью-Йорк, 16.10.1966). URL: https://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_042 (дата звернення: 02.04.2019).
9. Анишина В.И., Попонов Ю.Г. Свобода труда или право на труд? *Журнал российского права*. 2017. № 4. С. 86–96.
10. Занфірова Т.А. Особливості принципу свободи праці в трудовому праві України. *Публічне право*. 2017. № 1(25). С. 161–166.
11. Конституция Российской Федерации, принятая всенародным голосованием 12.12.1993. URL: <http://www.constitution.ru/10003000/10003000-4.htm> (дата звернення: 02.04.2019).
12. Хромей В. Свобода праці як важлива гарантія конституційного права на працю. *Национальный юридический журнал: теория и практика*. 2016. Февраль. С. 30–34.
13. Падалка А.О. Державний захист трудових прав працівників та роботодавців як форму захисту. *Форум права*. 2012. № 2. С. 532–537.
14. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод, підписана у Римі 04.11.1950 (ратифікована Законом України № 475/97-ВР від 17.07.97). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004 (дата звернення: 05.04.2019).