

**Київський національний торговельно-економічний
університет**

В. В. Хромей

**КОНСТИТУЦІЙНЕ ПРАВО
НА ПРАЦЮ**

Монографія

Київ 2018

**Розповсюдження і тиражування без офіційного дозволу КНТЕУ
заборонено**

УДК 342.7 (477)
Х 94

Автор В. В. Хромей, канд. юрид. наук, ст. викл.

Рецензенти: В. П. Печуляк, д-р юрид. наук, проф., Державний вищий навчальний заклад «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана»;
В. В. Ладиченко, д-р юрид. наук, проф., Національний університет біоресурсів і природокористування України;
Я. О. Берназюк, д-р юрид. наук, проф., Київський національний торговельно-економічний університет

*Рекомендовано до друку вченою радою Київського національного торговельно-економічного університету
(протокол № 11 від 30 березня 2017 р.)*

Хромей В. В.

Х 94 Конституційне право на працю : монографія /
В. В. Хромей. – Київ : Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2018. –
240 с.

ISBN 978-966-629-896-9

У монографії досліджено становлення та розвиток конституційного права людини на працю в Україні, поняття цього права та гарантії його реалізації. Визначено основні проблеми, що потребують негайного вирішення державою для повного здійснення громадянами свого конституційного права на працю. Проаналізовано міжнародні акти та національне законодавство щодо відповідності конституційних положень про право на працю та гарантії його реалізації міжнародним стандартам. Досліджено трудовий договір як основну форму реалізації конституційного права на працю в Україні. Розглянуто особливості реалізації конституційного права на працю особами, що потребують додаткового захисту. Проаналізовано окремі аспекти захисту громадян від незаконного звільнення як важливої конституційної гарантії.

Призначено для викладачів закладів вищої освіти, студентів, науковців, та спеціалістів у галузі конституційного права.

УДК 342.7 (477)

ISBN 978-966-629-896-9

© Хромей В. В., 2018

© Київський національний торговельно-
економічний університет, 2018

ЗМІСТ

ПЕРЕДМОВА	4
РОЗДІЛ 1. КОНСТИТУЦІЙНІ ЗАСАДИ ПРАВА ЛЮДИНИ НА ПРАЦЮ	11
1.1. Генезис конституційного права людини на працю в Україні	11
1.2. Поняття та зміст конституційного права людини на працю	25
1.3. Юридичні гарантії реалізації конституційного права людини на працю	39
РОЗДІЛ 2. МІЖНАРОДНІ ГАРАНТІЇ ТА ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД РЕАЛІЗАЦІЇ КОНСТИТУЦІЙНОГО ПРАВА ЛЮДИНИ НА ПРАЦЮ	69
2.1. Міжнародні гарантії реалізації права людини на працю	69
2.2. Конституційне право людини на працю в зарубіжних країнах (порівняльний аналіз)	93
2.3. Реалізація права на працю громадянами України за кордоном	105
РОЗДІЛ 3. РЕАЛІЗАЦІЯ ТА ЗАХИСТ КОНСТИТУЦІЙНОГО ПРАВА ЛЮДИНИ НА ПРАЦЮ	125
3.1. Трудовий договір як основна форма реалізації конституційного права людини на працю	125
3.2. Гарантії реалізації конституційного права людини на працю особами, які потребують додаткового захисту	150
3.3. Удосконалення правового регулювання захисту від незаконного звільнення як важлива конституційна гарантія	178
ВИСНОВКИ	198
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	215

ПЕРЕДМОВА

Конституційне право людини на працю – це одне з невід’ємних і важливих соціально-економічних прав людини й громадянина, гарантоване Конституцією України, законами та міжнародно-правовими актами, ратифікованими Україною. Згідно із нормативно-правовими актами надається право кожному громадянину заробляти собі на життя працюю, що він вільно обирає або на яку погоджується. Утвердження й забезпечення цього права є обов’язком держави. Від належної реалізації цього права залежить також забезпечення інших конституційних прав, таких як право на життя, соціальний захист, на житло, охорону здоров’я, медичну допомогу й медичне страхування, право на освіту тощо.

Однак через недосконале правове регулювання, незавершеність соціально-економічних реформ в Україні, а також недосконалість ланок влади останнім часом значно збільшилися масштаби порушень реалізації права на працю. Більшість із цих порушень пов’язані з прийняттям на роботу, оплатою праці, переведенням, зміною істотних умов трудового договору, звільненням тощо. Так, за результатами моніторингу Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини В.В. Лутковської, в березні 2015 р. опубліковано «Щорічну доповідь Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини про стан додержання та захисту прав і свобод людини і громадянина», у якій зазначено, що в 2014 р. до омбудсмена надійшло майже 1,8 тис. повідомлень про порушення права людини на працю, що становить 16,4% від загальної кількості повідомлень про порушення економічних прав людини. У ході реалізації Угоди про співпрацю між Уповноваженим Верховної Ради України з прав людини та Федерацією профспілок України повідомлено про майже 24 тис. порушень трудового законодавства у першому півріччі 2014 р. Кількість працівників, трудові права яких було порушено, становила понад 699 тис., що вдвічі більше, ніж за весь 2013 р. Майже 50% порушень прав – це порушення у сфері оплати праці, 15,7% – порушення порядку звільнення й переведення працівників, істотні зміни умов праці [33, с. 348].

В умовах сьогодення проблеми, пов'язані із забезпеченням конституційного права на працю, набувають пріоритетного значення. Для їх подолання ухвалюють нові нормативно-правові акти або вносять зміни до чинних, а також створюють органи влади, що мають вирішувати ці питання на загальнодержавному, центральному чи місцевому рівнях, однак можна стверджувати, що подолання зазначених проблем відбувається повільно, особливо в умовах інтеграції України до Європейського Союзу.

Таким чином, держава не гарантує належної реалізації конституційного права людини на працю, що потребує подальшого всебічного дослідження.

Актуальність монографії підтверджується тим, що Верховною Радою України в першому читанні прийнято проект нового Трудового кодексу України, що базуватиметься на кращих світових практиках та національному досвіді щодо належного гарантування реалізації конституційного права на працю, а також адаптуватиме чинне законодавство України до міжнародних стандартів.

Зауважимо, що проблемам, пов'язаним із гарантіями реалізації конституційного права на працю, і пошуку шляхів їх розв'язання приділено увагу багатьох вчених. Зокрема, цій темі присвячено наукові праці з конституційного та трудового права, а також теорії держави й права таких авторів, як С.С. Алексєєв, В.А. Андропова, О.В. Астахова, У.П. Бек, Н.Б. Болотіна, Ю.П. Брус, Л.Ю. Бугров, Р.С. Веприцький, Л.П. Грузінова, Ю.П. Дмитренко, Н.П. Долгіх, В.О. Єрьоменко, В.В. Жернаков, А.В. Ключник, В.Г. Короткін, Є.В. Краснов, О.І. Кремень, О.М. Лук'янчиков, І.Й. Магновський, О.І. Наливайко, В.С. Нерсисянц, В.Ф. Пеньківський, В.Ф. Погорілко, В.І. Прокопенко, О.І. Процевський, В.Ф. Пузирний, П.М. Рабінювич, С.В. Селезень, В.Н. Скобелкін, В.І. Скрипка, Г.І. Чанишева, В.О. Чорна, В.І. Чудовський та інших.

Незважаючи на велику кількість наукових досліджень в цій галузі, в умовах подальшого розвитку української державності багато проблем щодо гарантій реалізації конституційного права на працю залишаються невирішеними.

Наразі актуальним є процес удосконалення положень Конституції України, Кодексу законів про працю України або нового Трудового кодексу України, що гарантуватиме забезпечення дієвої реалізації конституційного права на працю як важливого соціально-економічного права людини й громадянина в умовах інтеграції нашої держави до Європейського Союзу.

Важливими є значущість і своєчасність дослідження, спрямованого на пошук шляхів урегулювання проблемних питань, які виникають у зв'язку з реалізацією громадянами конституційного права на працю в Україні.

Метою монографії є науково-теоретичне дослідження проблем, пов'язаних із гарантіями реалізації конституційного права людини на працю в Україні; розробка конкретних пропозицій щодо вирішення проблемних питань, які забезпечують механізм реалізації цього соціально-економічного права людини. Для її досягнення необхідно виконати такі завдання:

- визначити особливості й етапи розвитку конституційного права на працю в Україні;
- дослідити поняття конституційного права людини на працю та окреслити його основні правові ознаки;
- розкрити сутність конституційного принципу свободи праці;
- з'ясувати сутність юридичних гарантій реалізації конституційного права людини на працю;
- з метою узгодження положень Конституції України з міжнародними стандартами проаналізувати зміст права на працю, закріплений у міжнародних нормативно-правових актах;
- узагальнити зарубіжний досвід конституційно-правового регулювання права людини на працю та порівняти його з українським;
- проаналізувати основні проблеми реалізації конституційного права на працю громадянами України за межами держави;
- дослідити трудовий договір як основну форму реалізації конституційного права людини на працю в Україні;

-
- визначити особливості реалізації конституційного права на працю особами, які потребують додаткового захисту: жінками, молоддю, інвалідами, внутрішньо переміщеними особами, учасниками антитерористичної операції;
 - запропонувати шляхи щодо вдосконалення конституційних гарантій захисту громадян від незаконного звільнення з роботи;
 - за результатами проведеного дослідження надати пропозиції та рекомендації щодо вирішення проблем реалізації конституційного права людини на працю в Україні в сучасних умовах.

Об'єктом дослідження є суспільні відносини, що виникають, розвиваються та припиняються в процесі реалізації конституційного права людини на працю в Україні.

Предмет дослідження становлять конституційні положення, які гарантують реалізацію конституційного права людини на працю в Україні.

З метою вирішення поставлених завдань та отримання наукових результатів, усебічного вивчення зазначеної проблеми застосовано як загальнонаукові, так і спеціальні правові методи дослідження, зокрема діалектичний, історичний, логіко-семантичний, порівняльно-правовий, формально-юридичний, метод узагальнення тощо.

За допомогою діалектичного й історичного методів вдалося з'ясувати етапи становлення та специфічні закономірності розвитку конституційного права людини на працю в Україні (п. 1.1). Логіко-семантичний метод використано для вдосконалення понятійного апарату досліджуваної тематики (п. 1.2, 1.3), порівняльно-правовий – під час аналізу змісту права людини на працю в конституціях зарубіжних країн (п. 2.2). Метод узагальнення дав змогу дійти необхідних висновків і пропозицій щодо мети та завдань монографії (п. 2.1). Формально-юридичний метод став у нагоді для обґрунтування необхідності створення нових або зміни чинних правових норм і приписів, що стосуються гарантій реалізації права людини на працю (п. 2.3, 3.1, 3.2, 3.3).

Науково-теоретичною базою дослідження є праці українських і зарубіжних учених, насамперед у сфері конституційного права, трудового права та теорії держави й права.

Під час роботи над монографією проаналізовано положення Конституції України та конституцій зарубіжних держав, документи Організації Об'єднаних Націй, конвенції Міжнародної організації праці, акти Ради Європи, закони й інші нормативно-правові акти України, що стосуються проблем реалізації конституційного права людини на працю.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в комплексному дослідженні однієї з найактуальніших проблем сьогодення – питань забезпечення належної реалізації конституційного права на працю в Україні та пошуку шляхів щодо їх вирішення.

З огляду на зазначене, наукова новизна отриманих результатів полягає в таких положеннях:

уперше:

1) встановлено етапи розвитку конституційного права людини на працю в Україні та фактори, що впливали на конституційне проголошення цього права;

2) внесено пропозицію щодо змін до частини 1 статті 43 Конституції України в такій редакції: «Кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Формою реалізації права на працю є трудовий договір». Визначення форми реалізації цього права є важливою правовою гарантією;

3) запропоновано поширити гарантію про недопустимість звільнення з роботи з ініціативи власника або уповноваженого ним органу під час тимчасової непрацездатності працівників на всі випадки припинення трудового договору;

4) визначено необхідність створення окремого органу державної виконавчої влади для належного соціального захисту й повної реалізації права на працю внутрішньо переміщеними особами, головним завданням якого має бути координація роботи органів державної влади та органів місцевого само-

врядування щодо забезпечення соціально-побутових потреб внутрішньо переміщених осіб і допомоги їм у працевлаштуванні;
удосконалено:

1) наукове визначення конституційного права на працю як важливого соціально-економічного права людини, а також розкрито його особливі ознаки;

2) поняття переведення на іншу роботу, під яким варто розуміти зміну роботи за згодою працівника на тому ж підприємстві (а в окремих випадках – і на іншому), не обумовлену трудовим договором, яка не відповідає його спеціальності, кваліфікації чи посаді, не обумовленій трудовим договором. Таким чином, переведення є зміною провідної умови трудового договору – трудової функції працівника. Це може спричинити зміну оплати праці та інших умов трудового договору за умови, що ці зміни не пов'язані зі змінами в організації виробництва й праці;

набуло подальшого розвитку:

1) вчення про те, що провідним принципом, на якому базується конституційне право на працю, є свобода праці. Цей принцип охоплює декілька пов'язаних між собою аспектів, що становлять у поєднанні зміст конституційного принципу свободи праці, тобто свободу вибору роду занять і професії (стосується періоду пошуку роботи); свободу під час укладення трудового договору як вільне волевиявлення його сторін, без будь-якого впливу; свободу в процесі праці (працівник вільний від виконання роботи, не обумовленої під час прийняття на роботу); свободу в припиненні безстрокового трудового договору тощо;

2) положення щодо видів гарантій забезпечення конституційного права на працю. Зокрема, у Конституції України встановлено загальні й спеціальні гарантії. До загальних конституційних гарантій віднесено ті, що стосуються не лише права на працю, а й інших: особистих, економічних, соціальних, культурних прав. До спеціальних конституційних гарантій права на працю належать ті, що становлять зміст статті 43 Конституції України;

3) положення, що головною конституційною гарантією захисту від незаконного звільнення є те, що основні підстави припинення трудового договору є вичерпними та закріплюються у відповідних статтях Кодексу законів про працю України. Крім того, припинення трудового договору здійснюється через певну обов'язкову правову процедуру. Недотримання встановлених процедур звільнення є підставою для визнання судом такого звільнення незаконним, поновлення працівника на роботі з виплатою середнього заробітку за час вимушеного прогулу. Тобто правова процедура звільнення є також гарантією захисту прав працівників.

Результати, отримані під час наукового пошуку, висновки та пропозиції можуть бути використані в:

науково-дослідній діяльності – висновки доповнять і розвинуть основні положення щодо конституційного права людини на працю та гарантій його реалізації в Україні, а також стануть підґрунтям для подальшого наукового дослідження в навчально-методичній літературі, підручниках та окремих розділах науково-практичних коментарів до законодавства;

правотворчій діяльності – викладені в монографічній роботі положення, висновки й пропозиції можуть бути використані під час підготовки та внесення змін до Конституції України й інших нормативно-правових актів, а також враховані в проекті Трудового кодексу України;

правозастосовній діяльності – для оптимізації форм і методів роботи органів державної влади та органів місцевого самоврядування в процесі виконання повноважень, пов'язаних із забезпеченням реалізації громадянами права на працю;

освітньому процесі – для підготовки курсів лекцій, підручників, навчальних і методичних посібників, зокрема з таких дисциплін, як «Конституційне право України», «Державне право зарубіжних країн», «Порівняльне конституційне право», «Трудове право України», «Порівняльне трудове право».

РОЗДІЛ 1. КОНСТИТУЦІЙНІ ЗАСАДИ ПРАВА ЛЮДИНИ НА ПРАЦЮ

1.1. Генезис конституційного права людини на працю в Україні

Конституційне право людини на працю є складним правовим явищем, що перебуває в тісному зв'язку з розвитком суспільства й держави та пов'язане з правовим становищем людини в конкретний історичний період. Конституційне право людини на працю перебуває в постійному розвитку, а тому потребує наукового дослідження не лише в реальному вимірі, а й у ретроспективному аспекті. Не знаючи та не усвідомлюючи історичні, політичні й соціальні особливості його розвитку, неможливо пропонувати певні шляхи вдосконалення реалізації конституційного права на працю та його гарантій.

Певний внесок щодо становлення й розвитку конституційного права людини на працю зробили О.О. Шевченко, Н.Б. Болотіна, О.О. Мироненко, О.І. Процевський, П.М. Рабінювич та інші вчені, однак загалом тема недостатньо досліджена.

Під час розгляду питань становлення й розвитку конституційного права людини на працю нами опрацьовано наукові джерела із цієї проблематики, а також чинні й такі, що втратили чинність, нормативно-правові акти, оскільки за допомогою таких документів (наприклад, Конституції УРСР і Конституції СРСР) можна дослідити розвиток конституційного права людини на працю в Україні.

Уперше розглядати право людини на працю розпочали в XVII–XVIII ст. європейські вчені Г. Гроцій, Ш.-Л. Монтеस्क'є, Ж.-Ж. Руссо, Ш. Фур'є та інші. Сутність їх поглядів полягає в тому, що людина є вільною та наділена невід'ємними природними правами. Одним із таких природних прав, на їх думку, є право на працю, що реалізується на добровільній основі. На той час переконання названих науковців вважалися

передовими, оскільки в Європі панували феодальні порядки, переважно використовувалася праця економічно залежних селян. Ш. Фур'є писав: «Ми втратили цілі століття на дріб'язкові дискусії про права людини, проте зовсім не думали про визнання найбільш істотного права – права на працю, без якого всі інші перетворюються на нуль» [1, с. 15].

У результаті буржуазної революції у Франції вперше законодавчо проголошено основні права людини й громадянина, серед яких і право на працю. Зокрема, у статті 6 Декларації прав людини й громадянина (1789 р.) проголошено: «Закон є вираженням загальної волі. Усі громадяни мають право брати участь особисто або через своїх представників у його створенні. Він має бути рівним для всіх як у тих випадках, коли він захищає, так і в тих випадках, коли він карає. Усім громадянам завдяки їх рівності перед законом відкрито однаковою мірою доступ до всіх суспільних посад, місць і служб за їх здібностями та без будь-якої іншої різниці, окрім тієї, що обумовлюється їх здібностями» [2, с. 138].

На динамічний розвиток права людини на працю вагомий вплив мали такі фактори:

1) промисловий переворот у Європі на межі XVIII–XIX ст. У науково-історичному словнику дається таке визначення промислового перевороту: система економічних і соціально-політичних змін, що викликала технічне переоснащення промисловості, повсюдний перехід від ручної праці до машинного виробництва, упровадження різних двигунів і передових технологій; перехід від мануфактурної до великої машинної індустрії. Соціальні наслідки – поява двох нових соціальних верств: вільнонайманих робітників і буржуазії. Початок промислового перевороту – винахід і застосування робочих машин, а завершення – виробництво машин машинами, тобто розвиток машинного виробництва. Спочатку промисловий переворот («промислова революція») почався у Великобританії в 1760-х рр., потім у США, Франції, Німеччині тощо; у Російській імперії – в 1830–1840-х рр., а закінчився наприкінці 1870-х – на початку 1880-х рр. [3, с. 324]. На нашу

думку, промисловий переворот був одним із найважливіших явищ в історії розвитку людства, що вплинуло на індустріалізацію промисловості, виникнення великих міст, появу нових класів і соціальних груп, на політичний, правовий та культурний розвиток суспільства, сприяючи утвердженню права людини на працю й подальше його закріплення в конституційних актах;

2) буржуазно-демократичні революції 1848–1849 рр., які в історичній літературі отримали назву «весна народів» – загальне найменування революційних рухів, що виявились у формі непокори владі, збройних повстань, декларування нової державності в європейських країнах у середині ХІХ ст. Ці події мали антифеодальний і національно-визвольний характер. Учасники виступів декларували вимоги демократизації суспільного життя, економічної свободи, закріплення й гарантування основних прав людини та громадянина. Революційний рух охопив Францію, Пруссію, Австрію, у тому числі території України, які в ХІХ ст. входили до складу Австрійської імперії. У результаті цього на території України (у Галичині, Закарпатті й Буковині) було скасовано кріпосне право, українці отримали особисту свободу, у тому числі вільно реалізовувати свої здібності до праці, тобто могли бути найманими працівниками, які за свою працю отримували винагороду. І з огляду на важливість права на працю вперше на території України його було закріплено на конституційному рівні як одне з найважливіших прав. Відбулося це 21 грудня 1867 р. разом із затвердженням Конституції Австро-Угорської імперії;

3) зародження робітничих рухів та їх вплив на розвиток трудових прав працівників у другій половині ХІХ ст. У широкому сенсі робітничий рух – це соціальні масові рухи найманих робітників і їх сімей у країнах із розвиненою промисловістю з метою досягнення емансипації робітничого класу або якого-небудь конкретного поліпшення умов життя й праці, особливо шляхом боротьби за прийняття законів, які регулюють трудові відносини. До цього визначення можна

віднести також громадські заворушення, акції протесту, стихійні страйки, неорганізовану діяльність як засіб економічної чи політичної боротьби із власниками підприємств і чинною владою.

Розвиток права людини на працю в Україні пройшов декілька етапів. Перший етап – імперський, коли територія сучасної України входила до складу Австро-Угорської й Російської імперій. Другий етап – це період національно-визвольних змагань в Україні в 1917–1921 рр. Третій етап – радянська доба, а четвертий – період незалежності України. Кожен із цих етапів мав важливе значення для розвитку конституційного права на працю в Україні. Науковий інтерес до питання становлення й розвитку права людини на працю дасть змогу краще зрозуміти його сутність і перспективи подальшого розвитку.

Під тиском буржуазно-демократичних і соціалістичних рухів у Європі, які боролись із безправним становищем працюючих, проявами жорстокої експлуатації, важкими й небезпечними умовами праці, що призводили до великої кількості каліцтв, використанням дітей на виробництві, низькою оплатою праці та відсутністю будь-якого соціального захисту, відбувається поступове врегулювання цих проблем на конституційно-правовому рівні. Законодавче закріплення трудових прав працівників відбулось у другій половині XIX ст. На українських територіях Австрійської імперії (з 1867 р. – Австро-Угорська імперія) це було пов'язано з революційними подіями 1848–1849 рр. І хоча буржуазно-демократична революція в Австрії зазнала поразки, правляча династія й аристократія були змушені піти на певні поступки демократичній буржуазії та працюючим. Буржуазія була зацікавлена в розвитку капіталістичних відносин, використанні найманої праці, оскільки це давало їй змогу бути конкурентоспроможною з феодалами, які для виробництва товарів використовували безоплатну працю безправних закріпачених селян. Селяни боролись за покращання свого економічного становища, і в питаннях особистих прав людини, у тому числі

права на свободу найманої праці, були союзниками буржуазії. Поступово феодальні повинності зникли, а на їх місце прийшли відносини між капіталістом (роботодавцем) і найманим працівником, однак становище останнього все одно залишалось занадто важким. Розпочався тривалий період відстоювання трудящими своїх прав і їх конституційного закріплення. Спочатку вимагали захисту працюючих дітей і жінок, проте згодом розпочався рух за відстоювання прав усіх працюючих.

Уперше на території України право на працю було закріплено в Конституції Австро-Угорської імперії, затвердженій 21 грудня 1867 р. імператором Францем Йосифом I. Конституція складалась із п'яти основних державних законів та закону про представництво. У статті 18 Основного державного закону Австро-Угорської монархії «Про загальні права громадян королівств і земель, представлених у Рейхстазі» було проголошено: «Кожен має право вільно обирати собі професію та навчатися їй будь-де і так, як він забажає» [4]. Отже, кожен громадянин імперії міг вільно обирати будь-яку професію незалежно від соціального стану (дворянин, міщанин чи селянин), релігії або національності. Головним фактором, який міг впливати на вибір професії й роду занять, були матеріальні можливості для здобуття освіти. Цей закон діяв на території Західної України до кінця 1918 р., тобто до припинення існування Австро-Угорщини. Хоча право на працю й свобода праці закріплювалися конституційно, становище працівників на українських землях колишньої Австрійської імперії було важким. Особливо це стосувалося умов праці в нафтопереробній і лісозаготівельній галузях, де робочий день становив від 11 до 16 годин за низької заробітної плати та високого ступеня травматизму. Упродовж 1902–1904 рр. на підприємствах Галичини сталося близько 8,5 тис. нещасних випадків [5, с. 462].

Конституційного закріплення права на працю на українських землях, які входили до складу Російської імперії, не існувало. Оскільки в Російській імперії влада імператора фактично була необмеженою, конституції не було. Однак окремі

трудові права на працю закріплювались у деяких законах, так званому «фабричному законодавстві». Так, у 1913 р. прийнято Статут про виробничу працю, у статті 42 глави 1 «Про наймання робітників на фабрично-заводські, гірничі й гірничозаводські підприємства» розділу 2 «Про умови праці на промислових підприємствах» зазначалось: «Наймання робітників у фабрично-заводських, гірських і гірничозаводських підприємствах (за винятком вироблених на гірських заводах робіт із рубки лісу, випалювання вугілля, сплаву караванів і перевезення різного роду) вчиняється на підставі загальних постанов про особистий найм із доповненнями, викладеними в нижченаведених статтях». У статті 46 цієї ж глави Статуту про виробничу працю проголошувалось, що під час найму заміжніх жінок та неповнолітніх осіб, які мають окремий вид на проживання, не потрібен особливий дозвіл батьків, опікунів або чоловіків. Досить особливу, на нашу думку, гарантію закріплено в статті 53 Статуту про виробничу працю: «До закінчення укладеного з робітниками строкового договору або без попередження за два тижні робітників, найнятих на невизначений термін, забороняється знижувати заробітну їх плату через встановлення нових підстав для її обчислення, скорочення кількості робочих днів на тиждень або кількості робочих годин на добу, зміну правил урочної роботи тощо. Так само робітники не мають права до закінчення договору вимагати будь-яких змін в умовах». Тобто в цьому вбачаємо елементи змін умов трудового договору, встановлені в частині 3 статті 32 Кодексу законів про працю України. У статті 55 Статуту про виробничу працю зазначалося: «Робітник, який не отримав у строк належну йому плату не з власної вини, має право вимагати в судовому порядку розірвання укладеного з ним договору. За заявленим на цій підставі протягом місяця позовом робітника, якщо прохання його буде визнано поважним, на його користь присуджується понад належну йому від власника підприємства суму особлива винагорода в розмірі, що не перевищує за терміновим договором двомісячний його заробіток, а за договором

на невизначений строк – двотижневий заробіток» [6, с. 35]. Як бачимо, незважаючи на те, що Російська імперія була самодержавною, право на працю й належні умови праці закріплювалось на найвищому рівні. А робітники могли розривати договори найму з роботодавцями в разі порушення їхніх прав та звертатись до суду за захистом у разі неналежної оплати праці.

Однак, незважаючи на прийняття Статуту про виробничу працю, становище працівників було складним, що призводило до мітингів і страйків, а також до активної участі робітничих мас у революційних подіях 1905 р. і 1917 р.

Новим поштовхом до розвитку конституційного права людини на працю стали революційні події в Російській імперії в березні 1917 р., що привели до відновлення української державності. 7 листопада 1917 р. Українська Центральна Рада прийняла III Універсал, яким утворила Українську Народну Республіку. Цей документ хоч і не закріплював право на працю, однак обмежив максимальну тривалість робочого часу, що було однією з головних вимог працівників. У III Універсалі проголошувалось: «На території Народної Республіки України від цього дня встановлюється на всіх підприємствах вісім годин праці» [7]. У проекті Основного Державного Закону Української Народної Республіки (проект Урядової Комісії щодо вироблення Конституції Української Держави) 1920 р. в статті 29 визначалося: «Кожен громадянин має право вільного вибору професії та заробітку; обмеження в цьому напрямі можна допустити лише шляхом закону» [8]. З огляду на те, що Українська Народна Республіка зазнала поразки в національно-визвольних змаганнях, ці положення так і не було реалізовано.

На зміну Українській Народній Республіці прийшла Українська Держава гетьмана П.П. Скоропадського. 29 квітня 1918 р. затверджено Закони про тимчасовий державний устрій України, що виконували функції Конституції Гетьманської держави. У розділі про права й обов'язки українських козаків і громадян у пункті 18 вказувалось: «Кожний український

козак і громадянин має право вільно обирати місце мешкання й працю, придбати та відчужити майно і без заборони виїжджати за кордон Української Держави» [9]. Як бачимо, на відміну від діячів Української Народної Республіки, гетьман П.П. Скоропадський відразу закріпив право на працю як одне з невід'ємних прав громадян своєї країни.

Наступний етап розвитку права на працю пов'язаний зі встановленням радянської влади в Україні. Так, у першій Конституції Радянської України 1919 р. в статті 28 проголошувалось: «УСРР визнає працю обов'язком усіх трудящих Республіки і проголошує гасло: «Нетрудящий нехай не їсть» [10]. Отже, права на працю не існувало, натомість був обов'язок кожного працювати, а хто відмовлявся, фактично не мав права на засоби до існування. У 1922 р. прийнято перший Кодекс законів про працю УСРР, затверджений Постановою Всеукраїнського Центрального Виконавчого Комітету 2 грудня 1922 р. Кодекс складався із загальної частини та 17 розділів (192 статей), зокрема таких: «1. Про порядок наймання та надання робочої сили», «2. Про порядок залучення до трудової повинності», «3. Про колективні договори», «4. Про трудові договори», «5. Про правила внутрішнього трудового розпорядку», «6. Про норми виробітку», «7. Винагорода за працю», «8. Гарантії і компенсації», «9. Робочий час», «10. Час відпочинку», «11. Про учнівство», «12. Праця жінок та неповнолітніх», «13. Охорона праці», «14. Про професійні спілки робітників і службовців та їх органи з вирішення конфліктів з розгляду справ щодо порушення законів про працю», «16. Про соціальне страхування» [11].

Нову Конституцію УСРР прийнято 15 травня 1929 р. і затверджено XI Всеукраїнським з'їздом Рад робітничих, селянських і червоноармійських депутатів. Цей акт складався з 5 розділів, що містили 82 статті. У статті 14 проголошувалось: «Українська Соціалістична Радянська Республіка визнає працю за обов'язок для всіх громадян Республіки» [12]. Як бачимо, збережено «обов'язок працювати» для громадян УСРР, проте, на відміну від Конституції УСРР 1919 р., формулювання стало менш революційним і юридично виваженим.

У прийнятій новій 1936 р. Конституції СРСР важливе місце приділялося регулюванню праці й економічного устрою, що базувався на соціалістичній системі господарювання та соціалістичній формі власності. У статті 4 Конституції СРСР 1936 р. зазначалось, що економічну основу СРСР становлять соціалістична система господарства та соціалістична власність на знаряддя й засоби виробництва, що утвердились у результаті ліквідації капіталістичної системи господарства, скасування приватної власності на знаряддя й засоби виробництва та знищення експлуатації людини людиною. Однак необхідно зауважити, що в статті 9 Конституції СРСР 1936 р. наголошувалось, що поряд із соціалістичною системою господарства, що є панівною формою господарства в СРСР, законом допускається дрібне приватне господарство одноосібних селян і кустарів, засноване на особистій праці та таке, що виключає експлуатацію чужої праці. Це положення суперечило загальним соціалістичним ідеям господарювання, проте було включене до нової Конституції СРСР (1936 р.) через катастрофічні наслідки колективізації й голодомору. Статтею 12 аналізованого правового акта проголошувалось: «Праця в СРСР є обов'язком і справою честі кожного здатного до праці громадянина за принципом «хто не працює, той не їсть». В СРСР здійснюється принцип соціалізму: «від кожного за його здібностями, кожному – за його працю» [13]. У статті 118 Конституції СРСР 1936 р. зазначалося, що поряд з обов'язком працювати громадяни СРСР мають право на працю, тобто право на отримання гарантованої роботи з оплатою їх праці відповідно до її кількості та якості. Право на працю забезпечується соціалістичною організацією народного господарства, неухильним зростанням продуктивних сил радянського суспільства, усуненням можливості господарських криз і ліквідацією безробіття. Тобто можна дійти висновку, що за Конституцією СРСР 1936 р. для громадян проголошувались обов'язок працювати та право на працю. Проте право, закріплене в її статті 118, означало не вільний

вибір професії та свободу праці, а насамперед право на обов'язкове отримання робочого місця від держави, а держава гарантувала зайнятість громадян. Конституцією СРСР 1936 р. вперше надано гарантії жінкам, зокрема у статті 122 проголошувалось, що жінці в СРСР надаються рівні права із чоловіком у всіх галузях господарського, державного, культурного й суспільно-політичного життя. Можливість здійснення цих прав жінок забезпечувалось наданням жінці рівного із чоловіком права на працю, оплати праці, відпочинку, соціального страхування й освіти, державної охорони інтересів матері та дитини, державної допомоги багатодітним та самотнім матерям, а також наданням жінці під час вагітності відпустки зі збереженням місця роботи, існувала широка мережа пологових будинків, дитячих ясел і садків [13].

На основі Конституції СРСР 1936 р. в 1937 р. прийнято нову Конституцію УРСР, яка складалась із 13 розділів. У розділі 1 Українська Радянська Соціалістична Республіка проголошувалась соціалістичною державою робітників і селян, закріплювались її політична (Ради депутатів трудящих) та економічна (соціалістична система господарства та соціалістична власність на знаряддя й засоби виробництва) основи; декларувались перемога диктатури пролетаріату, торжество гасел «Уся влада Радам!». У статті 12 Конституції УРСР 1937 р. зазначалося, що праця в УРСР є обов'язком і справою честі кожного працездатного громадянина за принципом «хто не працює, той не їсть». В УРСР здійснювався принцип соціалізму – «від кожного за його здібностями, кожному – за його працю» [14].

Ці положення статей Конституції СРСР 1936 р. та Конституцій УРСР 1919 р., 1929 р. й 1937 р. мали не просто декларативний характер. Для осіб, які, на думку радянської влади, ухилялись від обов'язку працювати, наставала відповідальність. Зокрема, прийнято Постанову ЦК КПРС, Ради Міністрів СРСР «Про заходи щодо посилення боротьби з особами, які ухиляються від суспільно корисної праці та ведуть антигромадський паразитичний спосіб життя» від 23 лютого

1970 р. № 136, відповідно до якої проголошувалась рішуча боротьба з фактами ухиляння від суспільно корисної праці, пропонувалось закріпити цю діяльність як важливий засіб зміцнення дисципліни та як складову комуністичного виховання трудящих.

Відповідно до статті 4 Постанови ЦК КПРС, Ради Міністрів СРСР «Про заходи щодо посилення боротьби з особами, які ухиляються від суспільно корисної праці та ведуть антигромадський паразитичний спосіб життя» виконками місцевих Рад депутатів трудящих були зобов'язані «забезпечувати систематичне й швидке виявлення осіб, які ухиляються від суспільно корисної праці, і їх обов'язкове працевлаштування; здійснювати контроль за дотриманням встановленого порядку трудового й побутового влаштування цих осіб, організацією професійного навчання та проведенням серед них виховної роботи; вживати необхідні заходи щодо широкого залучення громадськості до боротьби з проявами дармоїдства, а також із координації зусиль у цій справі державних органів і громадських організацій» [15].

Після ухвалення зазначеної постанови прийнято відповідну Постанову ЦК КП України та Ради Міністрів УРСР «Про заходи по посиленню боротьби з особами, які ухиляються від суспільно корисної праці і ведуть антигромадський паразитичний спосіб життя» від 10 березня 1970 р. № 138, а згодом із метою посилення цієї роботи прийнято Постанову ЦК КП України та Ради Міністрів УРСР «Про заходи по дальшому посиленню боротьби з особами, які ухиляються від суспільно корисної праці і ведуть антигромадський паразитичний спосіб життя» від 20 лютого 1973 р. № 109 (була чинна до 20 липня 1991 р.).

Відповідно до статей 3, 4 Постанови ЦК КП України та Ради Міністрів УРСР «Про заходи по дальшому посиленню боротьби з особами, які ухиляються від суспільно корисної праці і ведуть антигромадський паразитичний спосіб життя» партійним, радянським, профспілковим, комсомольським

організаціям доручалося здійснювати невідкладні заходи щодо активізації діяльності громадськості в справі виявлення осіб, які ведуть паразитичний спосіб життя, і залучення їх до роботи в народному господарстві; ширше використовувати для цього можливості добровільних народних дружин, товариських судів, житлово-експлуатаційних контор і будинко-управлінь, вуличних, квартальних і домових комітетів; у кожному трудовому колективі постійно дбати про створення відповідних умов для праці й підвищення виробничої кваліфікації таких осіб, а також про їх участь у громадській роботі [16].

Також державним органам у виховній роботі серед населення, особливо молоді, пропонувалося постійно приділяти увагу роз'ясненню значення й ролі праці в соціалістичному суспільстві, викриттю шкідливості різних проявів паразитизму, будь-яких відхилень від норм комуністичної моралі.

Так, Міністерство внутрішніх справ УРСР зобов'язане було поліпшити роботу підпорядкованих органів щодо виявлення осіб, які злісно ухиляються від суспільно корисної праці, із застосуванням до них передбачених законом заходів впливу. Міністерство юстиції УРСР та Верховний Суд УРСР повинні були спрямовувати діяльність судових органів на посилення боротьби з дармоїдством, а прокуратура УРСР мала здійснювати систематичний нагляд за неухильним дотриманням законодавства про відповідальність осіб, які ухиляються від суспільно корисної праці та ведуть антигромадський паразитичний спосіб життя.

Верховною Радою УРСР 10 грудня 1971 р. затверджено новий Кодекс законів про працю України, що введений у дію 1 червня 1972 р. та досі є чинним. У Кодексі повністю відтворено Основи законодавства Союзу РСР і союзних республік про працю, затверджені Верховною Радою СРСР 15 липня 1970 р. та введені в дію 1 січня 1971 р. Цей нормативно-правовий акт на сьогодні складається з 20 глав, у яких об'єднано 265 статей. Упродовж 44 років існування

доповнений главою III-A «Забезпечення зайнятості вивільнюваних працівників» і главою XVI-A «Трудовий колектив». Назву глави XV «Трудові спори» змінено на назву «Індивідуальні трудові спори». Змінено й доповнено 265 статей Кодексу законів про працю України, в окремі статті зміни вносились декілька разів [17].

У Конституції СРСР 1977 р. питання праці, порівняно з Конституцією СРСР 1936 р., було менш жорстким, проте існувала відповідальність за дармоїдство, у тому числі кримінальна. Загалом положення про працю Конституції СРСР 1936 р. збережені в новій Конституції СРСР 1977 р. Зокрема, у статті 14 Конституції СРСР 1977 р. проголошувалося: «Джерелом зростання суспільного багатства, добробуту народу й кожної радянської людини є вільна від експлуатації праця радянських людей. Відповідно до принципу соціалізму «від кожного за його здібностями, кожному – за його працю» держава здійснює контроль за мірою праці й споживання. Вона визначає розмір податку на доходи, що підлягають оподаткуванню. Суспільно корисна праця та її результати визначають становище людини в суспільстві. Держава, поєднуючи матеріальні й моральні стимули, заохочуючи новаторство, творче ставлення до роботи, сприяє перетворенню праці на першу життєву потребу кожної радянської людини» [18]. Також у Конституції СРСР 1977 р. у статті 60 закріплювалось, що громадянин СРСР зобов'язаний берегти й зміцнювати соціалістичну власність. Обов'язок громадянина СРСР – боротись із розкраданням і марнотратством державного та громадського майна, дбайливо ставитись до народного добра. Особи, які посягають на соціалістичну власність, караються за законом.

Четверту Конституцію УРСР прийнято 20 квітня 1978 р. позачерговою сесією Верховної Ради УРСР. Її текст розроблений комісією на чолі з В.В. Щербицьким відповідно до Конституції СРСР 1977 р., що «відобразила новий стан розвитку Радянської держави – побудову в СРСР розвиненого

соціалістичного суспільства та стала політико-правовою основою конституцій усіх соціалістичних республік». Дівав цей правовий акт до 28 червня 1996 р., коли було прийнято Конституцію незалежної України. У статті 38 Конституції УРСР 1978 р. проголошувалося: «Громадяни УРСР мають право на працю, тобто на одержання гарантованої роботи з оплатою праці відповідно до її кількості і якості та не нижче встановленого державою мінімального розміру, у тому числі право на вибір професії, роду занять і роботи відповідно до покликання, здібностей, професійної підготовки, освіти та з урахуванням суспільних потреб. Це право забезпечується соціалістичною системою господарства, неухильним зростанням продуктивних сил, безплатним професійним навчанням, підвищенням трудової кваліфікації й навчанням нових спеціальностей, розвитком систем професійної орієнтації та працевлаштування» [19]. Як бачимо, насправді в СРСР та в УРСР існувала не свобода праці, а обов'язок працювати. А особи, які не працювали, притягувались відповідними органами до різних видів юридичної відповідальності.

Дослідивши положення конституцій СРСР та УРСР, можна дійти висновку, що право на працю загалом мало декларативний характер, було лише прикриттям для нав'язування державно-номенклатурним апаратом тієї діяльності, яка вважалась державою суспільно корисною й не завжди відображала потреби реального суспільного життя.

Верховна Рада України 28 червня 1996 р. від імені Українського народу прийняла Конституцію – Основний Закон України, саме в статті 43 якої сформульовано право на працю на основі історичної традиції, наукової практики, а також відповідно до основних стандартів міжнародних актів про працю. У частині 1 статті 43 Конституції України проголошено: «Кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується» [20]. Зазначення цих положень у Конституції незалежної України зумовило новий

етап у розвитку конституційного права людини на працю. В його основу покладено принцип свободи праці, а держава залишила за собою право бути гарантом того, що кожен зможе вільно обирати собі професію й вид трудової діяльності.

1.2. Поняття та зміст конституційного права людини на працю

Конституційно-правове регулювання права людини на працю має важливе значення в сучасний період соціально-економічної нестабільності в Україні з огляду на велику кількість порушень у сфері праці, високий рівень безробіття, падіння розміру середньої заробітної плати та інші несприятливі фактори. Усе це свідчить про значні проблеми щодо належної реалізації громадянами України конституційного права на працю як важливого соціально-економічного права людини. Щоб визначити шляхи подолання таких негативних явищ у сфері праці, необхідно насамперед з'ясувати поняття, сутність і принципи конституційного права людини на працю.

У статті 1 Основного Закону України проголошено, що Україна є суверенною й незалежною, демократичною, соціальною, правовою державою. Відповідно до статті 3 Конституції України людина, її життя й здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю. Права й свободи людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави. Держава відповідає перед людиною за свою діяльність. Утвердження й забезпечення прав і свобод людини є головним обов'язком держави [20].

Ми поділяємо позицію П.М. Рабіновича, що принципово важливим є визнання людини соціальною цінністю, адже це означає, що людина є цінністю не лише сама для себе, а й для всього суспільства, соціуму. Причому оскільки така цінність є найвищою, то жодне інше явище не може оцінюватися

суспільством вище, ніж людина. Усі інші соціальні цінності мають підпорядковуватись цінності людини [21, с. 6].

Варто взяти до уваги висновки О.І. Наливайко, що в сучасному світі лише ті країни є справді демократичними, у яких права й свободи людини закріплюються законом відповідно до загальноновизнаних міжнародно-правових стандартів, підкріплюються владою та визнаються пріоритетними [22, с. 159].

Важливе місце в системі конституційних прав людини й громадянина посідають соціально-економічні права та свободи у сфері власності, підприємництва, праці, відпочинку, соціального захисту, охорони здоров'я, які дають можливість людині задовольняти свої потреби й інтереси, а також визнаються суспільством, державою та міжнародною спільнотою. Р.С. Веприцький вважав: «За своїм юридичним змістом соціально-економічні права не однакові. Деякі (право приватної власності) є фактично безперечними правами прямої дії, інші (право на відпочинок, соціальний захист) являють собою суб'єктивні права, конкретний зміст яких постає з галузевого законодавства, треті (право на працю, житло) зумовлюють для держави лише загальний обов'язок проводити політику сприяння в їх реалізації» [23, с. 28].

На нашу думку, провідне місце серед соціально-економічних прав людини посідає право на працю, завдяки якому людина забезпечує існування себе та своєї сім'ї, формується як особистість, набуває певних умінь і здібностей, реалізує їх у процесі трудової діяльності.

У Конституції України (частина 1 стаття 43) визначено: «Кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується». Конституційне проголошення права на працю обумовило характер і тенденцію розвитку всього чинного законодавства у сфері праці. Від реалізації цього права залежить також реалізація інших конституційних прав людини й громадянина, таких як право на життя, освіту, безпеку, здоров'я. У зв'язку із цим вважаємо за необхідне зробити глибокий науковий аналіз поняття й змісту права

на працю та гарантій його реалізації. Визначимо сутність самого поняття «праця», оскільки вітчизняний законодавець не надає його наукову дефініцію.

Поняття «праця» можна розглядати з філософського, соціологічного, релігійного, лінгвістичного поглядів, а також із позиції життєвого досвіду. Можна вважати, що праця – категорія соціологічна, яка охоплює низку підсистем суспільних відносин (політичних, економічних, соціальних, правових, філософських, релігійних, психологічних, наукових тощо) і є основою життя людини.

Так, В.П. Пастухов стверджував: «Праця вільна, свідома, активна, творча – основа суспільного життя. Трудова діяльність – головна сфера життєдіяльності людини. І не лише тому, що праця – одна із сил природи, а й тому, що вона є головним полем діяльності та розвитку різних здібностей людини, збагачує її інтереси, обумовлює її потреби, а отже, і здобутки, власність (інтелектуальну й майнову). Тому праця – це не просто затрата людської енергії, а насамперед цілеспрямована суспільно корисна діяльність людей. У цьому полягає нерозривний зв'язок природи людини й суспільства, характеру праці зі способом виробництва та його результатами – власністю» [24, с. 25–26].

Ю.П. Дмитренко переконує: «Праця – це діяльність людини, сукупність цілеспрямованих дій, що потребують фізичних і розумових затрат та мають своїм призначенням створення матеріальних і духовних цінностей. Людство розвивається завдяки праці, оскільки все, що потрібно для життя й розвитку людини, створюється працею, а її усупільнений характер зумовлює поєднання особистих і колективних інтересів. У трудовому процесі людина за допомогою знарядь праці змінює предмет праці, надаючи йому відповідних властивостей, сформованих у її уяві завчасно. Така трудова діяльність має свідомий, цілеспрямований, суспільно корисний характер, властивий усім суспільно-економічним формаціям» [25, с. 34].

Ми деякою мірою підтримуємо соціологічний підхід автора у визначенні поняття «праця», однак вважаємо такий підхід недостатнім для з'ясування повного значення цього терміна. Варто зазначити, що в правовій науці дослідженням конституційного права на працю займалися Н.Б. Болотіна, Р.З. Лівшиць, Ю. Кучинський, О.І. Процевський, Н.С. Мокрицька, В.В. Єгоров, В.М. Скобелкін та інші вітчизняні й зарубіжні вчені.

Так, Н.Б. Болотіна надає таке визначення: «Право на працю – одне з фундаментальних прав людини, встановлене міжнародно-правовими актами та визнане всіма державами світу. Це право належить до групи соціально-економічних прав і в загальному сенсі відображає потребу людини створювати й здобувати джерела існування для себе та своєї сім'ї, реалізовувати свій творчий потенціал, виражати свою особистість» [26, с. 21].

Конституційне право на працю має важливе суспільне значення, з нього фактично постають усі інші трудові права. Так, Р.З. Лівшиць стверджує: «Право на працю має основоположний, фундаментальний характер, з нього постають усі інші права» [27, с. 139]. Прикладом цього, на нашу думку, є низка трудових прав, наприклад, у Кодексі законів про працю України, що базуються на конституційному праві людини на працю (праві на оплату праці, на відпочинок та інших соціальних правах).

Ю. Кучинський вказує: «Людина має не просто право на працю, а право на результативну працю, тобто на таке використання її робочої сили, щоб мати можливість задовольнити не лише свої фізичні, а й інші вимоги. Повний розвиток особистості вимагає не тільки права на працю, а й права на результативну працю, тобто таку працю, оплата якої росте одночасно з промисловим прогресом і яка є постійно такою високою, як це може природно обґрунтовуватись на тому чи іншому етапі розвитку суспільства» [28, с. 104].

О.І. Процевський вважає, що право на працю як одне з фундаментальних прав людини відображає її об'єктивну потребу в створенні матеріальних і духовних цінностей не лише для задоволення своїх потреб, а й для існування всього суспільства та держави. Саме тому право на працю й умови його реалізації визначають зміст усіх норм трудового права як самостійної галузі права України, а також головний напрям в економічній політиці держави [29]. Н.С. Мокрицька наголошує: «Втіленням суттєво нового праворозуміння стала сучасна концепція прав людини, яка розглядає право на працю як природне право, що належить людині так само, як право на життя. Від того, наскільки добре створено об'єктивні можливості для реалізації права на працю, залежить також реальність інших прав людини, оскільки праця є необхідним чинником існування людини й суспільства. Водночас основним соціальним призначенням цього права є все-таки забезпечення зайнятості та надання людям роботи й засобів до існування. Особа, реалізуючи своє право на працю, не завжди перебуває в правовому вимірі» [30]. В.М. Скобелкін зазначає, що серед соціально-економічних прав існує одне, наявність якого уможлиблює існування всіх інших, – право на працю. Саме воно визнається головним, визначальним у системі прав, закріплених за членами суспільства [31, с. 5].

В.В. Єгоров вважає, що право на працю (як право людини) – це категорія, що відображає особистісний підхід до вивчення правового становища громадян у сфері праці. Вона дає змогу краще зрозуміти необхідність удосконалення законодавства саме з позиції належного, тобто життєвої важливості, значущості права на працю для людини [32, с. 19].

З огляду на думки вчених, можна стверджувати, що конституційне право на працю – це одне з важливих соціально-економічних прав людини й громадянина, гарантоване міжнародно-правовими актами та Конституцією України, яке дає можливість кожному заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується.

Вважаємо, що від реалізації права на працю залежить також належне забезпечення інших фундаментальних прав, таких як право на життя, здоров'я, житло, освіту, медицину тощо. Однак через незавершеність соціально-економічних реформ, бюрократизм і корупцію в Україні вчиняється велика кількість порушень права людини на працю. Підтвердженням цього є результати моніторингу Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини В.В. Лутковської за зверненнями громадян, а також державного й громадського контролю за дотриманням вимог законодавства про працю, опублікованого в березні 2015 р. в «Щорічній доповіді Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини про стан додержання та захисту прав і свобод людини і громадянина». У 2014 р. до омбудсмена надійшло майже 1,8 тис. повідомлень про порушення права людини на працю, що становить 16,4% загальної кількості повідомлень про порушення економічних прав людини. У ході реалізації Угоди про співпрацю між Уповноваженим Верховної Ради України з прав людини та Федерацією профспілок України омбудсмена повідомлено про майже 24 тис. порушень трудового законодавства, виявлених правовими інспекторами членських організацій Федерації профспілок України в першому півріччі 2014 р. Кількість працівників, трудові права яких було порушено, становила понад 699 тис., що вдвічі більше, ніж за весь 2013 р. Майже 50% порушень прав становлять порушення у сфері оплати праці, 15,7% – порушення порядку звільнення й переведення працівників, зміни їх істотних умов праці [33, с. 348]. Очевидно, що проблеми, пов'язані із забезпеченням права на працю, мають пріоритетне значення для держави. Для їх подолання держава приймає нові нормативно-правові акти або вносить зміни до вже існуючих, а також створює державні органи, що мають вирішувати ці питання на загальнодержавному, регіональному чи місцевому рівнях. Проте з огляду на складну ситуацію на ринку праці та велику кількість порушень у сфері реалізації права на працю можемо стверджувати, що існує багато проблем, що потребують свого вирішення.

Проаналізувавши нормативну та наукову базу конституційного права на працю, можна дійти висновку, що цьому поняттю притаманні певні ознаки, які визначають його місце в системі конституційних прав людини й громадянина, закріплених в Основному Законі України. Цими ознаками є насамперед такі:

1) право на працю є одним із фундаментальних прав людини, встановлюється Конституцією України й міжнародно-правовими актами та визнається всіма державами світу; його сутність полягає в необхідності людини створювати джерела існування для себе та своєї сім'ї, реалізовувати власний творчий потенціал, виражати свою особистість;

2) право людини на працю має економічну й соціальну складові: економічна складова права на працю полягає в тому, що людина за допомогою праці має змогу забезпечувати себе та свою сім'ю засобами для існування; соціальна складова – держава через систему гарантій надає сукупність інших соціальних прав працюючим і їхнім сім'ям, а саме: право на допомогу в працевлаштуванні, у професійній підготовці й перепідготовці, у соціальному страхуванні на випадок безробіття, трудового каліцтва та професійного захворювання, допомогу сім'ям, які втратили годувальників, надання соціальних відпусток, право на пенсії тощо;

3) право на працю гарантується державою через систему загальних і спеціальних юридичних гарантій;

4) право на працю реалізовується через важливі принципи, такі як свобода праці, заборона примусової праці, використання праці жінок і неповнолітніх на небезпечних для їхнього здоров'я роботах, гарантованість захисту від незаконного звільнення через суд тощо;

5) реалізовується через систему трудового законодавства (Кодекс законів про працю України, інші закони й підзаконні акти, що регулюють питання найманої оплачуваної праці);

6) важливе місце в реалізації права на працю мають міжнародні та міждержавні нормативно-правові акти, такі як: Загальна декларація прав людини (1948 р.), Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права (1966 р.),

Європейська соціальна хартія (переглянута) (1996 р.), конвенції Міжнародної організації праці тощо;

7) право на працю гарантується не лише для громадян України, а й для іноземців та осіб без громадянства, які перебувають на території нашої держави на законних підставах;

8) громадяни України мають право реалізувати своє право на працю як на території України, так і за кордоном.

Зміст конституційного права на працю, закріпленого в частині 1 статті 43 Конституції України, охоплює такі правомочності:

а) кожен має право на працю; варто зазначити, що визначення «кожен» стосується гарантування права на працю не лише громадянам України, а й особам без громадянства та іноземцям, які перебувають на території України на законних підставах;

б) можливість самостійного й вільного вибору (працювати чи ні);

в) вільний вибір професії та роду трудової діяльності;

г) право змінювати місце роботи шляхом припинення трудових відносин із роботодавцем у спосіб, визначений законодавством;

г) право займатися трудовою діяльністю, у тому числі після досягнення пенсійного віку;

д) реалізовувати своє право на працю шляхом укладення трудового договору чи цивільно-правового договору про працю або забезпечувати себе працею самостійно.

Зауважимо, що зміст права на працю, закріплений у Конституції України, суттєво відрізняється від права на працю, закріпленого в частині 1 статті 2 Кодексу законів про працю України, де зазначено: «Право громадян України на працю, тобто на одержання роботи з оплатою праці не нижче встановленого державою мінімального розміру, у тому числі право на вільний вибір професії, роду занять і роботи, забезпечується державою». Найбільша відмінність полягає в тому, що право на працю в Кодексі законів про працю України забезпечується лише громадянам України, тоді як Конституція

України гарантує це право і громадянам України, і іноземцям та особам без громадянства, які перебувають на території України на законних підставах. Можна стверджувати, що право на працю, закріплене в статті 2 Кодексу законів про працю України, є вужчим за змістом та не повністю відповідає міжнародним стандартам у сфері праці.

Поняття й зміст конституційного права людини на працю визначається через систему принципів, основоположним серед яких є свобода праці. Свобода праці дає змогу кожному обирати індивідуальний шлях розвитку своєї особистості, використовуючи власні здібності й навички, реалізовувати їх для задоволення індивідуальних і суспільних потреб. Принцип свободи праці дає можливість особі вільно обирати місце роботи, укладати чи вільно припиняти трудовий договір, бути вільним від виконання роботи, не обумовленої під час укладення трудового договору.

Наголосимо, що дослідженню питань, пов'язаних зі свободою праці, приділяли увагу Р.З. Лівшиць, Л.Ю. Бугров, В.І. Прокопенко, В.О. Єрмоменко, П.А. Бущенко, С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко та інші вчені.

У статті 23 Конституції України проголошено, що кожна людина має право на вільний розвиток своєї особистості, якщо при цьому не порушуються права й свободи інших людей, та має обов'язки перед суспільством, у якому забезпечується вільний і всебічний розвиток її особистості. Вільному розвитку особистості сприяє закріплення в Основному Законі України конституційних прав, свобод та обов'язків людини й громадянина. Важливе значення серед цих прав посідає конституційне право на працю, яке базується на принципах свободи праці й заборони примусової праці.

Питання свободи праці має глибинний характер, оскільки охоплює декілька аспектів: свободу вибору роду занять і професії, тобто стосується періоду пошуку роботи; свободу під час укладення трудового договору як вільне волевиявлення його сторін, без будь-якого впливу; свободу в процесі праці

(працівник вільний від виконання роботи, не обумовленої під час прийняття на роботу, а також вільний у припиненні безстрокового трудового договору). Ці аспекти пов'язані між собою та становлять зміст конституційного принципу свободи праці.

Проблемам, що пов'язані зі свободою праці, приділяли увагу ще за радянських часів, коли цей принцип фактично обмежувався обов'язком працювати. Погляди радянських учених щодо свободи праці зводились до поняття свободи трудового договору, однак для розуміння цього підходу необхідно враховувати ідеологічні межі того періоду. Р.З. Лівшиць вважав: «Свобода праці стала в правовому застосуванні свободою трудового договору, що проявляється в низці повноважень працівника й підприємства. Для працівника це свобода вибору підприємства, трудової функції, робочого місця, свобода встановлення (у межах, встановлених законодавством) умов праці, а для підприємства – свобода вибору працівника, встановлення режиму праці, робочого місця працівника та в певних межах умов праці» [27, с. 70].

Одним із перших, хто надав широке розуміння поняття свободи праці, був радянський науковець Л.Ю. Бугров, який писав: «У сучасних державах ідея багатьох гуманістів різних часів про необхідність реального закріплення в суспільстві права людини на вибір праці як найбільш важливого прояву індивідуальної свободи праці проявляється, як правило, у конституційних актах» [34, с. 96].

В.І. Прокопенко зазначає: «Свобода праці виявляється в добровільному, свідомому обранні конкретних форм застосування праці. При цьому повинні враховуватись особисті якості людини: покликання, здатність, професійна підготовленість, освіта, а також суспільна потреба» [35, с. 113].

На нашу думку, найбільш широко зміст принципу свободи праці розкрив В.О. Єрмоєнко, який констатував, що принципи свободи праці й договірного характеру трудових

правовідносин пронизують усі відомі національному трудовому законодавству форми реалізації громадянами права на працю або організаційно-правові форми залучення їх до праці під час укладення трудового договору (контракту), під час обрання на посаду, конкурсного заміщення посади, призначення на посаду, прийняття (вступу в члени, якщо членство обумовлюється обов'язковістю особистої праці), під час прийняття на роботу молодих фахівців, прийому на роботу за рахунок броні (квоти) [36, с. 19].

На переконання П.А. Бущенко, проблема співвідношення принципу свободи праці та права на працю є однією з ключових основ теорії трудового права. Від її вирішення залежить напрям розвитку більшості норм трудового права. Таким чином, у трудовому праві свобода праці як принцип перетворюється переважно на свободу трудового договору, що припускає добровільний характер укладення цієї угоди. Свобода укладення трудового договору як юридична категорія має на увазі, що його сторони не пов'язані обов'язком вступати в договірні відносини та самостійно визначають конкретні умови угоди про працю. Свобода трудового договору означає, що громадяни вільно, за своїм розсудом і волевиявленням обирають рід та місце трудової діяльності; вільно вирішують питання про роботу, укладають трудовий договір і можуть його розірвати; мають, як правило, тривалі трудові договори [37, с. 112]. Крім того, учений стверджував, що принцип свободи праці у своїх виявах не обмежується свободою трудового договору, а охоплює всі можливі договори про працю: договір про повну матеріальну відповідальність, учнівський договір, угоди з питань праці (про зміну трудової функції, про переведення на іншу роботу, про надання відпустки без збереження заробітної праці тощо), колективні договори й угоди, договір про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність [37, с. 114]. З правової позиції свободу праці можна визначити як свободу від примусу до праці, можливість особи без зовнішнього впливу вирішувати питання про те, чи займатись працею, а якщо займатись, то де

та якою саме. Це означає, що людина наділяється винятковим правом самостійно розпоряджатися своїми здібностями до праці, може вільно обирати вид і форму діяльності (робота за трудовим договором, підприємницька діяльність, праця у власному господарстві тощо) [38].

Принцип свободи праці виявляється у таких положеннях:

- людина володіє невід’ємним і виключним правом вільно розпоряджатися своїми здібностями до праці, що забезпечується державою;
- людина не може залучатися до примусової або обов’язкової праці, за винятком підстав, передбачених законами України, що відповідають міжнародним положенням щодо цього питання;
- людина може вільно обирати вид і форму діяльності (робота за трудовим договором, підприємницька діяльність, праця у власному господарстві тощо);
- законодавством заборонена необґрунтована відмова в прийнятті на роботу;
- у період виконання роботи за трудовим договором власник не має права вимагати виконання роботи, не передбаченої трудовим договором [39].

С.М. Прилипко та О.М. Ярошенко зазначають: «Свобода праці передбачає наявність принципу свободи трудового договору. Цей принцип виражає суть значної кількості норм, що регулюють приймання громадян на роботу, їх переведення та звільнення. Його зміст полягає в тому, що доля трудових правовідносин працівника з роботодавцем визначається трудовим договором, який становить фундамент їх виникнення. За допомогою вільного укладення трудового договору особа, яка досягла працездатного віку, має право поступити на роботу, реалізувати своє право на працю» [40, с. 106].

Зауважимо, що свобода праці нерозривно пов’язана із заборонаю примусової праці. Визначення поняття примусової праці надано в статті 2 Конвенції Міжнародної організації праці № 29 «Про примусову чи обов’язкову працю», відповідно до якої примусова або обов’язкова праця означає

будь-яку роботу чи службу, яку вимагають від якої-небудь особи під загрозою певного покарання та для якої ця особа не запропонувала добровільно свої послуги. У пункті 2 статті 2 Конвенції Міжнародної організації праці № 29 «Про примусову чи обов'язкову працю» надається перелік діяльності, що не належить до примусової праці:

а) будь-яка робота чи служба, яку вимагають на підставі законів про обов'язкову військову службу та застосовують для робіт суто воєнного характеру;

б) будь-яка робота чи служба, що є частиною звичайних громадянських обов'язків громадян цілком самоврядної країни;

в) будь-яка робота чи служба, яку вимагають від якої-небудь особи внаслідок вироку, винесеного рішенням судового органу, за умови, що ця робота або служба виконуватиметься під наглядом і контролем державних органів влади та що зазначена особа не буде віддана чи передана в розпорядження приватних осіб, компаній або товариств;

г) будь-яка робота чи служба, яку вимагають в умовах надзвичайних обставин, тобто у випадках війни чи лиха, загрози лиха (пожежі, повені, голоду, землетрусу, сильної епідемії чи епізоотії, навали шкідливих тварин, комах або паразитів рослин) і взагалі обставин, що ставлять під загрозу чи можуть поставити під загрозу життя або нормальні життєві умови всього чи частини населення;

г) незначні роботи общинного характеру, тобто роботи, які виконуються для прямої користі колективу членами цього колективу та які можуть вважатися звичайними громадянськими обов'язками членів колективу за умови, що саме населення або його безпосередні представники мають право висловити свою думку про доцільність таких робіт [41].

Основна суть положень, викладених у Конвенції Міжнародної організації праці № 29 «Про примусову чи обов'язкову працю», знайшла відображення в частині 3 статті 43 Конституції України, у якій в імперативній формі закріплено, що використання примусової праці заборонено, а також надається чіткий перелік діяльності, що до примусової праці не належить:

військова або альтернативна (невійськова) служба, а також робота чи служба, яка виконується особою за вироком або іншим рішенням суду чи відповідно до законів про воєнний або надзвичайний стан.

Варто порівняти конституційне положення щодо свободи праці й примусової праці в Конституції України та в Конституції Німеччини, у статті 12 якої закріплено: «Усі німці мають право вільно обирати для себе професію, місце роботи й місце здобуття освіти. Заняття професією може регулюватися законом або на основі закону; ніхто не може бути примушений до виконання певної роботи інакше, як у межах звичайної, загальної й рівної для всіх публічної повинності; примусова праця допускається тільки під час позбавлення волі за вироком суду» [42].

Принцип свободи праці пройшов певну історичну еволюцію. У кожен історичну епоху цей принцип обумовлювався рівнем політичного, економічного, соціального й культурного розвитку суспільства та особистості. Свобода особистості передбачає також свободу трудової діяльності.

Цей принцип має важливе значення, оскільки за радянської доби право на працю фактично було замінене обов'язком працювати. При цьому за злісне ухилення від праці винну особу могли притягнути до юридичної відповідальності. На переконання О.С. Пашкова та Б.Ф. Хрустальова, поєднання права на працю й обов'язку працювати виражає притаманний соціалізму органічний зв'язок суспільних та особистих інтересів, специфіка якого полягає в тому, що виконання громадянами обов'язку працювати є водночас здійсненням права на працю, яке їм належить [43, с. 8]. Ю.П. Дмитренко вважає, що юридичний обов'язок конституцією не передбачається. Проте вибір особи на користь роботи підтверджується матеріальними стимулами як джерелами нормального й повноцінного існування [25, с. 74]. Принцип свободи праці має важливе значення як для працівників, так і для роботодавців, які використовують найману оплачувану працю.

Таким чином, можна дійти висновку, що принцип свободи праці пройшов певну історичну еволюцію та на різних етапах обумовлювався рівнем політичного, економічного, соціального й культурного розвитку суспільства та особистості, а також знайшов закріплення в положеннях Основного Закону – Конституції України.

1.3. Юридичні гарантії реалізації конституційного права людини на працю

У науці конституційного права дослідження проблемних питань юридичних гарантій реалізації конституційного права людини на працю посідає одне з важливих місць. Актуальність розгляду проблем юридичних гарантій реалізації конституційного права людини на працю підтверджується численними науковими розвідками. Значну увагу приділено поняттю, видам та ознакам юридичних гарантій конституційного права на працю. Проте залишаються недослідженими окремі аспекти юридичних гарантій реалізації конституційного права на працю, серед яких і дієвість механізмів забезпечення цього важливого права людини. Крім того, вважаємо за доцільне запропонувати власне розуміння поняття, видів і сутності юридичних гарантій конституційного права людини на працю.

Дослідженнями проблемних питань, пов'язаних із юридичними гарантіями конституційного права людини на працю, займалися Ж.М. Пустовіт, В.М. Андрієва, П.О. Недбайло, І.М. Купріянова, О.І. Кремень, А.В. Клучник, У.П. Бек, В.Ф. Пузирний, В.І. Чудновський, О.М. Лук'янчикова та інші автори. Проте на сьогодні зазначена проблема набула особливої актуальності.

В умовах політичної, економічної й соціальної кризи для реалізації конституційних прав людини та громадянина, у тому числі права на працю, необхідна ціла система встанов-

лених юридичних гарантій. Для з'ясування природи цієї системи варто дослідити поняття гарантій, їх види і значення в реалізації конституційного права людини на працю.

Термін «гарантія» має французьке походження та перекладається як «порука, умова чи забезпечення чогось». С.С. Алексєєв вважав: «Гарантіями є умови й особливі юридичні механізми, покликані забезпечити фактичну реалізацію законоположень» [44, с. 135].

На думку А.С. Мордовця, гарантії являють собою соціально-політичне та юридичне явище, яке характеризує три складники: 1) пізнавальний, що дає можливість розкрити предметні теоретичні знання про об'єкт їх впливу, отримати практичні знання про соціальну й правову політику держави; 2) ідеологічний, використовуваний політичною владою як засіб пропаганди демократичних ідей усередині країни та за її межами; 3) практичний, що визнається як інструментарій юриспруденції, передумова задоволення соціальних благ особи [45, с. 275].

М.М. Марченко стверджував: «Обов'язки держави, які виникають у зв'язку з наданням прав і свобод своїм громадянам, знаходять своє вираження в сукупності зафіксованих у законі різноманітних гарантій, тобто тих умов та можливостей, які держава зобов'язується створити й надати громадянам для реалізації ними своїх прав і свобод» [46, с. 210]. На переконання М.С. Малєїна, гарантії – це умови, засоби, способи, які забезпечують здійснення в повному обсязі та всебічну охорону прав і свобод людини. Тобто це поняття охоплює всю сукупність об'єктивних та суб'єктивних чинників, спрямованих на практичну реалізацію прав і свобод, на усунення можливих перешкод їх повного чи належного здійснення [47, с. 43].

На нашу думку, провідне значення в забезпеченні й реалізації прав, свобод та обов'язків людини й громадянина належить саме юридичним гарантіям. Наприклад, В.М. Скобелкін вважає, що юридичні гарантії – це правові та організаційно-правові засоби й способи, за допомогою

яких забезпечуються реалізація прав і виконання обов'язків, передбачених законодавством. Вони є складною системою взаємодіючих елементів, що дають можливість організувати різностороннє забезпечення, яке охоплює різні стадії реалізації прав та обов'язків, захист від посягань, поновлення порушених юридичних прав [48, с. 78]. На переконання В.С. Нерсисянца, юридичні гарантії – це система взаємопов'язаних форм і засобів (нормативних, інституційних, процесуальних), які забезпечують належне визнання, захист і реалізацію певних прав та їх обов'язків. Юридичні гарантії – це конструктивне вираження принципу самозахисту прав. Вони втілюють ідею узгодженої дії права й держави, коли одні форми, напрями та функції державно-правового регулювання й діяльності водночас слугують захисним механізмом для інших, і навпаки. І лише в такому загальному контексті взаємної підтримки й узгодженості різних частин та аспектів усього державно-правового комплексу окремі спеціальні форми й конструкції юридичних гарантій прав і свобод особистості можуть реально здійснити свою захисну роль. Отже, юридичні гарантії самі потребують юридичних гарантій, а такими можуть бути лише правова держава та правові закони [49, с. 142].

В.Ф. Погорілко розподіляє гарантії на дві основні групи: загальносуспільні (загальносоціальні) і юридичні. У свою чергу, серед загальносуспільних гарантій учений виділяє політичні, економічні, соціальні та духовні (культурні) гарантії – відповідно до суспільних систем (політичної, економічної, соціальної, культурної (духовної)), які склались і функціонують у суспільстві [50, с. 41]. С.Г. Стеценко виділяє такі види правових гарантій: а) стан законодавства, його стабільність і відповідність розвитку відносин у суспільстві, рівень юридичної техніки; б) стан діяльності з попередження та припинення правопорушень, зокрема й заходів юридичної відповідальності; в) доступність і якість правосуддя; г) ефективність контролю за реалізацією правових актів [51, с. 195].

Є.В. Білозьоров вважає: «Ефективність правових гарантій прав і свобод людини залежить від основного закону та чинних нормативно-правових актів, розвитку правових принципів, здійснення конституційного контролю, а також від того, як виконують приписи цих законів державні органи й громадські організації, покликані створювати умови для реалізації прав і дотримання обов'язків громадянами. Правові гарантії прав і свобод особи, які формуються в громадянському суспільстві, залежать від інститутів демократії, економічного становища держави, рівня правового виховання й культури населення, ефективного функціонування та взаємодії гілок державної влади» [52, с. 26]. О.А. Антонов вказує, що на практиці досить часто виникають ситуації, за яких суб'єктивні права, які встановлюють конкретні юридичні гарантії, не можуть бути реалізовані. У таких випадках, як правило, необхідне втручання відповідних уповноважених державних, громадських органів чи їх посадових осіб, спрямоване на усунення можливих перешкод щодо реального забезпечення передбачених нормою прав [53, с. 186].

Автор загалом поділяє погляди вчених на визначення поняття гарантій прав людини й громадянина та їх види. Однак вважаємо за доцільне приділити увагу саме визначенню гарантій щодо реалізації конституційного права на працю. Так, Ж.М. Пустовіт стверджує: «Гарантії прав і свобод людини й громадянина як загальне поняття є насамперед основними умовами, способами та засобами, за допомогою яких кожна особа має можливість реалізувати свої права. Традиційно гарантії прийнято поділяти на загальносоціальні та юридичні. Проте в умовах правової держави всі гарантії варто визначати як правові, що поділяються на нормативно-правові та організаційно-правові. Також величезне значення в реалізації прав і свобод людини й громадянина відіграє система міжнародно-правових гарантій. Відповідно, право на працю також гарантується системою згаданих правових гарантій» [54, с. 171].

На думку В.М. Андрієва, юридичні гарантії трудових прав працівників – це така система умов, засобів, способів, прийомів і форм, яка покликана охороняти, захищати ці права, забезпечувати їх безперешкодну реалізацію та виконання кореспондуючих останнім обов'язків [55, с. 18]. П.О. Недбайло вважає, що призначення гарантій трудових прав громадян, з одного боку, полягає в тому, щоб не допустити перешкод під час здійснення прав і ліквідувати їх у разі виникнення, а з іншого – у забезпеченні виконання роботодавцем обов'язків, які відповідають повноваженням робітників і службовців, або обов'язків відповідних державних та громадських органів, що допомагають здійснювати трудові права громадян. Із цієї позиції можна говорити, що юридичні гарантії забезпечують здійснення позитивних дій із метою найбільш повного й безперешкодного здійснення трудових прав [56, с. 27].

На нашу думку, щодо гарантій забезпечення конституційного права на працю в Основному Законі України встановлено загальні та спеціальні гарантії. До загальних конституційних гарантій можна віднести ті, що стосуються не лише права на працю, а й інших прав (особистих, економічних, соціальних, культурних). Так, у статті 3 Конституції України проголошено: «Права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави. Держава відповідає перед людиною за свою діяльність. Утвердження й забезпечення прав і свобод людини є головним обов'язком держави». Положення цієї статті закріплює провідне місце людини в політиці нашої держави, що повністю відповідає засадам Загальної декларації прав людини, Міжнародному пакту про громадянські і політичні права та Міжнародному пакту про економічні, соціальні і культурні права.

Держава повинна дбати про реалізацію людиною й громадянином своїх прав і свобод, а також надавати гарантії щодо їх здійснення, а в разі посягання на конституційні права й свободи людини та їх гарантії – захищати їх і притягувати

винних осіб до відповідальності. Відповідно до норм Конституції України наша держава захищає громадян не лише у своїх межах, а й за кордоном. У частині 3 статті 25 Конституції України закріплено, що Україна гарантує піклування та захист своїх громадян, які перебувають за її межами. Ця загальна гарантія має значення під час реалізації права на працю нашими громадянами за кордоном. З огляду на те, що за межами України працюють не менше 5 млн українців, ця гарантія є дуже важливою.

У частині 3 статті 8 Конституції України закріплено: «Норми Конституції України є нормами прямої дії. Звернення до суду для захисту конституційних прав і свобод людини й громадянина безпосередньо на підставі Конституції України гарантується». Щодо цього положення варто звернутись до Постанови Пленуму Верховного Суду України «Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя», у пункті 2 якої вказано, що оскільки Конституція України, як зазначено в її статті 8, має найвищу юридичну силу, а її норми є нормами прямої дії, то суди під час розгляду конкретних справ мають оцінювати зміст будь-якого закону чи іншого нормативно-правового акта з точки зору його відповідності Конституції України та в усіх необхідних випадках застосовувати її як акт прямої дії. Судові рішення мають ґрунтуватися на Конституції України, а також на чинному вітчизняному законодавстві, яке не суперечить їй. Також у пункті 2 Постанови Пленуму Верховного Суду України «Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя» наведено випадки, коли суд безпосередньо використовує норми Конституції України: 1) коли зі змісту норм Конституції України не постає необхідність додаткової регламентації її положень законом; 2) коли закон, який був чинним до введення в дію Конституції України або прийнятий після цього, суперечить їй; 3) коли правовідносини, що розглядаються судом, законом України не врегульовано, а нормативно-правовий акт, прийнятий Верховною Радою України або Радою міністрів Автономної Республіки Крим,

суперечить Конституції України; 4) коли укази Президента України, які внаслідок їх нормативно-правового характеру підлягають застосуванню судами під час вирішення конкретних судових справ, суперечать Конституції України. Якщо зі змісту конституційної норми постає необхідність додаткової регламентації її положень законом, суд під час розгляду справи має застосувати лише той закон, який ґрунтується на Конституції України та не суперечить їй [57].

Ця гарантія має важливе значення під час реалізації права на працю, оскільки в цьому процесі відбуваються численні порушення прав працівників із боку роботодавців. І саме ці конституційні гарантії є запорукою відновлення прав працівників, встановлених Конституцією України, трудовим законодавством, колективним і трудовим договором.

У статті 9 Основного Закону України зазначено, що чинні міжнародні договори, згоду на обов'язковість яких надано Верховною Радою України, є частиною національного законодавства України. Укладення міжнародних договорів, які суперечать Конституції України, можливе лише після внесення відповідних змін до Конституції України. Це має важливе значення, оскільки Україна є учасником численних міжнародних актів, які врегульовують питання найманої праці, а також є членом Міжнародної організації праці (далі – МОП). Ці міжнародні акти набувають чинності лише після їх ратифікації Верховною Радою України у формі закону. У статті 8-1 Кодексу законів про працю України вказано, що якщо міжнародним договором або міжнародною угодою, у яких бере участь Україна, встановлено інші правила, ніж ті, які містить законодавство України про працю, то застосовуються правила міжнародного договору або міжнародної угоди. Серед головних міжнародних актів, що врегульовують питання найманої праці, варто назвати Загальну декларацію прав людини, Міжнародний пакт про громадянські і політичні права, Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права, Європейську соціальну хартію, Конвенції МОП тощо.

У статті 24 Конституції України закріплено, що громадяни мають рівні конституційні права й свободи та є рівними перед законом. Не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійними та іншими переконаннями, статі, етнічного й соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками. Рівність прав жінки та чоловіка забезпечується такими діями: надання жінкам рівних із чоловіками можливостей у громадсько-політичній і культурній діяльності, здобуття освіти й професійна підготовка, праця та винагорода за неї; спеціальні заходи щодо охорони праці та здоров'я жінок, встановлення пенсійних пільг; створення умов, які надають жінкам можливість поєднувати працю з материнством; правовий захист, матеріальна й моральна підтримка материнства та дитинства, у тому числі наданням оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям.

Принцип рівності прав і свобод людини й громадянина знайшов відображення в частині 2 статті 22 Кодексу законів про працю України, у якій зазначено, що будь-яке пряме чи непряме обмеження прав або встановлення прямих чи непрямих переваг під час укладення, зміни й припинення трудового договору залежно від походження, соціального та майнового стану, расової й національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства в професійній спілці або іншому об'єднанні громадян, роду й характеру занять, місця проживання не допускається.

Важливе значення для гарантування рівності прав жінок і чоловіків, закріплених у частині 3 статті 24 Конституції України, має прийняття Верховною Радою України Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків». Метою цього закону є досягнення паритетного становища жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства шляхом правового визнання рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, ліквідації дискримінації за ознакою статі та застосування спеціальних тимчасових заходів, спрямованих на усунення дисбалансу між

можливостями жінок і чоловіків у реалізації рівних прав, наданих їм Конституцією й законами України. Відповідно до статті 3 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» державна політика щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків спрямовується на утвердження гендерної рівності, недопущення дискримінації за ознакою статі, застосування позитивних дій, забезпечення рівної участі жінок і чоловіків у прийнятті суспільно важливих рішень, забезпечення рівних можливостей жінкам та чоловікам щодо поєднання професійних і сімейних обов'язків, підтримку сім'ї, формування відповідального материнства й батьківства, виховання та пропаганду серед населення України культури гендерної рівності, поширення просвітницької діяльності в цій сфері, захист суспільства від інформації, спрямованої на дискримінацію за ознакою статі. Статтею 17 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» передбачено забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у праці й отриманні винагороди за неї. Зокрема, жінкам і чоловікам забезпечуються рівні права й можливості в працевлаштуванні, просуванні по роботі, підвищенні кваліфікації та перепідготовці. Роботодавець має такі обов'язки: створювати умови праці, які дозволяють б жінкам і чоловікам здійснювати трудову діяльність на рівній основі; забезпечувати жінкам та чоловікам можливість суміщати трудову діяльність із сімейними обов'язками; здійснювати рівну оплату праці жінок і чоловіків за однакової кваліфікації й однакових умов праці; вживати заходи щодо створення безпечних для життя та здоров'я умов праці, унеможливлення випадків сексуальних домагань. Роботодавцям забороняється в оголошеннях (рекламі) про вакансії пропонувати роботу лише жінкам або лише чоловікам, за винятком специфічної роботи, яка може виконуватися винятково особами певної статі, висувати різні вимоги, надаючи перевагу одній зі статей, вимагати від осіб, які влаштовуються на роботу, надання відомостей про їхнє особисте життя, плани щодо народження дітей. Роботодавці

можуть здійснювати позитивні дії, спрямовані на досягнення збалансованого співвідношення жінок і чоловіків у різних сферах трудової діяльності, а також серед різних категорій працівників [58].

Отже, в Україні нормативно закріплено рівність прав і свобод громадян, у тому числі рівність прав чоловіків і жінок. Однак у реальному житті поширені випадки дискримінації, особливо коли йдеться про вік громадян, небажання роботодавців укладати трудові договори з працівниками старшими 45–50 років. Є проблеми також щодо рівності жінок із чоловіками: жінкам важче працевлаштуватись, оскільки законодавством для них встановлено додаткові соціальні гарантії, та й умови праці їм законодавець встановив легші порівняно із чоловіками. Крім того, заборонено залучати жінок до робіт із важкими, небезпечними й шкідливими умовами праці. Встановлено обмеження щодо залучення жінок до надурочних робіт, у нічний час та у вихідні дні. Також жінкам належать відпустки й додаткові гарантії, пов'язані з материнством. Через це роботодавці надають перевагу в прийомі на роботу саме чоловікам.

Важливу гарантію забезпечено статтею 26 Конституції України, у якій зазначено, що іноземці та особи без громадянства, які перебувають в Україні на законних підставах, користуються тими ж правами й свободами, а також несуть такі ж обов'язки, як і громадяни України, за винятками, встановленими Конституцією, законами чи міжнародними договорами України. Зокрема, це стосується й права на працю, передбаченого статтею 43 Конституції України, яке гарантується не лише громадянам України, а кожному, у тому числі іноземцям та особам без громадянства.

До спеціальних конституційних гарантій права на працю належать ті, що становлять зміст статті 43 Конституції України. Зокрема, у частині 2 статті 43 Конституції України проголошено, що держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує

програми професійно-технічного навчання, підготовки й перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб. Ця конституційна гарантія знайшла відображення в Кодексі законів про працю України, Законі України «Про зайнятість населення», Програмі сприяння зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць на період до 2017 р., а також інших нормативно-правових актах.

Так, у статті 5-1 «Гарантії забезпечення права громадян на працю» Кодексу законів про працю України зазначено, що держава гарантує працездатним громадянам, які постійно проживають на території України, вільний вибір виду діяльності; безплатне сприяння державними службами зайнятості в підборі підходящої роботи та працевлаштуванні відповідно до покликання, здібностей, професійної підготовки, освіти та з огляду на суспільні потреби; надання підприємствами, установами, організаціями відповідно до їх попередньо поданих заявок роботи за фахом випускникам державних вищих навчальних, професійних навчально-виховних закладів; безплатне навчання безробітних новим професіям, перепідготовку в навчальних закладах або в системі державної служби зайнятості з виплатою стипендії; компенсацію відповідно до законодавства матеріальних витрат у зв'язку з направленням на роботу в іншу місцевість; правовий захист від необґрунтованої відмови в прийнятті на роботу та незаконного звільнення, а також сприяння в збереженні роботи.

Зазначимо, що гарантії, закріплені в частині 2 статті 43 Конституції України та статті 5-1 Кодексу законів про працю України, поширюються лише на громадян України, і в цьому є логіка. З огляду на складне соціально-економічне становище України, великий рівень безробіття держава повинна дбати насамперед про своїх громадян. Зауважимо, що конституційні гарантії права на працю відображені також у статті 2 проекту Трудового кодексу України, у якій зазначено, що правове регулювання трудових відносин здійснюється на таких засадах: 1) свободи праці, що включає право на працю, яку кожен вільно обирає або на яку вільно погоджується;

2) заборони примусової праці; 3) заборони дитячої праці; 4) недопущення дискримінації у сфері праці й забезпечення особам, які зазнали такої дискримінації, права на звернення до суду щодо визнання факту дискримінації та її усунення, а також відшкодування шкоди, заподіяної внаслідок дискримінації; 5) забезпечення повної й продуктивної зайнятості працівників та їх захисту від безробіття; 6) забезпечення права працівників і роботодавців на свободу об'єднання для захисту своїх прав та інтересів; 7) поєднання державного й договірною регулювання трудових відносин; 8) рівності прав і можливостей працівників, у тому числі гендерної рівності, шляхом забезпечення єдності й диференціації умов праці; 9) забезпечення працівникам державних гарантій у сфері праці; 10) гарантування працівникам своєчасної та в повному розмірі виплати заробітної плати, що забезпечує достатній життєвий рівень; 11) створення належних, безпечних і здорових умов праці й відпочинку; 12) створення працівникам рівних можливостей щодо їх професійного зростання, підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації; 13) забезпечення права працівників на загальнообов'язкове державне соціальне страхування; 14) гарантування права на розв'язання індивідуальних і колективних трудових спорів, у тому числі забезпечення права працівників на страйк; 15) забезпечення судового захисту трудових прав, честі й гідності учасників трудових відносин; 16) здійснення нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства; 17) сприяння веденню колективних переговорів; 18) відповідальності сторін колективних трудових правовідносин за взятими на себе зобов'язаннями; 19) захисту від незаконного звільнення [59]. Отже, у цій нормі максимально відображені гарантії забезпечення права людини на працю, закріплені в Конституції України та міжнародно-правових актах.

Верховною Радою України 5 липня 2012 р. прийнято новий Закон України «Про зайнятість населення» № 5067-VI. Відповідно до статті 5 цього акта держава у сфері зайнятості надає такі гарантії: 1) вільне обрання місця застосування

праці та виду діяльності, вільний вибір або зміну професії; 2) одержання заробітної плати (винагороди) відповідно до законодавства; 3) професійну орієнтацію з метою самовизначення й реалізації здатності особи до праці; 4) професійне навчання відповідно до здібностей і з урахуванням потреб ринку праці; 5) підтвердження результатів неформального професійного навчання осіб за робітничими професіями; 6) безоплатне сприяння в працевлаштуванні, обранні підходящої роботи та отриманні інформації про ситуацію на ринку праці й перспективи його розвитку; 7) соціальний захист у разі настання безробіття; 8) захист від дискримінації у сфері зайнятості, необґрунтованої відмови в найманні на роботу та незаконного звільнення; 9) додаткове сприяння в працевлаштуванні окремих категорій громадян [60].

Державна політика у сфері зайнятості населення відповідно до затвердженого закону базується на таких принципах: а) пріоритетності забезпечення повної, продуктивної та вільно обраної зайнятості в процесі реалізації активної соціально-економічної політики держави; б) відповідальності держави за формування й реалізацію політики у сфері зайнятості населення; в) забезпечення рівних можливостей населення в реалізації конституційного права на працю; г) сприяння ефективному використанню трудового потенціалу та забезпечення соціального захисту населення від безробіття.

Метою державної політики у сфері зайнятості населення є виконання таких завдань: 1) забезпечення рівних можливостей особам у реалізації їх права на працю; 2) сприяння підвищенню професійного рівня працездатного населення відповідно до суспільних потреб; 3) сприяння зайнятості населення, у тому числі в сільській місцевості та на депресивних територіях; 4) забезпечення економіки кваліфікованими кадрами; 5) збалансування попиту на робочу силу (створення належної кількості робочих місць) і її пропонування (створення умов для професійного розвитку, гідних умов для праці); 6) пріоритетності забезпечення повної й продуктивної вільно обраної зайнятості; 7) забезпечення соціального захисту

осіб у разі настання безробіття; 8) посилення соціального та правового захисту громадян України, які працюють за кордоном, у тому числі шляхом активізації міжнародного співробітництва, укладення міжнародних договорів, що стосуються питань захисту прав трудових мігрантів.

Формування й реалізацію державної політики у сфері зайнятості населення забезпечують у межах своїх повноважень Верховна Рада України, Кабінет Міністрів України, центральний орган виконавчої влади у сфері соціальної політики, інші центральні органи виконавчої влади, Верховна Рада Автономної Республіки Крим та Рада Міністрів Автономної Республіки Крим, місцеві державні адміністрації, органи місцевого самоврядування.

Ці норми реалізуються насамперед шляхом прийняття Програми сприяння зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць на період до 2017 р., затвердженої Постановою Кабінету Міністрів України від 15 жовтня 2012 р. № 1008. Цей документ визначає заходи й шляхи вирішення проблем у сфері зайнятості населення та передбачає консолідацію зусиль усіх сторін соціального діалогу, що спрямовані на підвищення рівня економічної активності населення, сприяння його продуктивній зайнятості та посилення соціального захисту від безробіття. Метою Програми сприяння зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць на період до 2017 р. є розширення можливостей реалізації права громадян на гідну працю, зростання їх доходів такими способами: створення умов для підвищення рівня зайнятості населення; стимулювання зацікавленості роботодавців у створенні нових робочих місць; збереження й розвиток трудового потенціалу; підвищення ролі зацікавлених у перетвореннях на ринку праці учасників соціального діалогу (об'єднань організацій роботодавців і професійних спілок) [61]. Серед основних шляхів вирішення проблеми у сфері зайнятості, відповідно до затвердженої Кабінетом Міністрів України Програми сприяння зайнятості населення та стимулювання створення нових

робочих місць на період до 2017 р., є такі: надання державної підтримки розвитку й модернізації пріоритетних галузей (секторів) національної економіки та соціальної сфери на інноваційно-інвестиційній основі, виробничої й соціальної інфраструктури малих монофункціональних міст і сільських населених пунктів; стимулювання зацікавленості роботодавців у модернізації виробництва, розвитку сфер енергозбереження, будівництва, туристичної й рекреаційно-курортної інфраструктури; залучення інвестицій із метою забезпечення розвитку пріоритетних видів економічної діяльності та інфраструктури; розбудова мережі індустриальних (промислових) парків; активізація співпраці виконавців державних цільових програм і державної служби зайнятості з метою укомплектування безробітними створених робочих місць; запровадження інноваційних технологій, забезпечення підвищення продуктивності праці; запровадження стимулів заінтересованості роботодавців у створенні нових робочих місць, у тому числі для осіб з інвалідністю; підвищення рівня зайнятості сільського населення.

Незважаючи на гарантії щодо зайнятості населення, передбачені Конституцією України й Законом України «Про зайнятість населення», а також наявність державних програм, затверджених Кабінетом Міністрів України, ситуація на ринку праці є складною.

Державна політика у сфері зайнятості не відповідає вимогам нестабільної економічної ситуації, що склалась у 2014–2015 рр. Так, І.М. Купріянова вважає, що безпосередній негативний вплив на загальний етап економічної стабільності спричинив конфлікт на Донбасі. Відбувся розрив єдиної економічної системи, з якої вилучено велику промислову територію. Сучасні реалії існування Донбасу, а саме політична криза та війна, спричинили занепад насамперед самого регіону. Згідно з останніми даними головного управління статистики в Донецькій області промислове виробництво (без зони проведення антитерористичної операції) за два місяці 2015 р. зменшилось у 2,2 раза порівняно з відповідним періодом минулого року [62]. Звичайно, війна на Сході України,

скорочення обсягів виробництва, зменшення кількості робочих місць, зростання рівня цін призводять до збільшення чисельності безробітних, зменшення реальних доходів громадян.

У таких кризових ситуаціях необхідно звернути увагу на оптимізацію зайнятості, розвиток малого й середнього бізнесу, забезпечення рівних можливостей для всіх категорій громадян. О.І. Кремень виділяє такі аспекти проблематики зайнятості:

1) економічний, що відображає головний зміст зайнятості як системи відносин щодо забезпечення робочих місць; цей напрям стосується проблем взаємоузгодженості матеріально-технічного й особистісного факторів виробництва, а також галузевої, професійної та кваліфікаційної структур зайнятості тощо;

2) демографічний, який відображає питання зайнятості населення у зв'язку зі статевовіковими характеристиками працюючих;

3) регіональний, що полягає у вивченні та виявленні особливостей зайнятості населення, обумовлених специфікою природно-економічної зони, етнічного складу населення, урбанізації тощо [63, с. 88].

Автор поділяє думку вченого, а також хочемо вказати на проблеми зайнятості серед сільського населення України. А.В. Клучник зазначає, що на загострення ситуації в зайнятості сільського населення протягом останніх 8 років мали вплив, зокрема, такі негативні фактори: особисті селянські господарства населення перетворюються на головне джерело доходів; заробітна плата в сільськогосподарських підприємствах залишається дуже низькою та не виконує відтворювальну функцію; знижується демографічно відтворювальний процес на селі; активізується міграція сільського населення як до обласних (районних) центрів, так і за кордон; триває відплив спеціалістів і представників інтелігенції із сіл через погіршення соціокультурної й виробничої діяльності [64, с. 138].

На наше переконання, до основних проблем, що потребують негайного вирішення державою у сфері зайнятості, належать такі:

- високий рівень тіньової зайнятості;
- низький рівень залучення до праці економічно активного населення;
- високий рівень недостатньої кваліфікованості робітників;
- значний рівень безробіття серед молоді й сільського населення;
- відсутність ефективного механізму співпраці між місцевими органами влади та безробітними.

Це свідчить про те, що недостатньо працюють важливі конституційні гарантії, закріплені в частині 4 статті 43 Конституції України, у якій проголошено, що кожен має право на належні, безпечні й здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом. Ці конституційні гарантії закріплено також у міжнародно-правових актах, зокрема в Загальній декларації прав людини, 1948 р., Міжнародному пакті про економічні, соціальні і культурні права, 1966 р., Європейській соціальній хартії (переглянутій), 1996 р., Конвенції про ліквідацію всіх форм расової дискримінації, 1965 р., Конвенції про права дитини, 1989 р., Конвенції про ліквідацію дискримінації щодо жінок, 1979 р., Конвенції про основи, що сприяють безпеці та гігієні праці, 2006 р., Конвенції про безпеку та гігієну праці в сільському господарстві, 2001 р., Конвенції про безпеку та гігієну праці на шахтах, 1995 р. тощо.

У зв'язку з сучасним формулюванням змісту цього права в Конституції України варто погодитись із зауваженнями деяких вчених. Так, У.П. Бек вважає, що недосконалість конституційного формулювання права на належні, безпечні й здорові умови праці повинна бути виправлена шляхом внесення змін до Конституції України. Він пропонує поняття «право на належні, безпечні й здорові умови праці» змінити на більш оптимальне – «право на сприятливі для життя та здоров'я умови праці». Такий термін широко використовується

в Загальній декларації прав людини, Європейській соціальній хартії (переглянутій), Хартії основних прав Європейського Союзу, а також у зарубіжному законодавстві [65, с. 207]. На нашу думку, це не має важливого значення, а головним є зміст, яким наповнюються ці гарантії, а також їх дотримання.

Для реалізації конституційного права на належні, безпечні й здорові умови праці в Україні прийнято низку нормативно-правових актів. Умовно їх поділяють на загальні та спеціальні. До загальних належать Кодекс законів про працю України (а саме глава XI), Закон України «Про охорону праці» тощо. До спеціальних прийнято відносити ті акти, що регулюють особливості забезпечення права на належні, безпечні та здорові умови праці певної категорії працівників або галузі господарства, наприклад Закон України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» від 21 березня 1991 р., Правила про роботу на відкритому повітрі в холодну пору року, затверджені Постановою НКП СРСР від 11 грудня 1929 р., Правила про умови праці вантажників при вантажно-розвантажувальних роботах, затверджені Постановою НКП СРСР від 20 грудня 1931 р., тощо.

В.Ф. Пузирний стверджує: «Право на належні, безпечні й здорові умови праці не відразу знайшло своє закріплення в Конституції України та навіть у конституціях колишнього СРСР, тому що соціалістична країна на початковому етапі свого розвитку, а потім і в період побудови соціалізму ще не могла забезпечити це право економічно та юридично. Цьому спочатку заважали наявність приватного сектору, а потім недостатній рівень розвитку економіки, науки й техніки. Тому право на здорові та безпечні умови праці знайшло своє закріплення в Кодексі законів про працю СРСР у 1922 р. як завдання, що вимагає вирішення» [66, с. 19]. Не можемо погодитись із цим, адже частина 4 статті 43 Конституції України є незмінною із часу її прийняття в 1996 р., а недостатнє приділення уваги праву на належні, безпечні й здорові умови праці в СРСР на етапі свого формування можна пояснити недостатнім рівнем розвитку конституційного та трудового

права того часу. Однак ми повністю згодні з іншою думкою автора, а саме про те, що право на належні, безпечні й здорові умови праці як елемент правового статусу громадянина є суб'єктивним, належить усім і кожному громадянину зокрема. Цьому праву громадян відповідає обов'язок держави в особі компетентних органів щодо охорони здоров'я, створення здорових і безпечних умов праці. На нашу думку, цей обов'язок держави варто розуміти як необхідність у законодавчому порядку закріпити такі положення: 1) юридичні норми, що визначають умови й порядок реалізації конституційного права громадянина на здорові та безпечні умови праці; 2) юридичні засоби його охорони; 3) юридичні засоби захисту цього права в разі його порушення; 4) правові норми, що регламентують порядок дій державних органів, громадських організацій та окремих громадян щодо захисту порушеного права [66, с. 20].

У статті 153 Кодексу законів про працю України зазначено, що на всіх підприємствах, в установах, організаціях створюються безпечні й нешкідливі умови праці. Забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці покладається на власника або уповноважений ним орган. Однак зрозуміло, що без нагляду й контролю з боку державних органів роботодавці не дотримувалися б цих вимог, оскільки вони вимагають додаткових матеріальних та організаційних витрат. Так, В.І. Чудовський вважає, що державний нагляд і контроль щодо забезпечення належних, безпечних та здорових умов праці є невід'ємною частиною державної політики, однією з найважливіших функцій центральних і місцевих органів виконавчої влади. Під державним наглядом варто розуміти діяльність державних органів щодо забезпечення законності, дотримання законодавства, інших норм і правил в окремих галузях суспільних відносин. Державним контролем визначається вид державного нагляду, що виражається в діяльності державних органів щодо запобігання, виявлення й припинення дій, які суперечать нормам і правилам, встановленим державою [67, с. 585]. Автор погоджується з наведеним.

Важливе значення для забезпечення належних, безпечних і здорових умов праці має Закон України «Про охорону праці» від 14 жовтня 1992 р. № 2694-ХІІ, у преамбулі якого зазначено, що закон визначає основні положення щодо реалізації конституційного права працівників на охорону їхнього життя й здоров'я в процесі трудової діяльності, на належні, безпечні та здорові умови праці, регулює за участю відповідних органів державної влади відносини між роботодавцем і працівником із питань безпеки, гігієни праці й виробничого середовища та встановлює єдиний порядок організації охорони праці в Україні. У сукупності належні, безпечні та здорові умови праці в науці прийнято називати терміном «охорона праці». У статті 1 Закону України «Про охорону праці» надається таке визначення охорони праці: система правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів та засобів, спрямованих на збереження життя, здоров'я й працездатності людини в процесі трудової діяльності [68].

Гарантії охорони праці відображені в Законі України «Про охорону праці» розділі 2 «Гарантії прав на охорону праці». Усі гарантії, встановлені цим законом, поділяють на 8 типів: права на охорону праці під час укладення трудового договору (стаття 5); права працівників на охорону праці під час роботи (стаття 6); право працівників на пільги й компенсації за важкі та шкідливі умови праці (стаття 7); забезпечення працівників спецодягом, іншими засобами індивідуального захисту, мийними та знешкоджувальними засобами (стаття 8); відшкодування шкоди в разі ушкодження здоров'я працівників або в разі їх смерті (стаття 9); охорона праці жінок (стаття 10); охорона праці неповнолітніх (стаття 11); охорона праці інвалідів (стаття 12).

На нашу думку, для України створення належних, безпечних і здорових умов праці в сучасних умовах набуває важливого характеру, оскільки це не лише обов'язок держави щодо виконання конституційних гарантій, а й важливий крок до подолання економічних і соціальних труднощів. Для цього

необхідно покращити фінансування загальнодержавних і регіональних програм щодо охорони праці, посилити відповідальність керівників підприємств, установ, організацій за неналежне забезпечення умов праці, встановлених у законодавстві, та проводити інформаційну політику серед працівників щодо встановлення належних умов праці, необхідних для виконання ними своїх обов'язків. Усі ці заходи дають можливість створити належні, безпечні й здорові умови праці та зменшити рівень виробничого травматизму й професійної захворюваності.

У частині 4 статті 43 Конституції України також закріплено право на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом, а частиною 7 статті 43 Конституції України гарантовано, що право на своєчасне отримання винагороди за працю захищається законом. У самому змісті права на працю проголошено, що кожен має право на працю, яке включає можливість заробляти собі на життя працею. Тобто для того, щоб забезпечити себе та свою родину гідним життям, людина повинна працювати та залежно від свого внеску в трудову діяльність отримувати винагороду – заробітну плату.

Правове регулювання оплати праці працівників, які перебувають у трудових відносинах із роботодавцями, здійснюється Законом України «Про оплату праці», Кодексом законів про працю України (а саме главами 2, 6, 7, 8), Законом України «Про колективні договори та угоди», а також численними нормативно-правовими актами, колективними договорами й угодами, локальними актами. У статті 1 Закону України «Про оплату праці» надається таке визначення заробітної плати: винагорода, обчислена, як правило, у грошовому вираженні, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу. Також у статті 3 Закону України «Про оплату праці» надано таке визначення мінімальної заробітної плати: законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може провадитись оплата за виконану працівником місячну, а також погодинну норму праці (обсяг

робіт) [69]. Аналогічні визначення заробітної плати й мінімальної заробітної плати надано в статтях 94 і 95 Кодексу законів про працю України.

У статті 9 Закону України «Про оплату праці» визначено умови розміру мінімальної заробітної плати. Зокрема, розмір мінімальної заробітної плати визначається з урахуванням потреб працівників і їх сімей, вартісної величини достатнього для забезпечення нормального функціонування організму працездатної людини й збереження її здоров'я набору продуктів харчування, мінімального набору непродовольчих товарів та мінімального набору послуг, необхідних для задоволення основних соціальних і культурних потреб особистості, а також загального рівня середньої заробітної плати, продуктивності праці та рівня зайнятості. Мінімальна заробітна плата встановлюється в розмірі не нижче прожиткового мінімуму для працездатних осіб. У цьому ми можемо спостерігати роль держави в гарантуванні бодай мінімальної заробітної плати, хоча в більшості міжнародних актів йдеться про «гідну оплату праці». Однак з огляду на складне економічне становище України останнім часом стає зрозумілим, чому держава гарантує лише мінімальну заробітну плату.

Розмір мінімальної заробітної плати встановлюється Верховною Радою України за поданням Кабінету Міністрів України не рідше одного разу на рік у законі про Державний бюджет України з урахуванням пропозицій, вироблених шляхом переговорів представників професійних спілок, роботодавців, які об'єдналися для ведення колективних переговорів та укладення генеральної угоди, і переглядається залежно від зміни розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб. Розмір мінімальної заробітної плати не може бути зменшено в разі зменшення розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб. Розмір мінімальної заробітної плати також переглядається залежно від зростання індексу цін на товари й тарифів на послуги, загального рівня заробітної плати тощо у встановленому порядку.

Мінімальна заробітна плата відіграє важливу роль у тарифній системі оплати праці, оскільки є розрахунковою величиною для визначення розміру тарифної ставки робітника 1 розряду. Законом України «Про оплату праці» встановлено, що тарифна ставка першого розряду встановлюється в розмірі, який перевищує законодавчо встановлений розмір мінімальної заробітної плати, і залежно від цього здійснюється перерахунок тарифних ставок більш високих розрядів.

Наголосимо, що основна сутність гарантій щодо права на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом, полягає в тому, що розмір заробітної плати може бути нижчим за встановлений трудовим договором і мінімальний розмір заробітної плати в разі невиконання норм виробітку, виготовлення продукції, що виявилась браком, та з інших передбачених чинним законодавством причин, які мали місце з вини працівника. Тобто роботодавець повинен виплачувати працівникам заробітну плату, визначену угодою сторін, проте в будь-якому випадку не меншу, ніж мінімальна заробітна плата, встановлена Законом України «Про державний бюджет».

Згідно з частиною 7 статті 43 Конституції України, частиною 1 статті 24 Закону України «Про оплату праці» заробітна плата виплачується працівникам регулярно в робочі дні в строки, встановлені колективним договором або нормативним актом роботодавця, погодженим із виборним органом первинної профспілкової організації чи іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом (а в разі відсутності таких органів – представниками, обраними й уповноваженими трудовим колективом), проте не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує 16 календарних днів, та не пізніше 7 днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата. У разі недотримання роботодавцем строків виплати працівникам заробітної плати підприємства, установи й організації всіх форм власності та господарювання, відповідно до статті 1

Закону України «Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати», здійснюють компенсацію громадянам втрати частини доходів у разі порушення встановлених строків їх виплати, у тому числі з вини власника чи уповноваженого ним органу (особи) [70]. Цей обов'язок для роботодавців настане в разі затримки на один і більше календарних місяців виплати доходів (заробітної плати). Згідно зі статтею 7 Закону України «Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати» відмова власника або уповноваженого ним органу (особи) від виплати компенсації може бути оскаржена працівником у судовому порядку. Відповідальність власника чи уповноваженого ним органу (особи) за несвоєчасну виплату доходів визначається відповідно до законодавства. Ми поділяємо думку О.М. Лук'янчикова, що індексація за своєю суттю, з одного боку, це гарантія держави працівникам, яка полягає в збереженні купівельної спроможності заробітної плати, а з іншого – обов'язок роботодавця в трудових правовідносинах [71, с. 74].

Незважаючи на встановлені чинним законодавством гарантії й компенсації, проблема несвоєчасної виплати заробітної плати існувала в усі роки незалежності. На думку В.В. Присяжнюка, причини виникнення заборгованості із зарплат криються не лише в кризових економічних явищах, а й в елементарному небажанні керівників підприємств та установ своєчасно виплатити зароблене своїм підлеглим [72, с. 97]. З огляду на гостроту проблеми Верховна Рада України провела парламентські слухання «Про стан дотримання конституційних гарантій трудових прав громадян», на яких було зазначено, що найчастіше порушуються норми трудового законодавства щодо оплати праці – 95 506 порушень, або 60,2% загальної кількості виявлених порушень [73].

Відповідно до статті 36 Закону України «Про оплату праці» за порушення законодавства про оплату праці винні

особи притягуються до дисциплінарної, матеріальної, адміністративної та кримінальної відповідальності. Дисциплінарна відповідальність за порушення у сфері оплати праці полягає в застосуванні до винної особи дисциплінарних стягнень, якими відповідно до статті 147 Кодексу законів про працю України, є догана чи звільнення. Звільнити працівників можна, зокрема, на підставі пункту 3 частини 1 статті 40 Кодексу законів про працю України – у разі систематичного невиконання працівниками без поважних причин обов'язків, покладених на них трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку, за умови, що до них раніше застосовувалися заходи дисциплінарного чи громадського стягнення.

Відповідно до пункту 11 частини 1 статті 41 Кодексу законів про працю України звільнення може мати місце за вчинення винних дій керівників підприємств, унаслідок яких заробітна плата виплачувалася несвоєчасно або в розмірах, нижчих від установленого законом розміру мінімальної заробітної плати. Крім того, відповідно статті 45 Кодексу законів про працю України та статті 33 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» профспілкові органи мають право вимагати розірвання трудового договору (контракту) з керівником підприємства, якщо він порушує законодавство про працю, про колективні договори та угоди чи норми Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» [74].

Відповідно до пункту 9 статті 139 Кодексу законів про працю України керівник підприємства, установи, організації всіх форм власності, винний у несвоєчасній виплаті заробітної плати понад один місяць, що призвело до виплат компенсацій за порушення строків її виплати, та за умови, що Державний бюджет України й місцеві бюджети, юридичні особи державної форми власності не мають заборгованості перед цим підприємством, несе матеріальну відповідальність у повному розмірі шкоди, заподіяної підприємству з його вини.

Згідно зі статтею 41 Кодексу України про адміністративні правопорушення порушення встановлених термінів виплати пенсій, стипендій, заробітної плати, виплата їх не в повному обсязі, порушення терміну надання посадовими особами підприємств, установ, організацій незалежно від форми власності та фізичними особами – підприємцями працівникам, у тому числі колишнім, на їх вимогу документів щодо їх трудової діяльності на цьому підприємстві, в установі, організації чи у фізичної особи – підприємця, необхідних для призначення пенсії (про стаж, заробітну плату тощо), визначеного Законом України «Про звернення громадян», або надання зазначених документів, що містять недостовірні дані, порушення терміну проведення атестації робочих місць за умовами праці та порядку її проведення, а також інші порушення вимог законодавства про працю тягнуть накладення штрафу на посадових осіб підприємств, установ та організацій незалежно від форм власності та громадян – суб'єктів підприємницької діяльності від 30 до 100 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян. А за повторне протягом року вчинення порушення, передбаченого частиною 1 статті 41 Кодексу України про адміністративні правопорушення, за яке особу вже було піддано адміністративному стягненню, або ті ж діяння, вчинені щодо неповнолітнього, вагітної жінки, одинокого батька, матері або особи, яка їх замінює й виховує дитину віком до 14 років або дитину-інваліда, тягнуть накладення штрафу на посадових осіб підприємств, установ та організацій незалежно від форм власності та громадян – суб'єктів підприємницької діяльності від 100 до 300 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян [75]. Як бачимо, санкція статті 41 Кодексу України про адміністративні правопорушення є не надто суворою, якщо враховувати невеликий розмір мінімуму доходів громадян – 17 грн.

Однак більш серйозними є санкції, передбачені Кримінальним кодексом України. Так, відповідно до частини 1 статті 172 Кримінального кодексу України незаконне звільнення працівника з роботи з особистих причин або у зв'язку з повідомленням ним про порушення вимог Закону України «Про засади запобігання і протидії корупції» іншою особою, а також інше грубе порушення законодавства про працю караються або штрафом від 2 000 до 3 000 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян, або позбавленням права обіймати певні посади чи займатись певною діяльністю на строк до 3 років, або виправними роботами на строк до 2 років [76].

Важливу гарантію закріплено в частині 5 статті 43 Конституції України: використання праці жінок і неповнолітніх на небезпечних для їхнього здоров'я роботах забороняється. Це знайшло відображення в статті 174 Кодексу законів про працю України, у якій зазначено, що забороняється застосування праці жінок на важких роботах і на роботах зі шкідливими чи небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах, крім деяких підземних робіт (нефізичних робіт або робіт щодо санітарного й побутового обслуговування). Забороняється також залучення жінок до піднімання та переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми. Аналогічні положення щодо праці жінок містяться в статті 10 Закону України «Про охорону праці». Конкретні роботи, на яких забороняється праця жінок, наведено в Переліку важких робіт та робіт зі шкідливими й небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок, затвердженому наказом Міністерства охорони здоров'я України від 29 грудня 1993 р. № 256 [77]. Що стосується граничних норм піднімання й переміщення важких речей жінками, то такий перелік встановлено наказом Міністерства охорони здоров'я України від 10 грудня 1993 р. № 241. У граничних нормах піднімання і переміщення важких речей жінками встановлено такі норми:

підймання й переміщення вантажів під час чергування з іншою роботою (до 2 разів на годину) – 10 кг, підймання й переміщення вантажів постійно протягом робочої зміни – 7 кг. Сумарна вага вантажу, який переміщується протягом кожної години робочої зміни, не має перевищувати 350 кг з робочої поверхні та 175 кг з підлоги [78].

Зауважимо, що в частині 5 статті 43 Конституції України разом із використанням праці жінок забороняється також використання праці неповнолітніх на небезпечних для їхнього здоров'я роботах. Щодо цієї проблеми М.О. Лисюк зазначає, що діти не володіють спеціальною інформацією про травмонебезпечні робочі місця і шкідливість виконуваної роботи, тому наражаються на небезпеку нещасного випадку, загального чи професійно зумовленого захворювання. За ризикованістю виконуваних робіт відчутно не розрізняються за ступенем травмонебезпечності чи першочерговості негативних наслідків [79, с. 96].

Відповідно до статті 190 Кодексу законів про працю України забороняється застосування праці осіб молодше 18 років на важких роботах і на роботах зі шкідливими чи небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах. Заборонено також залучати осіб молодше 18 років до підймання й переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми. Такі ж положення містяться в статті 11 Закону України «Про охорону праці». Перелік важких робіт і робіт зі шкідливими й небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці неповнолітніх, затверджено наказом Міністерства охорони здоров'я України від 31 березня 1994 р. № 46 [80]. Граничні норми підймання і переміщення важких речей неповнолітніми затверджені наказом Міністерства охорони здоров'я України від 22 березня 1996 р. № 59. Відповідно до них встановлено норми підняття вантажів для хлопців і дівчат у віковій категорії від 14 до 18 років. У наказі зазначено, що граничні

норми діють на всій території України та поширюються на всі підприємства, установи, організації, навчальні заклади, а також на юридичних і фізичних осіб, які використовують працю підлітків від 14 до 18 років [81].

На нашу думку, встановлення конкретного переліку важких робіт та робіт зі шкідливими й небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок і неповнолітніх, а також переліку граничних норм піднімання й переміщення жінками та неповнолітніми важких речей дає змогу уникнути зловживань із боку роботодавців, захищаючи ці категорії працівників від сильних фізичних навантажень, які можуть негативним чином вплинути на їхнє життя й здоров'я.

Відповідно до частини 6 статті 43 Конституції України громадянам гарантується захист від незаконного звільнення. Законодавством України встановлено цілу систему гарантій щодо реалізації цих положень, насамперед встановлення підстав припинення трудового договору, а також можливість оскарження до суду незаконного звільнення. Крім того, ці конституційні положення відображено також у Конвенції МОП № 158 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця 1982 р. У статті 4 Конвенції МОП № 158 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця проголошено, що трудові відносини з працівниками не припиняються, якщо лише немає законних підстав для такого припинення, пов'язаного зі здібностями чи поведінкою працівника або викликаного виробничою потребою підприємства, установи чи служби. А в статті 5 Конвенції МОП № 158 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця наведено причини, які не можуть вважатися законними для звільнення з ініціативи роботодавця, а саме: а) членство в профспілці чи участь у профспілковій діяльності в неробочий час або, за згодою роботодавця, у робочий час; б) намір стати представником працівників, виконання тепер або в минулому

функцій представника працівників; в) подання скарги або участь у справі, порушеній проти роботодавця за звинуваченням у порушенні законодавства чи правил, або звернення компетентних адміністративних органів; г) раса, колір шкіри, стать, сімейний стан, сімейні обов'язки, вагітність, віросповідання, політичні погляди, національність або соціальне походження; г) відсутність на роботі в період перебування у відпустці у зв'язку з материнством. Також не може вважатися законною підставою для звільнення тимчасова відсутність працівника на роботі у зв'язку з його хворобою або травмою (стаття 6 Конвенції МОП № 158 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця) [82].

Вважаємо, що головною конституційною гарантією захисту від незаконного звільнення є те, що основні підстави припинення трудового договору є вичерпними та закріплені у відповідних статтях Кодексу законів про працю України (статті 36, 38, 39, 40, 41, 45 тощо). Кожна підстава припинення трудового договору містить певну процедуру. Недотримання встановленої процедури звільнення може бути підставою для визнання судом такого звільнення незаконним, поновлення працівника на роботі та виплати середнього заробітку за час вимушеного прогулу.

РОЗДІЛ 2. МІЖНАРОДНІ ГАРАНТІЇ ТА ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД РЕАЛІЗАЦІЇ КОНСТИТУЦІЙНОГО ПРАВА ЛЮДИНИ НА ПРАЦЮ

2.1. Міжнародні гарантії реалізації права людини на працю

Про гарантування конституційного права людини на працю йдеться лише в тому разі, якщо воно базується на принципах демократизму й законності та міжнародних стандартах дотримання прав людини й громадянина. Ми поділяємо думку І.Й. Магновського, який вважає, що належний стан гарантій прав і свобод людини в будь-якій країні може мати місце тоді, якщо він ґрунтується на відповідній основі, якою, зокрема, можуть слугувати такі явища: а) визнання й упровадження в національне законодавство основних принципів та інститутів демократії й міжнародних стандартів із прав людини; б) забезпечення прав і свобод людини; в) наявність механізму поділу влади; г) присутність дійсно дієвої судової влади (при цьому людина повинна мати можливість вільного звернення за захистом своїх прав і свобод як у суд власної держави, так і в міжнародний судовий орган) тощо [83, с. 59].

У зв'язку з курсом України на європейську інтеграцію, а також її участю в таких організаціях, як Організація Об'єднаних Націй (далі – ООН), Міжнародна організація праці, Рада Європи, Співдружність Незалежних Держав (далі – СНД), для нашої країни міжнародні стандарти конституційного права людини на працю та гарантії його реалізації набувають важливого значення. Ці міжнародні стандарти гарантій конституційного права людини на працю закріплено в численних міжнародно-правових актах.

Усі міжнародно-правові акти гарантування конституційного права людини на працю є результатом міжнародного

співробітництва та визнання найбільш значимих принципів і стандартів суб'єктами міжнародного права з метою встановлення однакових для всіх громадян гарантій реалізації права людини на працю. Це зумовлювалось усвідомленням того, що право на працю є одним із найважливіших серед соціально-економічних прав, яке впливає на розвиток не лише особистості, а й суспільства в цілому. Крім того, одним із принципів світової економічної глобалізації є вільний рух робочої сили, тобто коли громадяни однієї держави працюють на території іншої.

Усі міжнародно-правові акти, у яких містяться гарантії конституційного права людини на працю, можна поділити на три міжнародні рівні:

1) загальносвітовий: Статут ООН 1945 р., Загальна декларація прав людини 1948 р., Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права 1966 р., конвенції МОП тощо;

2) регіональний: Європейська соціальна хартія 1996 р., директиви Європейського Союзу (далі – ЄС), документи СНД тощо;

3) міждержавний: Угода між Україною та Португальською Республікою про тимчасову міграцію громадян України для роботи в Португальській Республіці від 2003 р., Угода між Україною та Великою Соціалістичною Народною Лівійською Арабською Джамагірією про співпрацю у сфері працевлаштування від 2003 р. тощо.

Відповідно до статті 9 Конституції України чинні міжнародні договори, згоду на обов'язковість яких надано Верховною Радою України, є частиною національного законодавства України. Укладення міжнародних договорів, які суперечать Конституції України, можливе лише після внесення відповідних змін до Конституції України. У статті 2 Закону України «Про міжнародні договори України» надається таке визначення міжнародного договору України: укладений у письмовій формі з іноземною державою або іншим суб'єктом міжнародного права договір, який регулюється міжнародним правом,

незалежно від того, міститься договір в одному чи декількох пов'язаних між собою документах, і незалежно від його конкретного найменування (договір, угода, конвенція, пакт, протокол тощо) [84]. У цій же статті під укладенням міжнародного договору розуміються дії щодо підготовки тексту міжнародного договору, його прийняття, встановлення його автентичності, підписання міжнародного договору та надання згоди на його обов'язковість для України. У статтях 8 і 9 Закону України «Про міжнародні договори України» визначено порядок включення міжнародних договорів до національного законодавства. Зокрема, згода України на обов'язковість для неї міжнародного договору може надаватися шляхом підписання, ратифікації, затвердження, прийняття договору, приєднання до договору. Найбільш поширеною в Україні є ратифікація. Відповідно до пункту 1 статті 9 Закону України «Про міжнародні договори України» ратифікація міжнародних договорів України здійснюється шляхом прийняття закону про ратифікацію, невід'ємною частиною якого є текст міжнародного договору. На підставі підписаного й офіційно оприлюдненого Президентом України закону Голова Верховної Ради України підписує ратифікаційну грамоту, яка засвідчується підписом Міністра закордонних справ України, якщо договором передбачено обмін такими грамотами.

У зв'язку із цим не викликає сумнівів думка О.М. Пономаренко, що міжнародні договори мають неухильно дотримуватись Україною відповідно до норм міжнародного права. При цьому важливими є застереження та заяви про застосування замість положень окремої статті договору норм національних законів, про намір визнати міжнародні стандарти тощо [85, с. 225–229]. Тобто необхідно наголосити на юридичній силі цих нормативних актів.

Чинні міжнародні договори України, згоду на обов'язковість яких надано Верховною Радою України, є частиною національного законодавства та застосовуються в порядку, передбаченому для норм національного законодавства, проте мають вищу юридичну силу порівняно з національними

законами в разі суперечності норм (крім норм Конституції України). Таке правило закріплене в частині 2 статті 19 Закону України «Про міжнародні договори України». Зокрема, якщо міжнародним договором України, який набрав чинності в установленому порядку, встановлено інші правила, ніж ті, що передбачаються у відповідному акті законодавства України, то застосовуються правила міжнародного договору.

Положення щодо пріоритету міжнародного права над національним стосується також законодавства у сфері праці. Так, у статті 8-1 Кодексу законів про працю України зазначено, що якщо міжнародним договором або міжнародною угодою, у яких бере участь Україна, встановлено інші правила, ніж ті, що їх містить законодавство України про працю, то застосовуються правила міжнародного договору або міжнародної угоди.

Варто зазначити, що багато міжнародно-правових актів, у яких проголошуються гарантії конституційного права на працю в Україні, ухвалені ще за часів УРСР. Однак це не означає, що вони втратили чинність зі здобуттям Україною в 1991 р. незалежності або потребують перезатвердження. Так, відповідно до статті 6 Закону України «Про правонаступництво» Україна підтверджує свої зобов'язання за міжнародними договорами, укладеними УРСР до проголошення незалежності України [86]. Крім того, у статті 7 Закону України «Про правонаступництво» Україна проголосила, що вона є правонаступником прав та обов'язків за міжнародними договорами СРСР, які не суперечать Конституції України й інтересам республіки. Тобто, як бачимо, умовою того, щоб численні міжнародно-правові акти періоду УРСР та СРСР діяли на території незалежної України, є те, що вони не повинні суперечити Конституції України та її інтересам.

Провідне місце в гарантуванні прав людини, у тому числі конституційного права на працю, належить Організації Об'єднаних Націй (створена в 1945 р. із штаб-квартирою в м. Нью-Йорку, США). Ця організація діє на підставі Статуту ООН, у статті 55 якого проголошено, що з метою створення

умов стабільності й благополуччя, необхідних для мирних і дружніх відносин між націями, заснованих на повазі принципу рівноправності та самовизначення народів, ООН сприяє підвищенню рівня життя, повній зайнятості населення й умовам економічного та соціального прогресу й розвитку; вирішенню міжнародних проблем в економічній і соціальній сферах, у сфері здоров'я; міжнародному співробітництву в галузі культури й освіти; загальній повазі та дотриманню прав людини й основних свобод для всіх людей незалежно від раси, статі, мови та релігії [87]. Закріплення в Статуті ООН обов'язку сприяти «повній зайнятості населення» свідчить про важливість цієї гарантії конституційного права людини на працю, закріпленої в частині 2 статті 43 Конституції України, для всього світового співтовариства.

Генеральною Асамблеєю ООН для утвердження цілей, закріплених у Статуті ООН, 10 грудня 1948 р. прийнято Загальну декларацію прав людини. Її прийняття проголошене Генеральною Асамблеєю ООН як завдання, до виконання якого повинні прагнути всі народи та держави, щоб кожна людина й кожний орган суспільства прагнули шляхом освіти сприяти повазі цих прав і свобод та забезпеченню шляхом національних і міжнародних прогресивних заходів загального й ефективного визнання та здійснення їх як серед народів держав – членів ООН, так і серед народів територій, що перебувають під їх юрисдикцією.

Серед основних прав людини в пункті 1 статті 23 Загальної декларації прав людини проголошено також право на працю: «Кожна людина має право на працю, на вільний вибір праці, на справедливі й сприятливі умови праці та на захист від безробіття» [88]. Якщо порівняти його зміст із конституційним правом людини на працю, проголошеним у частині 1 статті 43 Конституції України, то можна дійти висновку, що за формою вони дещо відрізняються, проте за змістом схожі. Положення Конституції України має більш лаконічний зміст, однак положення Загальної декларації прав людини увібрали і гарантії щодо захисту від безробіття,

і гарантування належних умов праці. У статті 43 Конституції України їх сформульовано в окремих частинах (частині 2 та частині 4). Однак суттєва відмінність серед гарантій права людини на працю міститься в пункті 3 статті 23 Загальної декларації прав людини та частині 4 статті 43 Конституції України щодо оплати праці. У Загальній декларації прав людини проголошено: «Кожний працюючий має право на справедливу й задовільну винагороду, яка забезпечує гідне людини існування, її самої та її сім'ї, і яка в разі необхідності доповнюється іншими засобами соціального забезпечення». Тобто в цьому положенні метою заробітної плати є забезпечення гідного існування людини та її сім'ї. Тоді як частиною 4 статті 43 Конституції України гарантується право на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом. Тобто Конституцією України гарантується лише мінімальна заробітна плата, що навряд чи дасть можливість гідного існування працівнику та його сім'ї. У статті 3 Закону України «Про оплату праці» надається визначення мінімальної заробітної плати: законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може провадитись оплата за виконану працівником місячну, а також погодинну норму праці (обсяг робіт) [69]. Розмір мінімальної заробітної плати станом на 1 січня 2016 р., відповідно до статті 7 Закону України «Про Державний бюджет України на 2016 р.», становить 1 378 грн [89].

Генеральною Асамблеєю ООН 16 грудня 1966 р. прийнято Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права (набрав чинності 3 січня 1976 р.). Головною ідеєю його прийняття – більш змістовно закріпити економічні, соціальні й культурні права відповідно до принципів, проголошених Статутом ООН. На відміну від Загальної декларації прав людини, Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права має юридичну силу, а не декларативне значення, складається з преамбули, 5 частин і 31 статті. Він є першим міжнародно-правовим актом, який на високому рівні так широко закріпив гарантії конституційного права людини на

працю. Зокрема, у статті 6 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права проголошено: «1. 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 обирає або на яку вільно погоджується, і зроблять належні кроки до забезпечення цього права. 2. Заходи, яких повинні вжити держави – учасниці цього Пакту з метою повного здійснення цього права, включають програми професійно-технічного навчання й підготовки, шляхи та методи досягнення продуктивної зайнятості в умовах, що гарантують основні політичні й економічні свободи людини» [90].

Крім того, у статті 7 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права закріплено: «Держави, які беруть участь у цьому Пакті, визнають право кожного на справедливі й сприятливі умови праці, у тому числі, зокрема: а) винагороду, що забезпечувала б як мінімум усім трудящим справедливу зарплату та рівну винагороду за працю рівної цінності без будь-якої різниці, причому, зокрема, жінкам повинні гарантуватись умови праці, не гірші від тих, якими користуються чоловіки, з рівною платою за рівну працю; задовільне існування для них самих та їхніх сімей відповідно до постанов цього Пакту; б) умови роботи, що відповідають вимогам безпеки й гігієни; в) однакову для всіх можливість просування по роботі на відповідні більш високі ступені винятково на підставі трудового стажу й кваліфікації; г) відпочинок, дозвілля та розумне обмеження робочого часу й оплачувану періодичну відпустку так само, як і винагороду за святкові дні».

Проаналізувавши положення Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права, доходимо висновку, що закріплені в ньому гарантії майже повністю знайшли відображення в статті 43 Конституції України, крім однієї. Як і в Загальній декларації прав людини, у Міжнародному пакті про економічні, соціальні і культурні права проголошено право на «справедливу зарплату та рівну винагороду

за працю рівної цінності», а Конституцією України лише «право на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом». Тому вважаємо за доцільне внести зміни до статті 43 Конституції України, узгодивши її положення з положеннями Загальної декларації прав людини та Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права.

Одночасно з ухваленням Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права прийнятий Міжнародний пакт про громадянські і політичні права 1966 р., який із метою гарантування права людини на працю дуже широко формулює заборону примусової праці, яка в більш вузькому вигляді знайшла відображення в частині 3 статті 43 Конституції України. Так, у статті 8 Міжнародного пакту про громадянські і політичні права закріплено: «1. Нікого не можуть тримати в рабстві: рабство й работоргівля забороняються в усіх їх видах. 2. Нікого не можуть тримати в підневільному стані. 3(а). Нікого не можуть приневольовати до примусової чи обов'язкової праці. 3(б). У тих країнах, де у вигляді покарання за злочин може призначатися позбавлення волі, пов'язане з каторжними роботами, пункт 3(а) не вважається перешкодою для виконання каторжних робіт за вироком компетентного суду, що призначив таке покарання. 3(в). Терміном «примусова чи обов'язкова праця» в цьому пункті не охоплюється: а) будь-яка не згадана в підпункті 3(б) робота чи служба, яку, як правило, повинна виконувати особа, що перебуває в ув'язненні на підставі законного розпорядження суду, або особа, умовно звільнена від такого ув'язнення; б) будь-яка служба військового характеру, а в тих країнах, де визнається відмовлення від військової служби з політичних чи релігійно-етичних мотивів, будь-яка служба, передбачена законом для осіб, які відмовляються від військової служби з таких мотивів; в) будь-яка служба, обов'язкова у випадках надзвичайного стану або лиха, що загрожують життю чи благополуччю населення; г) будь-яка робота чи служба, що входить до звичайних громадських обов'язків» [91].

Дуже важливу міжнародну гарантію прав людини й громадянина закріплено в пункті 3 статті 2 Міжнародного пакту про громадянські і політичні права – право на захист у разі порушення прав, закріплених у ньому. Зокрема, проголошено, що кожна держава, яка бере участь у цьому пакті, зобов'язується: а) забезпечити будь-якій особі, права й свободи якої, визнані в цьому пакті, порушено, ефективний засіб правового захисту, навіть коли це порушення було вчинене особами, що діяли як особи офіційні; б) забезпечити, щоб право на правовий захист для будь-якої особи, яка потребує такого захисту, встановлювалось компетентними судовими, адміністративними чи законодавчими органами влади або будь-яким іншим компетентним органом, передбаченим правовою системою держави, і розвивати можливості судового захисту; в) забезпечити застосування компетентними органами влади засобів правового захисту, коли вони надаються.

Проаналізувавши Загальну декларацію прав людини, Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права та Міжнародний пакт про громадянські і політичні права, ми дійшли висновку, що закріплені в них гарантії є базовими для гарантій реалізації права людини на працю на національному рівні, зокрема й конституційного права людини на працю, проголошеного в статті 43 Конституції України, а також деталізуються в інших законах нашої держави (Законі України «Про охорону праці», Законі України «Про оплату праці» тощо).

Особливе місце у встановленні гарантій реалізації права людини на працю відіграє Міжнародна організація праці (МОП), яка є спеціалізованим органом ООН, МОП створеним у 1919 р. Україна є членом організації з 1954 р. та ратифікувала понад 60 її конвенцій. На думку В.І. Скрипки, основною метою міжнародно-правового регулювання праці є поступове покращання умов праці й життя найманих працівників, членів їхніх сімей, розширення та гарантування їхніх трудових прав. У зв'язку із цим 30 квітня 1954 р. Україна стала членом МОП [92, с. 80].

МОП приймає конвенції та розробляє рекомендації, а також встановлює міжнародні стандарти у сфері праці, зайнятості, професійної підготовки, умов праці, соціального забезпечення, безпеки праці й охорони здоров'я. Крім конвенцій і рекомендацій, ухвалено три декларації: Філадельфійську декларацію МОП 1944 р. про цілі й завдання МОП (включена нині в Статут МОП), Декларацію МОП 1977 р. про багатонаціональні підприємства і соціальну політику та Декларацію МОП 1998 р. про основоположні права й принципи у сфері праці.

Вважаємо, що серед найважливіших конвенцій МОП, у яких містяться гарантії реалізації статті 43 Конституції України про права людини на працю, ратифікованими Україною, можна назвати наведені нижче поділені на групи документи.

1. Конвенції МОП, що є правовою базою забезпечення гарантій, встановлених частиною 2 статті 43 Конституції України:

– Конвенція МОП № 2 про безробіття (ратифікована Україною 16 травня 1994 р.). У статті 3 закріплено, що члени МОП, які ратифікували цю конвенцію та встановили систему страхування на випадок безробіття, вживають на умовах, погоджених заінтересованими членами, заходи, щоб зайняті роботою громадяни однієї з країн – членів МОП, які працюють на території іншої держави – члена МОП, отримували страхову допомогу в тому ж розмірі, що й зайняті роботою громадяни останньої [93];

– Конвенція МОП № 122 про політику в галузі зайнятості (ратифікована Україною 19 червня 1968 р.). У пункті 2 статті 1 зазначено, що ця політика має на меті забезпечувати, щоб була робота для всіх, хто готовий стати до роботи й шукає роботу; щоб така робота була якомога продуктивнішою; щоб існували свобода вибору зайнятості та найширші можливості для кожного працівника здобути підготовку й використовувати свої навички та здібності для виконання роботи, до якої він придатний, незалежно від раси, кольору шкіри, статі, релігії, політичних поглядів, іноземного чи соціального походження [94];

– Конвенція МОП № 142 про професійну орієнтацію та професійну підготовку в галузі розвитку людських ресурсів (ратифікована Україною 3 травня 1979 р.);

– Конвенція МОП № 159 про професійну реабілітацію та зайнятість інвалідів (ратифікована Україною 6 березня 2003 р.).

2. Конвенції МОП, що є правовою базою забезпечення гарантій, встановлених частиною 3 статті 43 Конституції України:

– Конвенція МОП № 29 про примусову чи обов'язкову працю (ратифікована Україною 10 серпня 1956 р.). Відповідно до пункту 1 статті 1 конвенції кожний член МОП, який ратифікує її, зобов'язується скасувати застосування примусової чи обов'язкової праці в усіх її формах у якомога коротший строк [41];

– Конвенція МОП № 105 про скасування примусової праці (ратифікована Україною 5 жовтня 2000 р.). Зокрема, у статті 1 встановлено вимоги, що кожний член МОП, який ратифікує цю конвенцію, зобов'язується скасувати примусову або обов'язкову працю та не вдаватися до будь-якої її форми: а) як засобу політичного впливу чи виховання або як засобу покарання за наявність чи за висловлювання політичних поглядів, ідеологічних переконань, протилежних усталеній політичній, соціальній або економічній системі; б) як метод мобілізації й використання робочої сили для потреб економічного розвитку; в) як засіб підтримання трудової дисципліни; г) як засіб покарання за участь у страйках; г) як захід дискримінації за ознаками расової, соціальної та національної приналежності чи віросповідання [95].

3. Конвенції МОП, що є правовою гарантією вимог, встановлених у частині 4 статті 43 Конституції України:

– Конвенція МОП № 100 про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності (ратифікована Україною 10 серпня 1956 р.). Відповідно до статті 2 кожний член МОП за допомогою засобів, що відповідають діючим методам встановлення ставок винагородження, заохочує та тією мірою, якою це суміщається із зазначеними методами,

забезпечує застосування щодо всіх працівників принципу рівного винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності. Цей принцип може застосовуватися шляхом або національного законодавства, або системи визначення винагородження, встановленої чи визнаної законодавством, або колективних договорів між підприємцями й працівниками, або поєднанням цих різних способів [96];

– Конвенція МОП № 111 про дискримінацію в галузі праці та занять (ратифікована Україною 4 серпня 1961 р.). У статті 3 проголошено, що кожний член МОП, для якого ця конвенція є чинною, зобов'язується методами, які відповідають національним умовам і практиці: а) прагнути забезпечити співробітництво організацій роботодавців і працівників, а також інших належних органів у справі сприяння ухваленню й дотриманню цієї політики; б) ввести таке законодавство та заохочувати такі освітні програми, які зможуть забезпечити ухвалення й дотримання цієї політики; в) скасовувати будь-які законодавчі положення та змінювати будь-які адміністративні інструкції чи практику, що не збігаються із цією політикою; г) проводити встановлену політику в галузі праці під безпосереднім контролем державної влади; ґ) забезпечувати дотримання встановленої політики в діяльності установ із питань професійної орієнтації, професійного навчання й працевлаштування під керівництвом державної влади; д) зазначати у своїй щорічній доповіді про застосування конвенції заходи, проведені відповідно до згаданої політики, і досягнуті за допомогою цих заходів результати [97];

– Конвенція МОП № 131 про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються (ратифікована Україною 19 жовтня 2005 р.). Статтею 3 цієї конвенції встановлено фактори, які необхідно враховувати під час визначення рівня мінімальної заробітної плати, що включають, наскільки це можливо й прийнятно щодо національної практики та умов, потреби працівників і їхніх сімей з урахуванням загального рівня заробітної плати в країні, прожиткового мінімуму, допомоги із соціального забезпечення

та порівняльного життєвого рівня інших соціальних груп; економічні фактори, у тому числі необхідні умови економічного розвитку, рівень продуктивності й бажаність досягнення та підтримання високого рівня зайнятості [98];

– Конвенція МОП № 155 про безпеку й гігієну праці у виробничій сфері 1981 р. (ратифікована Україною 2 листопада 2011 р.). Згідно зі статтею 4 цієї конвенції кожна держава-член з урахуванням національних умов і практики та після консультації з найбільшими представницькими організаціями роботодавців і працівників розробляє, здійснює й періодично переглядає погоджену національну політику в галузі безпеки та гігієни праці й виробничого середовища. Мета цієї політики – запобігання нещасним випадкам і завданню шкоди здоров'ю, що виникають унаслідок роботи, пов'язуються з нею або в ході неї, мінімізуючи настільки, наскільки це є обґрунтовано практично можливим, причини небезпек, притаманних виробничому середовищу [99];

– Конвенція МОП № 156 про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками (ратифікована Україною 22 жовтня 1999 р.). Відповідно до пункту 1 статті 3 для забезпечення дійсної рівності ставлення та можливостей для трудящих чоловіків і жінок одна із цілей національної політики кожного члена МОП полягає в тому, щоб особи із сімейними обов'язками, які виконують або бажають виконувати оплачувану роботу, могли здійснювати своє право на це, не зазнаючи дискримінації, та, наскільки це можливо, гармонійно поєднуючи професійні й сімейні обов'язки [100].

4. Конвенції МОП, що є міжнародною базою гарантій, встановлених частиною 5 статті 43 Конституції України:

– Конвенція МОП № 45 про використання праці жінок на підземних роботах у шахтах будь-якого роду (ратифікована Україною 4 серпня 1961 р.). Статтею 2 встановлено категоричну вимогу, що жодна особа жіночої статі будь-якого віку не може бути використана на підземних роботах у шахтах.

Проте відповідно до статті 3 вказаної конвенції встановлюються випадки, які не підпадають під таку заборону. Зокрема, зазначено, що національне законодавство може вилучити з-під згаданої заборони жінок, які обіймають керівні посади та не виконують фізичну роботу; жінок, зайнятих санітарним і соціальним обслуговуванням; жінок, які опановують навчання та допускаються до проходження стажування в підземних частинах шахти з метою професійної підготовки; інших жінок, які повинні спускатися час від часу в підземні частини шахти для виконання робіт нефізичного виду [101];

– Конвенція МОП № 138 про мінімальний вік для прийому на роботу (ратифікована Україною 3 травня 1979 р.). У статті 2 встановлено важливі гарантії щодо умов праці неповнолітніх, зокрема й вимогу щодо віку. Так, мінімальний вік, який визначається на підставі параграфа 1 цієї статті, не має бути нижчим, ніж вік закінчення обов'язкової шкільної освіти, і в будь-якому разі не може бути нижче 15 років. Незалежно від положень параграфа 3 статті 2 цієї конвенції член МОП, чия економіка й система освіти недостатньо розвинені, може після консультацій із зацікавленими організаціями роботодавців і працівників, де такі існують, спочатку встановити вік у 14 років як мінімальний. Також у статті 3 аналізованої конвенції закріплено, що мінімальний вік для прийому на будь-який вид роботи за наймом або іншої роботи, яка за своїм характером чи через умови, у яких вона здійснюється, може завдати шкоди здоров'ю, безпеці або моральності підлітка, не може бути нижче 18 років. Види робіт за наймом або інші роботи, до яких застосовується параграф 1 цієї статті, визначаються національними законами чи правилами або компетентними органами влади після консультацій із відповідними організаціями роботодавців і працівників, де такі існують [102];

– Конвенція МОП № 182 про заборону та негайні заходи щодо ліквідації найгірших форм дитячої праці (ратифікована Україною 5 жовтня 2000 р.). Відповідно до статті 7 кожна держава-член вживає всі необхідні заходи для забезпечення

ефективного застосування й дотримання положень, які втілюють у життя цю конвенцію, у тому числі шляхом введення та застосування кримінальних або (залежно від обставин) інших санкцій. Кожна держава-член з огляду на важливість освіти в справі ліквідації дитячої праці вживає в установлені строки заходи, спрямовані на недопущення залучення дітей до найгірших форм дитячої праці; надання необхідної й належної прямої допомоги для припинення заняття дітей найгіршими формами дитячої праці та для їхньої реабілітації й соціальної інтеграції; надання всім дітям, звільненим від найгірших форм дитячої праці, доступу до безплатної початкової освіти, професійно-технічної підготовки за можливості й необхідності; виявлення дітей, які перебувають в особливо важкому стані, та допомога таким дітям; врахування особливостей становища дівчат [103].

5. Конвенцією МОП щодо гарантій, встановлених у частині 6 статті 43 Конституції України, є Конвенція МОП № 95 про захист заробітної плати (ратифікована Україною 4 серпня 1961 р.). Відповідно до статті 3 заробітна плата, виплачувана готівкою, виплачуватиметься лише грішми, що мають законний обіг, а виплату у формі векселів, бонів, купонів чи в будь-якій іншій формі, призначеній замінити гроші, що мають законний обіг, буде заборонено. Компетентна влада може дозволити чи розпорядитися виплачувати заробітну плату банківськими чеками або поштовими переказами, якщо таку форму виплати прийнято у звичайній практиці або вона конче потрібна з огляду на особливі обставини та якщо колективний договір чи рішення арбітражного органу це передбачають, а за відсутності таких постанов – якщо заінтересований працівник згоден на це. Однак статтею 4 цієї конвенції встановлено виняток щодо виплати заробітної плати лише в грошовій формі, зокрема національне законодавство, колективні договори або рішення арбітражних органів можуть дозволяти часткову виплату заробітної плати в натурі в тих галузях промисловості чи професіях, де цю форму виплати прийнято у звичайній практиці або вона

бажана з огляду на рід галузі промисловості чи професії, про які йдеться. Виплата заробітної плати у вигляді спиртних або наркотичних засобів у жодному разі не допускається. У тих випадках, коли дозволено часткову виплату заробітної плати в натурі, має бути вжито відповідні заходи, щоб видача натурою призначалася для особистого користування працівника та його сім'ї й відповідала їхнім інтересам; видача здійснювалася за справедливою й розумною ціною [104].

6. Конвенції МОП щодо гарантій, встановлених частиною 7 статті 43 Конституції України:

– Конвенція МОП № 158 про припинення трудових відносин з ініціативи підприємця (ратифікована Україною 16 травня 1994 р.). Відповідно до статті 4 цієї конвенції трудові відносини з працівниками не припиняються, якщо лише немає законних підстав для такого припинення, пов'язаного зі здібностями чи поведінкою працівника або викликаного виробничою потребою підприємства, установи чи служби [82];

– Конвенція МОП № 173 про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця (ратифікована Україною 19 жовтня 2005 р.). Відповідно до статті 5 в разі неплатоспроможності роботодавця вимоги працівників, які постають із трудових відносин, захищаються за допомогою привілею так, що їх задовольняють за рахунок активів неплатоспроможного роботодавця до того, як непривілейованим кредиторам може бути виплачено їхню частку. Відповідно до статті 6 цієї конвенції привілей охоплює принаймні такі вимоги: а) вимоги працівників щодо виплати їм заробітної плати за встановлений період, який не може бути меншим, ніж три місяці, і який передує неплатоспроможності чи припиненню трудових відносин; б) вимоги працівників щодо виплати їм заробітної плати за роботу у вихідні дні та заробітної плати за час відпустки, яка є належною до виплати у зв'язку з роботою, що виконувалась упродовж року, у якому мали місце неплатоспроможність чи припинення трудових відносин, а також упродовж попереднього року; в) вимоги працівників щодо виплати їм грошових сум,

належних до виплати у зв'язку з іншими видами оплачуваної відсутності на роботі за встановлений період, який не може бути меншим, ніж три місяці, і який передусє неплатоспроможності чи припиненню трудових відносин; г) вимоги працівників щодо виплати їм вихідної допомоги, належної до виплати у зв'язку з припиненням трудових відносин [105].

Як бачимо, конвенції Міжнародної організації праці, ратифіковані Україною, відіграють важливу роль у гарантуванні й захисті конституційного права людини на працю.

Серед міжнародно-правових актів регіонального рівня, у яких містяться гарантії реалізації права людини на працю, варто приділити увагу європейським стандартам прав людини.

Так, 4 листопада 1950 р. Радою Європи прийнято Конвенцію про захист прав людини і основоположних свобод, ратифіковано Україною 9 лютого 2006 р. Статтею 4 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод забороняється рабство й примусова праця, зокрема нікого не можна тримати в рабстві або в підневільному стані. Ніхто не може бути присилуваний виконувати примусову чи обов'язкову працю. Для цілей цієї статті значення терміна «примусова чи обов'язкова праця» не поширюється на такі види роботи: а) будь-яку роботу, виконання якої зазвичай вимагається під час призначеного згідно з положеннями статті 5 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод тримання в умовах позбавлення свободи або під час умовного звільнення; б) будь-яку службу військового характеру або, якщо особа відмовляється від неї з мотивів особистих переконань у країнах, де така відмова визнається, службу, яка вимагається замість обов'язкової військової служби; в) будь-яку службу, що вимагається в разі надзвичайної ситуації або стихійного лиха, яке загрожує життю чи благополуччю суспільства; г) будь-яку роботу або службу, яка є частиною звичайних громадянських обов'язків [106]. Положення статті 5 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод знайшли відображення в частині 3 статті 43 Конституції України. Однак варто вказати, що дуже важливе значення має стаття 18

Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод, оскільки в ній проголошено створення Європейського суду з прав людини, що діє на постійній основі, головною метою створення якого є дотримання сторонами, що підписали аналізовану конвенцію, прав людини та основоположних свобод.

У 1961 р. Радою Європи прийнято Європейську соціальну хартію (переглянуту), яку ратифіковано Україною 14 вересня 2006 р. Саме в цьому акті найбільш широко закріплено гарантії реалізації конституційного права людини на працю. Зокрема, частиною 1 Європейської соціальної хартії (переглянутої) проголошено, що сторони визнають метою своєї політики, яку вони запроваджуватимуть усіма відповідними засобами як національного, так і міжнародного характеру, досягнення умов, за яких можуть ефективно здійснюватися такі права й принципи:

1. Кожна людина повинна мати можливість заробляти собі на життя професією, яку вона вільно обирає.

2. Усі працівники мають право на справедливі умови праці.

3. Усі працівники мають право на безпечні й здорові умови праці.

4. Усі працівники мають право на справедливу винагороду, яка забезпечить достатній життєвий рівень для них самих і їхніх сімей.

5. Усі працівники та роботодавці мають право на свободу об'єднання в національні чи міжнародні організації для захисту своїх економічних і соціальних інтересів.

6. Усі працівники та роботодавці мають право на укладення колективних договорів.

7. Діти й підлітки мають право на особливий захист від фізичних і моральних ризиків, на які вони наражаються.

8. Працюючі жінки в разі материнства мають право на особливий захист.

9. Кожна людина має право на належні умови для професійної орієнтації, метою якої є допомога їй у виборі професії згідно зі своїми особистими здібностями й інтересами.

10. Кожна людина має право на належні умови для професійної підготовки тощо.

Крім того, у статті 1 частини 2 Європейської соціальної хартії (переглянутої) закріплюється право на працю. Так, з метою забезпечення ефективного здійснення права на працю сторони зобов'язуються: 1) визнати однією зі своїх найголовніших цілей та одним зі своїх найголовніших обов'язків досягнення й підтримання якомога вищого та стабільного рівня зайнятості, маючи на меті досягнення повної зайнятості; 2) ефективно захищати право працівника заробляти собі на життя професією, яку він вільно обирає; 3) створювати безкоштовні служби працевлаштування для всіх працівників або забезпечувати їхнє функціонування; 4) забезпечувати належну професійну орієнтацію, підготовку та перекваліфікацію або сприяти їм [107]. Статтею 2 частини 2 Європейської соціальної хартії (переглянутої) закріплено право на справедливі умови праці, а статтею 3 частини 2 – право на безпечні та здорові умови праці. Варто зазначити, що ці гарантії, встановлені Європейською соціальною хартією (переглянутою), знайшли відображення в статті 43 Конституції України.

Для нашого дослідження дуже важливе значення має пункт 1 статті 4 частини 2 Європейської соціальної хартії (переглянутої) про право на справедливу винагороду, оскільки під час ратифікації Україна відмовилася брати на себе зобов'язання щодо його виконання. Зокрема, у Європейській соціальній хартії (переглянутій) зазначено, що з метою забезпечення ефективного здійснення права на справедливу винагороду сторони зобов'язуються визнати право працівників на таку винагороду, яка забезпечує їм і їхнім сім'ям достатній життєвий рівень. Ця важлива гарантія не знайшла відображення в Конституції України, у частині 4 статті 43 якої закріплено лише право на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом, тобто мінімальну заробітну плату.

У зв'язку із чим вважаємо за доцільне внести зміни до частини 4 статті 43 Конституції України, виклавши її зміст таким чином: «Кожен має право на належні, безпечні й здорові умови праці, на справедливу та рівну винагороду за працю

рівної цінності, проте не нижчу від визначеної законом, яка забезпечить їм і їхнім сім'ям достатній життєвий рівень».

Важливе значення для громадян України мають акти Європейського Союзу щодо гарантій права людини на працю в умовах, коли Україна проголосила курс на членство в ЄС і підписала в 2014 р. Угоду про асоціацію України з Європейським Союзом. Провідне місце в гарантуванні права людини на працю в ЄС посідає Хартія Співтовариства про основні соціальні права працівників, прийнята Главами держав або урядів держав – членів Європейського Співтовариства на зустрічі в Страсбурзі 9 грудня 1989 р. Головною метою прийняття Хартії Співтовариства про основні соціальні права працівників було сприяння поліпшенню життя й умов праці працівників. Відповідно до статті 4 Хартії Співтовариства про основні соціальні права працівників кожна особа вільна обирати та працювати за спеціальністю відповідно до регламентів, що регулюють кожний вид діяльності. А статтею 5 цього документа гарантовано, що всі види зайнятості підлягають справедливій винагороді.

Із цією метою згідно з положеннями, що застосовуються в кожній країні, працівникам забезпечується справедлива заробітна плата, тобто заробітна плата, достатня для забезпечення їм гідного рівня життя; відповідно до умов зайнятості працівники, крім тих, що працюють на основі безстрокового контракту на умовах повного робочого часу, отримують пропорційну винагороду; заробітна плата може бути утримана, вилучена або передана лише відповідно до національного законодавства. Подібні положення мають передбачати заходи, що дають змогу зацікавленому працівникові продовжувати користуватися необхідними засобами існування для нього та його сім'ї [108].

Крім того, Хартією Співтовариства про основні соціальні права працівників приділено увагу поліпшенню умов життя й праці, соціальному захисту, професійному навчанню, рівності чоловіків і жінок, участі працівників в управлінні, охороні здоров'я й безпеці на робочому місці, захисту дітей і підлітків,

а також іншим питанням, що входять до змісту права людини на працю та потребують особливих гарантій під час їх реалізації. Однак оскільки Хартія Співтовариства про основні соціальні права працівників має декларативний характер, то для реалізації прав, які нею проголошуються, Європейським Союзом видано такі директиви:

– Директиву Ради ЄС № 80/187 від 14 лютого 1977 р. щодо приведення у відповідність законів держав – членів ЄС із питань захисту прав працівників під час передачі підприємства або частини підприємства;

– Директиву Ради ЄС № 80/987 від 20 жовтня 1980 р. про зближення правових положень держав – членів щодо захисту найманих працівників у випадку неплатоспроможності їхнього роботодавця;

– Директиву Ради ЄС № 91/383 від 25 червня 1991 р. щодо заходів щодо покращення умов безпеки та щодо захисту здоров'я на робочих місцях для працівників, які вступили в трудові відносини на певний строк або на тимчасові трудові відносини;

– Директиву Ради ЄС № 91/533 від 14 жовтня 1991 р. про обов'язок роботодавця інформувати працівників про умови, що застосовуються до договірних або трудових відносин, тощо.

Важливе значення для гарантій реалізації конституційного права людини на працю мають також документи Співдружності Незалежних Держав, учасником якої є Україна, а саме такі:

– Конвенція про правовий статус трудящих-мігрантів і членів їхніх сімей держав – учасниць Співдружності Незалежних Держав, підписана в Кишиневі 14 листопада 2008 р., ратифікована Верховною Радою України 21 грудня 2011 р.;

– Угода про взаємне визнання пільг і гарантій для учасників та інвалідів Великої Вітчизняної війни, учасників бойових дій на території інших держав, сімей загиблих

військовослужбовців (у межах СНД), підписана в Москві 15 квітня 1994 р., ратифікована Верховною Радою України 26 квітня 1996 р.;

– Угода про співробітництво в галузі трудової міграції та соціального захисту трудівників-мігрантів (у межах СНД), підписана в Москві 15 квітня 1994 р. Підписали всі держави – учасниці СНД, ратифікована Верховною Радою України 16 березня 2007 р.;

– Протокол про внесення змін та доповнень до Угоди про співробітництво в галузі трудової міграції і соціального захисту трудівників-мігрантів від 15 квітня 1994 р., підписаний у Москві 25 листопада 2005 р., ратифікований Верховною Радою України 16 березня 2007 р.;

– Угода про взаємне визнання прав на відшкодування шкоди, заподіяної працівникам каліцтвом, професійним захворюванням або іншим ушкодженням здоров'я, пов'язаними з виконанням ними трудових обов'язків (у межах СНД), підписана в Москві 9 вересня 1994 р. Підписали всі держави – учасниці СНД, ратифікована Верховною Радою України 6 жовтня 1995 р.;

– Угода про порядок розслідування нещасних випадків на виробництві, які сталися з працівниками в період їх знаходження за межами держави проживання (у межах СНД), підписана в Москві 9 грудня 1994 р. Підписали всі держави – учасниці СНД, ратифікована Верховною Радою України 10 січня 1996 р.

Конвенцією про правовий статус трудящих-мігрантів і членів їхніх сімей держав – учасниць Співдружності Незалежних Держав 2008 р. в статті 6 встановлено такі гарантії:

1. Трудящі-мігранти користуються на території приймаючої сторони правами, які, відповідно до законодавства, надаються громадянам цієї сторони, а саме: на безпечні умови праці; на рівну винагороду за рівнозначну роботу, зокрема й отримання доплат і компенсацій для осіб, які мають на них право; на користування житлом на платній основі; на соціальне забезпечення (соціальне страхування), крім пенсійного,

відповідно до законодавства приймаючої сторони; на обов'язкове соціальне страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань відповідно до законодавства приймаючої сторони; на відшкодування шкоди, заподіяної життю й здоров'ю в результаті нещасного випадку на виробництві або професійного захворювання; на доступ до іншої оплачуваної трудової діяльності в разі її втрати з незалежних від трудящого-мігранта обставин з огляду на обмеження, передбачені статтею 4 Конвенції про правовий статус трудящих-мігрантів і членів їхніх сімей держав – учасниць Співдружності Незалежних Держав.

2. Права трудящих-мігрантів, які стосуються здійснення ними трудової діяльності в приймаючій стороні, регулюються законодавством і міжнародними договорами, учасницею яких є ця сторона [109].

Не менш важливе значення для гарантій реалізації права на працю має Угода про співробітництво в галузі трудової міграції та соціального захисту трудящих-мігрантів 1994 р., оскільки за нею взаємно визнаються документи працівників-мігрантів щодо освіти, стажу роботи, рангів, звань тощо. Так, у статті 4 Угоди про співробітництво в галузі трудової міграції та соціального захисту трудящих-мігрантів закріплено, що кожна зі сторін визнає (без легалізації) дипломи, свідоцтва про освіту, відповідні документи про присвоєння звання, розряду, кваліфікації та інші необхідні для здійснення трудової діяльності документи, а також завірений у встановленому на території сторони виїзду порядку переклад їх державною мовою сторони працевлаштування або російською мовою. Трудовий стаж, у тому числі стаж на пільгових підставах і за спеціальністю, взаємно визнається сторонами. За остаточного виїзду трудівника-мігранта зі сторони працевлаштування роботодавець (наймач) видає йому довідку або інший документ, який містить відомості про тривалість роботи й заробітну плату помісячно [110]. Угодою про співробітництво в галузі трудової міграції та соціального захисту трудящих-мігрантів також врегульовуються питання щодо в'їзду працівників

на територію іншої держави, оформлення трудових відносин та інші гарантії, що постають під час реалізації права людини на працю.

Також важливе значення має міжнародно-правове регулювання гарантій реалізації конституційного права людини на працю, закріплене в двосторонніх угодах України.

Так, Угодою між Україною та Іспанією щодо врегулювання й упорядкування трудових міграційних потоків між двома державами (2009 р.) у розділі 3 встановлено такі важливі гарантії реалізації права на працю громадянами наших держав, які перебувають на території іншої сторони:

– працівники користуються правами й пільгами, які надаються законодавством приймаючої держави, при цьому не допускається жодна форма дискримінації за ознакою раси, статі, сексуальної орієнтації, сімейного стану, релігії, переконань, профспілкової належності, походження або соціального стану;

– оплата праці працівників та умови їх праці визначаються в кожному трудовому контракті відповідно до положень чинних колективних договорів, а за їх відсутності – відповідно до законодавства, яке застосовується до працівників тієї ж професії й кваліфікації, які є громадянами приймаючої держави;

– до працівників застосовується законодавство у сфері соціального забезпечення приймаючої держави. Вони мають право на соціальне забезпечення, передбачене цим законодавством, за винятком випадків, коли інше передбачається міжнародними договорами, учасниками яких є договірні сторони;

– усі непорозуміння, які можуть виникати між роботодавцем і працівником, вирішуються відповідно до чинного законодавства приймаючої держави [111].

Згідно зі статтею 7 Угоди між Україною та Португальською Республікою про тимчасову міграцію громадян України для роботи в Португальській Республіці, до громадян України, які мігрують до Португальської Республіки в межах дії цієї угоди, на території Португалії застосовуються такі ж

умови винагородження та праці, якими користуються португальські громадяни відповідно до положень законодавства, правил колективної праці, місцевих традицій і звичок, а також соціальні гарантії, передбачені португальським законодавством. Вони також користуватимуться такими ж правами й захистом, який отримують громадяни Португальської Республіки згідно із чинним законодавством щодо охорони здоров'я й безпеки праці. Португальські органи влади слідкуватимуть, щоб положення, наведені в пунктах 1 та 2 статті 7 аналізованої угоди, виконувались. Роботодавець зобов'язаний забезпечувати перебування громадянина України в Португальській Республіці та його повернення в Україну, якщо з його вини громадянин України не отримав робоче місце, на яке він мав трудовий контракт [112].

Міжнародні договори є одним із найбільш дієвих інструментів забезпечення реалізації конституційного права людини на працю в Україні, у них встановлюються важливі гарантії реалізації цього права, а також дієві шляхи його захисту. Встановлені в міжнародних актах стандарти реалізації права на працю є загальноприйнятими міжнародним співтовариством вимогами до всіх країн щодо забезпечення свободи праці, належних, безпечних і здорових умов праці, гідної винагороди, рівності прав чоловіків і жінок у сфері праці, а також судового захисту й інших гарантій.

2.2. Конституційне право людини на працю в зарубіжних країнах (порівняльний аналіз)

Порівняльний метод дослідження гарантій реалізації конституційного права людини на працю дає змогу визначити його зміст і сутність, зробити узагальнення зарубіжної практики, а також усвідомити, чи відповідає закріплене в статті 43 Конституції України право на працю сучасній світовій тенденції, визначити переваги й недоліки конституційного змісту права людини на працю в різних країнах з огляду на їх політико-правові традиції, економічний, соціальний і культурний розвиток.

Зарубіжна практика конституційного закріплення права людини на працю досліджувалась у наукових працях В.С. Семенова, Н.В. Колотової, Б. Баурінга, А.В. Малько, В.Є. Чіркїна та інших вітчизняних і зарубіжних учених. Однак це питання в сучасних умовах вимагає подальшого всебічного розгляду.

Як було визначено, конституційне право на працю є невід'ємним правом людини та належить до групи соціально-економічних прав. Так, досліджуючи достовірні джерела В.С. Семенов зазначає, що конституційні документи XVIII–XIX ст. проголошували насамперед так звані класичні права, тобто громадянські й політичні. Проте навіть у той час деякі видатні економісти та філософи вважали, що громадяни мають право сподіватись на зусилля з боку державних органів, спрямовані на покращання їхніх життєвих умов. Філософи-просвітники наводили аргументи на користь того, що пізніше набуло назву «соціально-економічні права»: Ж. Тюрго писав про право на працю, Дж. Адамс і Г. Бабеф – про право на освіту, а Т. Пейн – про право на пенсію за віком [113, с. 81].

На думку Н.В. Колотової, загалом світове співтовариство досягло угоди з питання визнання цінності соціально-економічних прав і необхідності закріплення цих прав у діючих конституціях. Вони не лише не є «другорядними», а й у сукупності з громадянськими та політичними правами складають єдиний комплекс прав людини, правового статусу особи, побудованого на взаємній обумовленості й захищеності всіх прав. Усі права людини утворюють систему, у якій вони визнаються неподільними, рівнозначними та однаково необхідними для вільного існування людини. Крім того, учений переконана, що, незважаючи на загальновизнаність соціальних та економічних прав, ставлення до них у різних країнах, як і раніше, є неоднаковим, що впливає на обсяг, способи й характер їх конституційного закріплення. У конституціях низки країн ці права формулюються побічно, через визначення основних соціальних цілей держави [114, с. 70–71].

Такої ж думки дотримується Б. Баурінг, який стверджує, що в багатьох конституціях практично немає норм про соціально-економічні права (наприклад, у США, Канаді, Великобританії). Це принципова позиція законодавця, яка постає з традиційного підходу до захисту індивідуальної свободи, властивої загальному праву, що розуміє свободу лише як негативне право [115, с. 36]. В.Н. Сафонов додає, що в США, наприклад, термін «соціально-економічні права» взагалі не є загальноприйнятим. Права цього виду називаються «придбаними правами» (*entitlement rights*), тобто отриманими за допомогою праці або обміну, а не належать людині від народження, як права, отримані на основі статутного законодавства [116, с. 15–16].

А.В. Малько зазначає, що ставлення до соціально-економічних прав у зарубіжних державах різне. У низці країн соціально-економічні права знайшли конституційне закріплення, мають певні особливості, а саме: мають єдиний матеріальний (економічний і соціально-культурний) зміст; нерідко виступають як права-гарантії, оскільки забезпечують реалізацію інших прав і свобод; мають загальносоціальну спрямованість, оскільки є інструментами утвердження гуманізму й справедливості; вимагають більш детальної конкретизації в поточному (трудоному, житловому, цивільному тощо) законодавстві [117, с. 123].

Узагальнюючи, наголосимо, що традиція щодо відсутності конституційного закріплення соціально-економічних прав, у тому числі прав на працю, притаманна країнам англосаксонської правової системи. Тоді як країнам континентальної правової системи притаманне чітке закріплення в конституціях права на працю.

Звернемо увагу, що в конституціях країн колишнього «соціалістичного табору», прийнятих у 1990-х рр. (наприклад, Польщі, Угорщини), конституційне право на працю відображається досить широко, на відміну від «старих» конституцій Західної Європи, у яких це право закріплюється дуже вузько й лаконічно або зовсім відсутнє (зокрема, в Ісландії, Швеції).

Є певні відмінності щодо конституційного закріплення права на працю в республіках колишнього СРСР. Деякі з них закріпили це як важливе соціально-економічне право (наприклад, Україна, Росія, Білорусь), а деякі не приділили йому уваги (зокрема, країни Прибалтики, Вірменія тощо). Так, Є.В. Краснова стверджує, що в республіках колишнього СРСР право на працю зазнало трансформації. Усі ці країни відмовились від соціалістичної концепції права на працю, а деякі (наприклад, Вірменія, Грузія, Казахстан, Киргизія, Естонія, Латвія, Литва) виключили зі своїх нових конституцій навіть згадку про це право [118, с. 149].

Зокрема, у статті 41 Конституції Республіки Білорусь 1994 р. проголошено, що громадянам Республіки Білорусь гарантується право на працю як найбільш гідний спосіб самоствердження людини, тобто право на вибір професії, роду занять і роботи відповідно до покликання, здібностей, за освітою, професійною підготовкою та з урахуванням суспільних потреб, а також на здорові й безпечні умови праці. Держава створює умови для повної зайнятості населення. У разі незайнятості особи з незалежних від неї причин їй гарантуються навчання новим спеціальностям і підвищення кваліфікації з урахуванням суспільних потреб, а також допомога з безробіття відповідно до закону. Громадяни мають право на захист своїх економічних і соціальних інтересів, у тому числі право на об'єднання в професійні спілки, укладення колективних договорів (угод) та право на страйк. Примусова праця забороняється, крім роботи чи служби, яка визначається вироком суду або відповідно до закону про надзвичайний і воєнний стан [119].

Як бачимо, право на працю в Конституції Республіки Білорусь значно відрізняється від права на працю, визначеного в Конституції України. Оскільки Конституцією України право на працю гарантується як громадянам України, так і іноземцям та особам без громадянства, які перебувають на території України на законних підставах, можна дійти висновку, що українські положення щодо права на працю, на відміну від положень Конституції Республіки Білорусь, більшою мірою відповідають міжнародним стандартам.

Статтею 42 Конституції Республіки Білорусь гарантується право на справедливу винагороду незалежно від статі. Зокрема, встановлено, що особам, які працюють за наймом, гарантується справедлива частка винагороди в економічних результатах праці відповідно до її кількості, якості та громадського значення, проте не нижче рівня, що забезпечує їм і їхнім сім'ям вільне й гідне існування. Жінки та чоловіки, дорослі й неповнолітні мають право на рівну винагороду за працю рівної цінності. І варто віддати належне законодавцю Білорусі: гарантії щодо оплати праці повністю відповідають положенням Загальної декларації прав людини, Міжнародному пакту про економічні, соціальні і культурні права та Європейській соціальній хартії, на відміну від положень частини 4 Конституції України, у якій гарантується лише право на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом (мінімальну заробітну плату).

У Конституції Республіки Молдова право на працю закріплюється в трьох статтях. Зокрема, у частині 2 статті 39 «Право на управління» цього акта зазначено, що будь-якому громадянину забезпечується відповідно до закону доступ до державної служби. У статті 43 «Право на працю і захист праці» Конституції Республіки Молдова проголошено: «1. Кожна людина має право на працю, вільний вибір роботи, справедливі й задовільні умови праці, а також право на захист від безробіття. 2. Працівники мають право на захист праці. Заходи щодо захисту стосуються безпеки й гігієни праці, режиму праці жінок і молоді, встановлення мінімальної заробітної плати у сфері економіки, щотижневого відпочинку, оплачуваної відпустки, праці у важких умовах, а також інших специфічних ситуацій. 3. Тривалість робочого тижня не повинна перевищувати 40 годин. 4. Право на переговори з питань праці та обов'язковість колективних договорів гарантуються». Статтею 44 Конституції Республіки Молдова забороняється примусова праця. Не вважаються примусовою працею військова служба або така, що її замінює, діяльність осіб, які відповідно до закону не проходять обов'язкову військову

службу; праця засудженої особи в період позбавлення волі чи виправних робіт без позбавлення волі, здійснювана в нормальних умовах; праця в умовах стихійних лих чи іншої небезпеки, а також праця, що є частиною звичайних громадянських обов'язків, встановлених законом [120]. Положення про працю Республіки Молдова та України досить схожі, однак у Конституції Республіки Молдова однією з гарантій конституційного права на працю встановлено обмеження максимальної тривалості робочого часу до 40 годин на тиждень.

Дуже мало уваги приділено праву на працю в конституціях Норвегії, Данії, Австрії. Наприклад, відповідно до статті 110 Конституції Королівства Норвегії в обов'язок державних органів входить створення умов для того, щоб кожна здатна до праці людина могла забезпечувати собі утримання своєю працею [121]. З приводу цього досить влучно висловився В.Є. Чіркін, який зазначив, що в країнах ринкової економіки (у тому числі соціально орієнтованої) економічним і політичним гарантіям у конституційному праві приділяється мало уваги, акцент робиться на детально розроблених юридичних гарантіях. У доктрині основною соціально-економічною гарантією прав громадян вважається володіння власністю, що дає можливість людині незалежно здійснювати свої права, свободу вибору занять. Також характерні існування соціальної держави, більш масовий характер «середнього класу» [122, с. 84].

Найбільш широко право на працю закріплюється в конституціях Італії, Польщі, Німеччини, Греції та інших країн. У Конституції Республіки Італія 1947 р. право на працю закріплюється в статті 4, а гарантії права на працю – у статтях 35, 36, 37. Відповідно до статті 4 Конституції Республіки Італія держава визнає за всіма громадянами право на працю та сприяє створенню умов, які роблять це право реальним. Кожен громадянин відповідно до своїх можливостей і за власним вибором зобов'язаний здійснювати діяльність або виконувати функції, що сприяють матеріальному чи духовному прогресу суспільства. Статтею 35 Конституції Республіки

Італія проголошено, що республіка охороняє працю в усіх її формах і застосуваннях. Вона піклується про підготовку та підвищення професійної кваліфікації працюючих; сприяє розвитку та підтримує міжнародні організації й угоди, що мають на меті закріпити та впорядкувати трудові права; визнає свободу еміграції за умови дотримання обов'язків, встановлених законом у загальних інтересах, і захищає італійських трудящих за кордоном. Стаття 36 Конституції Республіки Італія проголошує гарантії щодо оплати праці, зокрема працівник має право на винагороду, що відповідає кількості та якості його праці та є достатньою в будь-якому разі для забезпечення йому і його родині вільного й гідного існування; максимальна тривалість робочого дня встановлюється законом, трудящий має право на щотижневий відпочинок і на щорічну оплачувану відпустку, від яких він не може відмовитися. Статтею 37 Конституції Республіки Італія встановлено гарантії для жінок і неповнолітніх працівників, зокрема закріплено, що працююча жінка має ті ж права та за однакової праці отримує таку ж винагороду, як працюючий чоловік. Умови праці повинні давати їй змогу виконувати головну для неї сімейну функцію, забезпечувати належну охорону інтересів матері й дитини. Закон встановлює мінімальний вік для роботи за наймом. Шляхом видання спеціальних норм держава охороняє працю неповнолітніх і гарантує їм право на рівну винагороду за рівної праці [123].

Необхідно зазначити, що в Конституції Республіки Італія поряд із правом на працю встановлено також обов'язок працювати, що сприятиме матеріальному й духовному обов'язку суспільства; статтями 35, 36, 37 закріплено широкий спектр гарантій реалізації конституційного права на працю та його захист.

У статті 27 Конституції Японії 1946 р. зазначено: «Усі мають право на працю та зобов'язані працювати. Заробітна плата, робочий час, відпочинок та інші умови праці визначаються законом. Експлуатація дітей забороняється» [124]. Як бачимо, у Конституції Японії, як і в Конституції Республіки

Італія, поряд із правом на працю є обов'язок працювати. Проте цей обов'язок працювати жодним чином не можна співвідносити з обов'язком працювати, закріпленим в СРСР. Досить вдало щодо цього висловились Б.А. Страшун та В.В. Маклаков: «Обов'язок працювати, який у демократичних країнах має швидше моральне, ніж юридичне значення, у країнах соціалізму часом обертається на примус до праці (боротьбу з «дармоїдством» тощо)» [125, с. 110].

У статті 24 Конституції Республіки Польща закріплено: «Праця перебуває під захистом Республіки Польща. Держава здійснює нагляд за умовами здійснення праці». У статті 65 Конституції Республіки Польща встановлюються такі гарантії: «1. Кожному забезпечуються свобода вибору й здійснення професії, а також вибору місця роботи. Винятки визначаються законом. 2. Обов'язок праці може бути покладено лише законом. 3. Постійна зайнятість дітей до 16 років забороняється. Форми й характер допустимої зайнятості визначаються законом. 4. Мінімальний розмір винагороди за працю або спосіб встановлення цього розміру визначаються законом. 5. Публічна влада проводить політику, спрямовану на повну, продуктивну зайнятість, за допомогою реалізації програм боротьби з безробіттям, зокрема й організації та підтримки професійного консультування та навчання, а також публічних робіт та інтервенційної праці».

У статті 66 Конституції Республіки Польща гарантується право на належні умови праці, у тому числі право на відпочинок: «Кожен має право на безпечні й гігієнічні умови праці. Порядок реалізації цього права, а також обов'язки роботодавця визначаються законом. Працівник має право на визначені в законі дні, вільні від праці, і щорічні оплачувані відпустки; максимальні норми робочого часу визначаються законом» [126]. Слід зазначити, що конституційні положення права на працю в Польщі максимально схожі з положеннями, закріпленими в статті 43 Конституції України, зокрема й щодо гарантій мінімальної оплати праці.

Досить цікаво конституційне право на працю сформульовано в статті 12(5) Конституції Німеччини: «1. Усі німці мають право вільно обирати для себе професію, місце роботи й місце отримання освіти. Заняття професією може регулюватися законом або на основі закону. 2. Ніхто не може бути примушений до виконання будь-якої певної роботи інакше, як у межах звичайної, загальної та рівної для всіх публічної повинності. 3. Примусова праця допускається лише під час позбавлення волі за вироком суду» [127, с. 184]. Натомість частиною 3 статті 43 Конституції України використання примусової праці забороняється взагалі.

Статтею 22 Конституції Греції проголошено, що праця – це право, яке перебуває під охороною держави, що піклується про створення умов для забезпечення зайнятості всіх громадян і підвищення рівня трудящого сільського й міського населення. Усі працівники незалежно від статі або інших відмінностей мають право на рівну оплату за рівноцінну виконувану роботу. Законом визначаються загальні умови праці, які доповнюються укладеними в результаті вільних переговорів колективними трудовими угодами, а в разі невдачі таких переговорів – правилами, визначеними шляхом арбітражу. Будь-яка форма примусової праці забороняється. Особливі закони регулюють питання реквізиції особистих послуг у разі війни чи мобілізації для задоволення потреб оборони країни або нагальних соціальних потреб у випадках, здатних поставити під загрозу громадське здоров'я, а також питання особистої роботи в органах місцевого самоврядування з метою задоволення місцевих потреб. Держава дбає про соціальне страхування трудящих, як це визначено законом [128].

У Конституції Угорщини право на працю закріплене в статті 11 розділу «Свобода і відповідальність», де проголошено, що кожна людина має право на вільний вибір роду діяльності та професії, на ведення бізнесу. Кожен повинен сприяти добробуту спільноти за допомогою його роботи

відповідно до своїх навичок і можливостей. Угорщина прагне створити умови, які дають змогу працювати всім, хто бажає [129].

У багатьох країнах на конституційний зміст права на працю впливають культурні й релігійні традиції. Найбільше це виявляється в Індії, де, крім соціальних та економічних проблем, існують пережитки кастового поділу. Особливість закріплення права на працю в Конституції Індії полягає в тому, що воно міститься в семи статтях, які розташовуються в трьох різних частинах (розділах) конституції. Так, у частині 2 Конституції Індії «Право на рівність» у статті 16 «Рівність можливостей під час найму на роботу в державні установи та підприємства» закріплено такі положення: «1. Усі громадяни мають рівні можливості під час найму на роботу або призначення на будь-яку посаду в державній установі чи підприємстві. 2. Жоден громадянин не може позбавлятися права найму на роботу або призначення на посаду в державній установі чи підприємстві та не може піддаватися дискримінації в цьому відношенні лише за мотивами релігійної, расової, кастової приналежності, статі, походження, місця народження, місця проживання або за допомогою одного із цих мотивів. 3. Ніщо в цій статті не перешкоджає Парламенту видавати будь-які закони, що встановлюють щодо будь-якого виду або видів роботи чи посад в установах і підприємствах (що знаходяться під управлінням Уряду або місцевого чи іншого органу влади будь-якого Штату або Союзної території, пов'язаних із проживанням на території цього Штату або Союзної території) до найму на роботу або призначення на посаду» [130].

У частині 3 Конституції Індії «Основні права» в підрозділі «Право на захист від експлуатації» встановлено заборону на торгівлю людьми та примусову працю, а також заборону дитячої праці. Так, у статті 23 Конституції Індії проголошено, що торгівля людьми та панщина, а також інші аналогічні форми примусової праці забороняються, і будь-яке порушення цієї

норми є злочином, що карається за законом. Ніщо в цій статті не перешкоджає державі встановлювати обов'язкові повинності в публічних цілях, але держава не має вдаватися до дискримінації лише за мотивами релігійної, расової, кастової чи класової приналежності або будь-якого із цих мотивів. Статтею 24 Конституції Індії встановлено заборону дитячої праці на фабриках тощо. Жодна дитина у віці до 14 років не може бути прийнята на роботу на фабрику або в шахту, а також не може бути зайнята на будь-якій іншій небезпечній роботі. Ці положення відповідають частині 3 статті 43 Конституції України, у якій встановлено, що використання примусової праці забороняється. Варто зауважити, що питання використання примусової й дитячої праці в Індії, на відміну від України, стоїть дуже гостро.

Значну увагу праву на працю відведено в частині 4 Конституції Індії «Керівні принципи політики держави». Так, статтею 41 гарантується право на працю, на освіту й громадську допомогу в деяких випадках. Держава в межах своїх економічних можливостей і розвитку приймає ефективні заходи для забезпечення права на працю, освіту та державну допомогу в разі безробіття, старості, хвороби й непрацездатності, а також в інших випадках незаслуженої потреби. У статті 42 Конституції Індії закріплюється забезпечення справедливих і гуманних умов роботи й допомоги матерям.

У статті 43 Конституції Індії передбачаються гарантії, які також знайшли відображення в частині 4 статті 43 Конституції України. Зокрема, у статті 43 Конституції Індії встановлено прожитковий мінімум для робітників. Держава прагне забезпечити за допомогою відповідного законодавства чи економічної організації або будь-яким іншим способом усім сільськогосподарським, промисловим та іншим робочим роботу, прожитковий мінімум, умови роботи, а також забезпечити задовільний рівень життя й повне використання дозвілля та соціальних і культурних можливостей. Зокрема, держава прагне заохочувати домашню промисловість на індивідуальних чи кооперативних засадах у сільській місцевості.

Якщо порівнювати зміст конституційних положень про працю України та Індії, то можна дійти висновку, що в Конституції Індії право на працю є більш змістовним. Передбачається ширші гарантії для працюючих громадян, на підтвердження чого можна навести статтю 43(А) Конституції Індії, у якій передбачено участь робітників в управлінні промисловістю. Держава вживає заходи шляхом видання відповідного законодавства або будь-якими іншими способами для забезпечення участі працівників в управлінні підприємствами, установами чи іншими організаціями в якій-небудь галузі промисловості. Ці положення були б актуальними й для Конституції України, що сприяло б кращому захисту економічних і соціальних інтересів працівників.

Проаналізувавши конституційні положення права людини на працю в різних країнах, можна дійти висновку, що їх зміст формувалася під впливом різних економічних, соціальних, культурних і релігійних чинників. Так, країни з передовою ринковою економікою та розвинутою демократією приділяють мало уваги закріпленню цього права у своїх конституціях або зовсім її не приділяють (наприклад, США, Великобританія, Канада, Австрія, Норвегія, Данія тощо), оскільки це право вважається невід'ємним правом кожної людини, таким, що не піддається сумніву та посягання на яке є немислимим.

У країнах Східної Європи (зокрема, Польщі, Угорщині, Білорусі, Молдові тощо) конституційне право людини на працю закріплюється досить широко, з встановленням цілої системи юридичних гарантій щодо рівності прав чоловіків і жінок, вільного вибору професії й роботи, заборони примусової праці, гідної та рівної винагороди, забезпечення належних, безпечних і здорових умов праці тощо.

У деяких зарубіжних країнах поряд із правом на працю в конституціях закріплено обов'язок працювати в інтересах працівника, його сім'ї й суспільства (наприклад, в Італії, Японії), однак цей обов'язок має здебільшого декларативний характер і не тягне юридичні наслідки.

Загалом конституційне право людини на працю, закріплене в Конституції України та конституціях зарубіжних країн, відповідає стандартам, встановленим у міжнародно-правових актах про працю. Проблеми існують переважно щодо його реалізації та захисту.

2.3. Реалізація права на працю громадянами України за кордоном

Конституційне право людини на працю є одним із фундаментальних прав людини, завдяки якому вона здобуває низку соціальних прав і джерела існування для себе та своєї сім'ї. Утвердження цього права є головним обов'язком нашої держави. Держава створює умови для повного здійснення громадянами України права на працю. Однак складна економічна ситуація в Україні останнім часом не дає можливість належним чином реалізувати це право, велика кількість працездатного населення не може знайти собі роботу, також проблемою є низька оплата й неналежні умови праці. Це є причиною того, що значна частина населення України змушена шукати роботу за межами рідної держави, у зв'язку із чим наша країна стала найбільшим донором робочої сили за кордоном.

На думку С.Ф. Гуца, сучасні тенденції зовнішньої трудової міграції пов'язані із соціально-економічними й політичними процесами в державі. Так, для України як нестабільної країни з глибокими кризовими явищами в усіх сферах життя характерний довготривалий потужний зовнішньоміграційний процес [131, с. 165].

Згідно з даними Міжнародної організації праці, за кордоном працює близько 6 млн трудових мігрантів з України. У Звіті МОП за 2013 р. зазначено, що потоки трудових міграцій мають досить чітку географічну спрямованість: переважно до найближчих країн або більш віддалених країн. Найбільшими країнами – реципієнтами вітчизняної робочої сили

є Російська Федерація (43,2%), Польща (14,3%), Італія (13,2%) та Чеська Республіка (12,9%). Порівняно з вивченням трудової міграції в 2008 р. друге й третє місця серед цих країн посідали Італія та Чеська Республіка. Серед інших країн, куди спрямовуються потоки трудових міграцій, можна назвати Іспанію (4,5%), Німеччину (2,4%), Угорщину (1,9%), Португалію та Білорусь (по 1,8%) [132, с. 36]. Ці дані зазнали певних змін у зв'язку із загостренням відносин між Україною та Російською Федерацією з 2014 р., проте загалом відповідають дійсності.

У Звіті МОП за 2013 р. також наведено дані щодо рівня участі населення віком 15–70 років у трудових міграціях залежно від регіону та підтверджується поширене твердження про суттєво вищу інтенсивність трудових міграцій у західних регіонах. Так, на Заході України до трудових міграцій залучено 10,8% осіб віком 15–70 років, тоді як в інших економічних зонах – менше 2%. Мешканці Західної економічної зони становлять понад 70% усіх трудових мігрантів з України. Друге місце за інтенсивністю трудових міграцій населення серед економічних зон посідає Південь (1,9%), третє – Північ (1,3%). На Сході України цей показник ледь перевищує 1%, а в Центральній Україні не сягає й 1%. Найвища частка жінок серед працівників-мігрантів спостерігається в Західній економічній зоні (38,3%), найнижча – на Півдні (20,8%) і Півночі (20,4%) [132, с. 38].

Однак ще багато громадян України працюють за кордоном нелегально, що призводить до численних порушень їхніх прав щодо належного оформлення на роботу, винагороди, тривалості робочого часу, соціального захисту та унеможливорює їхній правовий захист. У зв'язку із цим існує необхідність у врегулюванні цього питання на національному рівні шляхом закріплення додаткових гарантій реалізації й захисту конституційного права наших громадян на працю, які працюють за кордоном. На міжнародному рівні необхідною є співпраця з міжнародними організаціями, які займаються проблемами трудової міграції, у тому числі шляхом приєднання до актів, що врегульовують ці питання, та посилення роботи з нашими громадянами консульських установ України.

Проблемам трудової міграції й праці за кордоном громадян України тією чи іншою мірою приділяли увагу різні вчені, які зробили значний внесок у їх вивчення. Варто згадати таких авторів, як О.В. Кислицька, Л.М. Матросов, О.В. Журба, О.В. Астахов, М.І. Пітюлич, О.А. Ситницька та інші. Однак вказані проблеми в сучасних умовах потребують додаткового дослідження.

На думку О.В. Кислицької, міжнародна трудова міграція – це добровільні переміщення працездатного населення з метою пошуку роботи й реалізації відповідних інтересів в іншій країні без урахування часових параметрів та ознак легальності [133, с. 16]. О.В. Журба від поняття трудової міграції відрізняє поняття «праця за кордоном», що, на нашу думку, є доцільним. Учений стверджує, що трудова міграція – це певний процес, обумовлений відповідними факторами. На відміну від трудової міграції, праця за кордоном – це вже безпосередній її кінцевий результат. Так, якщо трудова міграція – це переміщення працездатної особи на територію держави, громадянином якої вона не є та в якій постійно не проживає, з метою зайняття оплачуваною трудовою діяльністю, то праця за кордоном – це оплачувана трудова діяльність трудящого-іммігранта за кордоном, заради якої він, власне, і виїжджає за кордон. Тобто поняття «трудова міграція» є ширшим за поняття «праця за кордоном» [134, с. 130].

Якщо йдеться про Україну, то, на думку О.В. Астахова, специфічною ознакою трудової міграції є те, що вона починає набувати характеру незворотності. Якщо в 1990-х рр. більшість громадян України, які виїжджали за кордон на заробітки, сприймали це як тимчасове явище та сподівалися повернутися, коли економічна ситуація в країні поліпшиться, то нині значна частина тих, хто виїхав тоді на роботу, повертатися не поспішає. Навпаки, вони шукають різні приводи для продовження свого перебування в чужих країнах [135, с. 10].

М.І. Пітюлич також наголошує, що безповоротна трудова міграція створює найбільші загрози – неминучі демографічні втрати та зниження кількісних і якісних параметрів трудового

потенціалу внаслідок того, що в орбіту трудові міграційних процесів включаються особи найбільш продуктивного віку. Саме на вирішення цих ключових проблем має спрямовуватись державна міграційна політика [136, с. 99].

А.Б. Адельсеїтова та Г.Л. Алімова наголошують, що на сьогодні питання трудової міграції для України є проблемою державного рівня. Тема українських трудових мігрантів та умови їх перебування за кордоном активно обговорюються в пресі, привертаючи увагу всього суспільства. Більшість працівників перебувають за кордоном у статусі нелегальних трудових мігрантів, що призводить до їх дискримінації й незахищеності. Тому держава, розробляючи механізми правового забезпечення трудової діяльності за кордоном, здійснює захист своїх громадян [137, с. 3].

У структурі трудової міграції громадян України за ступенем легальності Л.М. Матросов виділяє такі рівні:

1) офіційна трудова міграція – переміщення українських громадян, які, виїжджаючи за кордон, декларують участь у трудовій діяльності як мету виїзду та є легальними трудовими мігрантами в приймаючих країнах (саме їх фіксує офіційна статистика);

2) неофіційна легальна міграція – поїздки наших співвітчизників за кордон із декларованою метою туризму, відвідування родичів тощо та з подальшим працевлаштуванням і реєстрацією в країні-реципієнті; учасники таких поїздок не можуть відстежуватись вітчизняною статистикою, при цьому стаючи цілком легальними трудовими мігрантами в країнах-реципієнтах;

3) успішна нелегальна міграція – поїздки за кордон, пов'язані з незареєстрованою зайнятістю видами діяльності, дозволеними законодавством відповідних країн;

4) міграція жертв злочинних угруповань – торгівля людьми та інші випадки перебування громадян України в нелюдських умовах або зайнятість протиправною діяльністю за кордоном не з власної волі;

5) виїзд українських жінок, які займаються проституцією в країнах ЄС, Близького Сходу й Росії;

б) міграція українських військовиків як найманців за кордон відповідно до свого фаху [138, с. 15].

Автор загалом згоден з думкою Л.М. Матросова, проте вважаємо, що в окрему групу необхідно виділити громадян України, які стали біженцями внаслідок агресії Російської Федерації в Криму й на Донбасі та шукають притулок в інших країнах.

Деяко іншу класифікацію громадян України, які перебувають за кордоном із метою працевлаштування, надає О.А. Ситницька, яка залежно від їх правового статусу поділяє цих осіб на такі категорії:

- особи, які мають дозвіл на постійне проживання та водночас безстрокове працевлаштування;
- особи, які мають тимчасовий дозвіл на проживання й працевлаштування;
- особи, які на законних підставах тимчасово перебувають на території іноземної держави (лікування, навчання, туризм) і нелегально працюють;
- особи, які нелегально потрапили й перебувають на території іноземної держави та нелегально працюють [139, с. 95].

Більшість вчених схиляються до думки, що праця громадян України за кордоном негативно впливає на розвиток держави, чим становить значну загрозу. Так, В.М. Капітан серед негативних наслідків зовнішньої трудової міграції виділяє такі:

- втрату найбільш конкурентоспроможної частини власної робочої сили (особливо науковців і фахівців), що призводить до уповільнення темпів науково-технічного прогресу; втрату кваліфікації більшості трудових мігрантів, оскільки особи з високим рівнем професійної підготовки здебільшого виконують за кордоном низькокваліфіковану роботу;
- вкладення державою коштів у підготовку фахівців для потреб власної економіки (затрати на навчання на всіх освітніх рівнях), які в підсумку створюють додану вартість за межами країни тощо [140, с. 478].

Про негативні фактори в трудовій міграції говорить також О.В. Чорна, яка виділяє такі негативні наслідки трудової міграції: по-перше, виїжджає більша частина трудового потенціалу, у тому числі досвідчені висококваліфіковані працівники, які погоджуються на просту роботу та втрачають свій професіоналізм; по-друге, набувають масштабного характеру соціальні наслідки (розпадаються молоді сім'ї, де діти залишаються без одного з батьків; мігранти, працюючи нелегально, не отримують належну медичну допомогу; через тяжкі фізичні навантаження й некомфортні побутові умови мігранти втрачають здоров'я, що негативно впливає на рівень народжуваності, а це призведе до руйнування трудового потенціалу в Україні) [141, с. 112].

На нашу думку, високо оцінюючи думки авторів щодо негативних наслідків праці громадян України за кордоном, необхідно назвати також позитивні наслідки для нашої країни, а саме:

- з огляду на скрутне економічне становище України та високий рівень безробіття громадяни можуть реалізувати своє право на працю за межами нашої країни, отримуючи винагороду, необхідну для утримання себе й своєї сім'ї;
- працюючи за кордоном, наші громадяни отримують необхідний досвід, який зможуть використати під час працевлаштування в Україні;
- в Україну перераховується значна частина зароблених коштів, що є важливим джерелом надходження іноземної валюти, тощо.

З огляду на викладене вважаємо, що праця наших громадян за кордоном потребує більш конкретної уваги держави, у тому числі правового врегулювання нагальних проблем, які виникають під час реалізації права на працю громадянами України за кордоном. Україна, відповідно до частини 3 статті 25 Конституції України, гарантує піклування та захист своїм громадянам, які перебувають за її межами, а згідно зі статтею 8 Кодексу законів про працю України трудові відносини громадян

України, які працюють за її межами, а також трудові відносини іноземних громадян, які працюють на підприємствах, установах, організаціях України, регулюються Законом України «Про міжнародне приватне право».

Так, відповідно до статті 52 Закону України «Про міжнародне приватне право» до трудових відносин застосовується право держави, у якій виконується робота, якщо інше не передбачається законом або міжнародним договором України [142]. У статті 53 Закону України «Про міжнародне приватне право» встановлюються випадки, коли трудові відносини громадян України, які працюють за кордоном, урегульовуються не міжнародними договорами, у яких бере участь Україна, а національним правом, а саме: а) громадяни України працюють у закордонних дипломатичних установах України; б) громадяни України уклали з роботодавцями – фізичними чи юридичними особами України трудові договори про виконання роботи за кордоном, у тому числі в їх відокремлених підрозділах, якщо це не суперечить законодавству держави, на території якої виконується робота; в) це передбачається законом або міжнародним договором України. Згідно зі статтею 10 Закону України «Про зайнятість населення» громадяни України мають право займатись трудовою діяльністю за кордоном, якщо така діяльність не забороняється законодавством України та держави перебування. Права громадян України, які працюють за кордоном, захищаються законодавством України й держави перебування, якщо інше не передбачається міжнародними договорами України, згоду на обов'язковість яких надано Верховною Радою України [60].

Тобто, як бачимо, правове регулювання праці громадян України за кордоном здійснюється як на міжнародному, так і національному рівнях. Зокрема, Україна є учасницею багатосторонніх і двосторонніх міжнародних актів, які врегульовують працю громадян за кордоном. Важливе місце серед цих міжнародних актів посідають конвенції Міжнародної організації праці. Так, Конвенція МОП № 97 про працівників-мігрантів (переглянута 1949 р.) у пункті 1 статті 6 встановлює

такі вимоги: кожний член МОП, для якого ця конвенція є чинною, зобов'язується надавати без дискримінації за ознакою національності, раси, релігії чи статі іммігрантам, які законно прибувають на його територію, не менш сприятливі умови, ніж ті, якими користуються його власні громадяни, щодо таких питань:

1) наскільки такі питання регламентуються законодавством і підлягають контролю з боку адміністративних органів: а) заробітна плата, у тому числі допомога багатодітним сім'ям у разі, коли ця допомога є частиною заробітної плати; робочий час; понаднормова праця; оплачувані відпустки; обмеження надомної праці; вік прийняття на роботу; учнівство й професійне навчання; жіноча праця та праця підлітків; б) членство в профспілках і користування перевагами, що надаються колективними договорами; в) проживання;

2) соціального забезпечення (під яким розуміють постанови закону щодо нещасних випадків на виробництві, охорони материнства, хвороби, інвалідності, старості, смерті, безробіття та сімейних обов'язків, а також усіх інших випадків, які згідно із законодавством країни входять до системи соціального забезпечення) з урахуванням таких обмежень: а) існування відповідної угоди для збереження вже набутих прав або прав у процесі набуття; б) законодавство країни імміграції може вимагати укладення спеціальних угод щодо допомоги чи часткової допомоги, яка повністю виплачується з громадських фондів, а також допомоги, що виплачується особам, які не відповідають умовам, потрібним для отримання нормальної пенсії;

3) податків, зборів або внесків, що сплачуються за працівника;

4) судочинства з питань, згаданих у цій конвенції [143].

Отже, країни-учасниці цієї конвенції зобов'язуються встановити такі ж гарантії для працівників-емігрантів, як і своїм громадянам. Головною умовою цього є те, що такий працівник-емігрант має перебувати на території цієї держави на законних підставах, отримати дозвіл та укласти трудовий контракт із роботодавцем.

Важливе значення для захисту громадян України, які працюють за кордоном, має Конвенція МОП № 143 про зловживання в галузі міграції та про забезпечення працівникам-мігрантам рівних можливостей і рівного ставлення. Відповідно до її статті 10 кожний член МОП, для якого ця конвенція набула чинності, зобов'язується розробити та здійснювати національну політику, спрямовану на сприяння й гарантії, застосовуючи методи, які відповідають національним умовам і практиці рівних можливостей та ставленню щодо праці й занять, соціального забезпечення й культурних прав, індивідуальних і колективних свобод для осіб, які на законних підставах перебувають на його території як працівники-мігранти або члени їхніх сімей [144].

З метою збереження прав, майбутніх або набутих, щодо страхування за інвалідністю, старістю, на випадок удівства й сирітства в інтересах працівників, які змінюють своє місце проживання з однієї країни на іншу, було прийнято Конвенцію МОП № 48 про запровадження міжнародної системи співробітництва у збереженні прав мігрантів на пенсію по інвалідності, старості та на випадок втрати годувальника. Так, відповідно до її статті 10 особи, застраховані в страховій установі одного із членів МОП, а також їхні утриманці мають право на отримання повної суми допомог, які їм належать на підставі страхування, якщо вони проживають на території будь-якого члена МОП незалежно від їхнього громадянства та якщо вони є громадянами будь-якого члена МОП незалежно від місця їхнього проживання. Проте будь-які субсидії, надбавки до пенсій або частини пенсій, що виплачуються з державних коштів, можуть не надаватись особам, які не є громадянами відповідного члена МОП. З іншого боку, протягом 5-річного періоду від дати набрання чинності цією конвенцією кожний член МОП може обмежити виплату субсидії, надбавки до пенсії або частини пенсії, що виплачується з державних коштів, громадянам тих членів МОП, з якими було укладено додатковий договір із цього приводу. Згідно зі статтею 11 Конвенції МОП № 48 про запровадження

міжнародної системи співробітництва у збереженні прав мігрантів на пенсію по інвалідності, старості та на випадок втрати годувальника пенсії, права на які підтримуються відповідно до її статті 10, не можуть бути замінені виплатою одноразової суми, меншої, ніж внесений страховий капітал. Проте страхова установа, відповідальна за виплату допомоги, може замінити пенсії, щомісячний розмір яких є незначним, виплатою одноразової суми, обчисленої відповідно до законів і постанов, що регулюють діяльність згаданої установи; цю суму не може бути зменшено на підставі проживання застрахованої особи за кордоном [145].

Зауважимо, що гарантії щодо соціального й пенсійного страхування конкретизуються також шляхом укладення двосторонніх угод (наприклад, Договором між Україною та Литовською Республікою про соціальне забезпечення, підписаним у Вільнюсі 23 квітня 2001 р. на невизначений термін, ратифікованим Верховною Радою України 10 січня 2002 р.). Такої ж думки дотримується Н.О. Філіпова, яка зазначає, що в більшості країн питання пенсійного забезпечення регулюються міждержавними договорами про співробітництво у сфері соціального захисту. У разі відсутності таких домовленостей у низці розвинених країн прийнято забезпечувати означену категорію осіб пенсійними виплатами на рівні мінімальних стандартів соціального захисту країн нового місця проживання [146, с. 157].

Важливі гарантії прав встановлено також Європейською соціальною хартією, у статті 19 якої зазначається, що з метою забезпечення ефективного здійснення права трудящих-мігрантів і членів їхніх сімей на захист і допомогу на території держави будь-якої іншої країни сторони зобов'язуються:

1) підтримувати або забезпечувати функціонування відповідних і безкоштовних служб, які надавали б таким робітникам допомогу, зокрема, в отриманні точної інформації, а також вживати в межах національних законів і правил усі відповідні заходи для запобігання дезінформації щодо еміграції й імміграції;

2) вживати в межах своєї юрисдикції відповідні заходи для сприяння від'їзду, переїзду та прийому таких робітників і членів їхніх сімей, а також забезпечувати в межах своєї юрисдикції під час їхнього переїзду відповідні санітарні й медичні послуги та належні гігієнічні умови;

3) сприяти в разі необхідності співробітництву між державними й приватними соціальними службами в країнах еміграції та імміграції;

4) забезпечувати таким робітникам, коли вони перебувають на території їхніх держав на законних підставах, якщо такі питання регулюються законами чи правилами або підлягають контролю з боку адміністративної влади, не менш сприятливий режим, ніж режим, який надається їхнім власним громадянам у тому, що стосується таких питань: а) винагороди та інших умов прийняття на роботу й праці; б) членства в профспілках і користування пільгами колективних договорів; в) житла;

5) забезпечувати таким робітникам, коли вони перебувають на території їхніх держав на законних підставах, не менш сприятливий режим, ніж режим, який надається їхнім власним громадянам у тому, що стосується податків, зборів чи внесків, які пов'язані з роботою та стягуються щодо працюючих осіб;

б) сприяти за можливості об'єднанню сім'ї іноземного робітника, який має дозвіл перебувати на відповідній території;

7) забезпечувати таким робітникам, коли вони перебувають на території їхніх держав на законних підставах, не менш сприятливий режим, ніж режим, який надається їхнім власним громадянам у тому, що стосується судочинства з питань, згаданих у цій статті;

8) забезпечити, щоб такі робітники, коли вони мешкають на території їхніх держав на законних підставах, не висилались, якщо вони не загрожують національній безпеці або не зашкоджують державним інтересам чи суспільній моралі;

9) дозволяти переказувати в обсягах, передбачених законом, такі частини доходів і заощаджень трудящих-мігрантів, які останні можуть забажати переслати, тощо [107].

Наголосимо, що Європейська соціальна хартія з-поміж інших міжнародно-правових актів встановлює найбільший обсяг гарантій права на працю працівникам, які працюють за кордоном.

16 березня 2007 р. Верховною Радою України ратифіковано Європейську конвенцію про правовий статус трудящих-мігрантів. Важливість цієї конвенції полягає в тому, що країни, які її підписали, зобов'язуються забезпечувати такі ж умови праці для працівників – мігрантів з інших країн, які встановлено для громадян цієї держави, за винятком прав і гарантій, обумовлених громадянством приймаючої країни. Тобто встановлено режим найбільшого сприяння для працівників-мігрантів, які перебувають на території іншої країни на законних підставах. Європейською конвенцією про правовий статус трудящих-мігрантів встановлюються процедури щодо форми набору майбутніх працівників, медичного огляду й професійного іспиту, права щодо виїзду та виїзду, формальностей і процедур, які стосуються трудового договору, дозволу на роботу й проживання, стягнення сум, які підлягають сплаті у зв'язку з утриманням, тощо. Так, відповідно до статті 16 Європейської конвенції про правовий статус трудящих-мігрантів встановлюються гарантії щодо умов праці; зокрема, трудящим-мігрантам, яким дозволено займатися роботою, надається режим, не менш сприятливий, ніж режим для працівників країни перебування відповідно до законодавчих чи адміністративних положень, колективних трудових договорів або звичаїв. Відступ від згаданого принципу рівності шляхом укладення індивідуальних контрактів є неприпустимим [147].

Важливе значення щодо гарантій реалізації права на працю громадянами України за кордоном має співробітництво в межах СНД. Так, 17 березня 1999 р. Верховною Радою України ратифіковано Угоду про співпрацю держав – учасниць Співдружності Незалежних Держав у боротьбі з незаконною міграцією від 6 березня 1998 р. Цією угодою вироблено політику щодо боротьби з незаконною міграцією. Зокрема, у статті 6 визначено такі напрями співпраці:

міграційний контроль; облік громадян третіх держав, осіб без громадянства та громадян сторін, які незаконно перетинають кордони держав, незаконно перебувають на територіях сторін, а також осіб, яким заборонено в'їзд на територію однієї зі сторін; вироблення механізму щодо депортації незаконних мігрантів; гармонізацію національного законодавства сторін у галузі відповідальності для незаконних мігрантів і для всіх категорій осіб, які надають сприяння незаконній міграції; обмін інформацією про незаконну міграцію; підготовку та підвищення кваліфікації співробітників відповідних органів сторін, які займаються питаннями боротьби з незаконною міграцією [148].

Також важливе значення щодо гарантування праці громадян України за межами нашої держави відіграє Угода про взаємне визнання прав на відшкодування шкоди, заподіяної працівникам каліцтвом, професійним захворюванням або іншим ушкодженням здоров'я, пов'язаними з виконанням ними трудових обов'язків (у межах СНД), підписана в Москві 9 вересня 1994 р. Відповідно до статті 1 цієї угоди її дія поширюється на підприємства, установи й організації сторін (у тому числі колишнього СРСР) незалежно від форм власності (далі – підприємства). Виплати з відшкодування шкоди, заподіяної працівникам каліцтвом, професійним захворюванням або іншим ушкодженням здоров'я, пов'язані з виконанням ними трудових обов'язків (далі – відшкодування шкоди), відбуваються працівникам, які раніше працювали на підприємствах, а в разі їх смерті – особам, які мають право на відшкодування шкоди, є громадянами та мають постійне місце проживання на території будь-якої зі сторін.

Статтею 2 Угоди про взаємне визнання прав на відшкодування шкоди, заподіяної працівникам каліцтвом, професійним захворюванням або іншим ушкодженням здоров'я, пов'язаними з виконанням ними трудових обов'язків (у межах СНД) урегульовуються питання, пов'язані з настанням каліцтва особи, яка працює на підприємстві, що перебуває на території однієї зі сторін. Зокрема, зазначено, що відшкодування

шкоди, заподіяної працівникові внаслідок трудового каліцтва, іншого ушкодження здоров'я (у тому числі за настання втрати працездатності в результаті нещасного випадку на виробництві, пов'язаного з виконанням працівниками трудових обов'язків, після переїзду потерпілого на територію іншої сторони), смерті, провадиться роботодавцем сторони, законодавство якої поширювалось на працівника в момент отримання каліцтва, іншого ушкодження здоров'я, смерті. Роботодавець, відповідальний за заподіяння шкоди, здійснює його відшкодування відповідно до свого національного законодавства [149]. Статтею 3 Угоди про взаємне визнання прав на відшкодування шкоди, заподіяної працівникам каліцтвом, професійним захворюванням або іншим ушкодженням здоров'я, пов'язаними з виконанням ними трудових обов'язків (у межах СНД) урегульовуються питання щодо відшкодування шкоди працівнику, заподіяної внаслідок професійного захворювання.

Не менш важливе значення в процесі врегулювання праці громадян України за кордоном мають двосторонні угоди:

– Угода між Україною та Іспанією щодо врегулювання та впорядкування трудових міграційних потоків між двома державами, підписана в Мадриді 12 травня 2009 р., ратифікована Україною 1 грудня 2010 р.;

– Угода між Україною та Великою Соціалістичною Народною Лівійською Арабською Джамагірією про співпрацю у сфері працевлаштування, підписана 14 жовтня 2003 р., ратифікована Україною 15 червня 2004 р.;

– Угода між Україною та Португальською Республікою про тимчасову міграцію громадян України для роботи в Португальській Республіці, підписана в Києві 13 лютого 2003 р., ратифікована Україною 20 листопада 2003 р.;

– Угода між Кабінетом Міністрів України та Урядом Азербайджанської Республіки про трудову діяльність і соціальний захист громадян України, які тимчасово працюють на території Азербайджанської Республіки, та громадян Азербайджанської Республіки, які тимчасово працюють на території України, підписана 3 червня 2004 р., ратифікована Україною 22 лютого 2006 р.;

– Угода між Урядом України та Урядом Республіки Білорусь про трудову діяльність і соціальний захист громадян України та Республіки Білорусь, які працюють за межами своїх держав, підписана в Мінську 17 липня 1995 р., ратифікована Україною 26 квітня 1996 р.;

– Угода між Урядом України та Урядом Республіки Вірменія про трудову діяльність і соціальний захист громадян України та Республіки Вірменія, які працюють за межами своїх держав, підписана в Києві 17 червня 1995 р., ратифікована Україною 26 квітня 1996 р.;

– Угода між Урядом України та Урядом Латвійської Республіки про трудову діяльність та соціальний захист осіб, які постійно проживають в Україні та Латвії і працюють на територіях обох держав, підписана в Києві 21 листопада 1995 р., в Україні набула чинності з дня підписання;

– Угода між Урядом України та Урядом Литовської Республіки про взаємне працевлаштування громадян, підписана 28 березня 1995 р., в Україні набула чинності 11 серпня 1995 р.;

– Угода між Урядом України та Урядом Республіки Молдова про трудову діяльність і соціальний захист громадян України та Республіки Молдова, які працюють за межами кордонів своїх держав, підписана в Києві 13 грудня 1993 р., в Україні набула чинності 25 лютого 1994 р.

Наприклад, Угодою між Україною та Великою Соціалістичною Народною Лівійською Арабською Джамагірією про співпрацю у сфері працевлаштування від 14 жовтня 2003 р. врегульовується взаємодія між країнами щодо обміну інформацією про вільні робочі місця, сфери зайнятості та наявну робочу силу. Встановлено процедури наймання, в'їзду, перебування та виїзду, видворення працівників, загальні умови праці тощо. Особливе значення щодо захисту прав наших працівників має порядок вирішення спорів. Так, відповідно до статті 9 Угоди між Україною та Великою Соціалістичною Народною Лівійською Арабською Джамагірією про співпрацю у сфері працевлаштування компетентні органи створюють

спільні робочі групи, які відстежують виконання щорічних робочих планів згідно з положеннями цієї угоди та переглядають їх у разі необхідності. Робочі групи вирішуватимуть усі труднощі, що виникають у застосуванні цієї угоди, її додатків, угод або контрактів, які підписуються на її підставі, між компетентними органами в галузі праці в обох країнах. Вказані робочі групи збиратимуться щорічно або на прохання однієї зі сторін по чергово в обох країнах [150].

Двосторонніми угодами України врегульовуються також питання щодо недопустимості дискримінації для працівників нашої країни, які працюють за кордоном. Так, згідно зі статтею 4 Угоди між Кабінетом Міністрів України та Урядом Азербайджанської Республіки про трудову діяльність і соціальний захист громадян України, які тимчасово працюють на території Азербайджанської Республіки, та громадян Азербайджанської Республіки, які тимчасово працюють на території України, від 3 червня 2004 р. сторони зобов'язані поважати й забезпечувати захист прав працівників-мігрантів і членів їхніх сімей, не допускати щодо них жодних форм дискримінації за ознакою статі, віку, раси, мови, етнічного й соціального походження, релігійних і політичних переконань, громадянства, майнового та родинного стану, а також за будь-якою іншою ознакою [151].

Як уже зазначалося, однією з проблем щодо праці наших громадян за кордоном є те, що вони часто здійснюють трудову діяльність нелегально. Це призводить до труднощів щодо захисту їхніх прав і гарантій на працю. Зазвичай працівник для роботи за кордоном повинен отримати дозвіл, інколи також візу. Так, відповідно до статті 3 Угоди між Урядом України та Урядом Республіки Білорусь про трудову діяльність і соціальний захист громадян України та Республіки Білорусь, які працюють за межами своїх держав, від 17 липня 1995 р., для отримання роботи працівникам необхідний дозвіл відповідного органу на працевлаштування в державі, виданий у порядку та на умовах, встановлених законодавством цієї держави. Дозвіл на працевлаштування видається на термін

виконання роботи у визначеного роботодавця, проте не більше ніж на 1 рік, і за умови, що працівник не буде виконувати жодну іншу оплачувану роботу, крім тієї, на яку йому було видано дозвіл. Якщо буде встановлено, що працівник виконував іншу оплачувану роботу або самовільно змінив роботодавця, то дозвіл буде анульовано. Під час підписання трудового договору (контракту) працівник бере на себе зобов'язання, що він не буде перебувати на території держави працевлаштування довше терміну, на який він отримав дозвіл, і не буде шукати іншу роботу, крім тієї, яка передбачається цим дозволом. Питання продовження трудових відносин із працівником роботодавцю необхідно вирішити в установленому порядку не пізніше одного місяця до закінчення терміну його дії [152].

Двосторонніми угодами також врегульовується оформлення громадян, які працюють за кордоном, за загальним правилом шляхом укладення трудового договору (контракту). В угодах може встановлюватись порядок укладення трудового договору (контракту), а також його основні умови. Так, відповідно до статті 9 Угоди між Урядом України та Урядом Республіки Вірменія про трудову діяльність і соціальний захист громадян України та Республіки Вірменія, які працюють за межами своїх держав, від 17 червня 1995 р. трудова діяльність працівника оформлюється трудовим договором (контрактом), укладеним із роботодавцем державною мовою сторони працевлаштування та російською мовою згідно з трудовим законодавством цієї сторони, що вручається працівникові до його виїзду на роботу. У трудовому договорі (контракті) повинні міститись основні реквізити роботодавця й працівника, професійні вимоги до працівника, відомості про характер роботи, умови праці та її оплати, відрахування з неї, тривалість робочого часу й часу відпочинку, умови проживання та плати за нього, а також термін дії трудового договору (контракту), умови його розірвання, порядок покриття дорожніх витрат.

Якщо трудовий договір (контракт) розірваний у зв'язку з ліквідацією, реорганізацією чи перепрофілюванням підприємства (установи, організації), скороченням чисельності або штату працівників, на працівника поширюються пільги й компенсації відповідно до законодавства сторони працевлаштування для вивільнюваних з указаних підстав працівників. У цьому разі працівник підлягає поверненню на територію сторони виїзду за рахунок коштів роботодавця. За місцем постійного проживання працівнику надається право на працевлаштування на загальних підставах. Допомога у зв'язку з безробіттям призначається за рахунок сторони виїзду згідно з її законодавством. Працівники користуються правами та виконують обов'язки, встановлені трудовим законодавством сторони працевлаштування [153].

Важливе значення для громадян України, які працюють за кордоном, має встановлення гарантій і пільг у випадках дострокового припинення (розірвання) трудового договору (контракту) з причин, що не залежали від працівника. Так, відповідно до статті 10 Угоди між Урядом України та Урядом Литовської Республіки про взаємне працевлаштування громадян від 28 березня 1995 р. в разі розірвання трудового договору (контракту) працівника у зв'язку із закінченням роботодавцем своєї господарської діяльності або у зв'язку з вживанням заходів щодо скорочення чисельності чи штату працівників на працівника поширюються пільги й компенсації, передбачені законодавством держави працевлаштування для звільнюваних працівників, якщо трудовим договором (контрактом) не передбачається інше. Визнання працівника безробітним проводиться за місцем його постійного проживання відповідно до законодавства держави, громадянином якої він є [154].

Зрозуміло, що працевлаштування громадян однієї країни в іншій може спричинити підвищену конкуренцію на ринку праці приймаючої сторони. Угодами можуть передбачатися умови про обмеження прийому працівників іншої сторони

в разі гострої зміни ситуації на ринку праці. Таке положення наведено в статті 5 Угоди між Урядом України та Урядом Республіки Молдова про трудову діяльність і соціальний захист громадян України та Республіки Молдова, які працюють за межами кордонів своїх держав, від 13 січня 1993 р. Зокрема, у разі зміни ситуації на національних ринках праці сторони на основі взаємної домовленості можуть вводити обмеження на прийняття працівників іншої сторони [155].

Підсумовуючи викладене, можна зробити такі висновки:

– загалом двосторонні угоди України необхідно охарактеризувати як важливі міжнародно-правові акти, що врегульовують реалізацію конституційного права наших громадян на працю за кордоном, поширюють свою дію як на працівників, так і на членів їхніх сімей, які постійно проживають на території приймаючої сторони. Працівники, які бажають працювати на території країни, що є однією зі сторін угоди, повинні отримати у відповідних органах дозвіл на працю та укласти трудовий договір (контракт);

– умови трудового договору (контракту) визначаються, як правило, національним законодавством приймаючої сторони й положеннями двосторонньої угоди. На громадян, які працюють на території іншої сторони, зазвичай поширюються такі ж права й обов'язки, як і на власних працівників, якщо інше не передбачається двосторонньою угодою, у тому числі в разі дострокового припинення (розірвання) трудового договору (контракту); наприклад, у разі скорочення чисельності працівників на нього поширюються всі гарантії, що надаються за таких умов громадянам приймаючої сторони (вихідна допомога під час звільнення, допомога у зв'язку з безробіттям);

– угодами робиться застереження про недопустимість дискримінації під час працевлаштування громадян інших країн залежно від статі, расової приналежності, кольору шкіри, етнічного й соціального походження, релігійних переконань, політичних поглядів, майнового стану, мови тощо;

– відповідно до угод громадяни України, які працюють за кордоном, сплачують податки на загальних підставах і підлягають медичному, соціальному (на випадок каліцтва чи професійного захворювання) та пенсійному страхуванню в приймаючій стороні, що є важливою гарантією реалізації права людини на працю;

– громадяни України можуть вільно залишати країну, у якій вони працювали, та повертатись на Батьківщину, переказувати зароблені кошти в Україну.

На нашу думку, серед недоліків у цій сфері недостатньо уваги приділено нелегальній трудовій міграції та зловживанням, які вона викликає: випадкам неналежного оформлення працевлаштування громадян України, відсутності медичного, соціального й пенсійного страхування, відсутності обмежень максимальної тривалості робочого часу, обмеженням часу відпочинку, неналежній оплаті праці, а найгірше – недостатньому рівню юридичного захисту, загрозі трудового рабства та ймовірності притягнення до відповідальності за незаконне перебування на території іншої країни.

Зазначені недоліки свідчать про необхідність удосконалення правового регулювання праці наших громадян за кордоном як на національному, так і міжнародному рівнях.

РОЗДІЛ 3. РЕАЛІЗАЦІЯ ТА ЗАХИСТ КОНСТИТУЦІЙНОГО ПРАВА ЛЮДИНИ НА ПРАЦЮ

3.1. Трудовий договір як основна форма реалізації конституційного права людини на працю

У світовій практиці реалізації принципу свободи праці немає більш ефективної правової форми в трудових відносинах, ніж трудовий договір. Правознавці в сучасних умовах висловлюють чимало міркувань і пропозицій під час обговорення концепцій нового Трудового кодексу України про основоположні інститути, одним із яких є трудовий договір. Серед нових концепцій реалізації права на працю поширюється думка щодо його реалізації через договір найму, тобто цивільно-правову угоду.

Для з'ясування цих проблемних питань та вироблення певних пропозицій щодо їх усунення варто дослідити поняття трудового договору, його відмінність від цивільно-правових договорів, з'ясувати, яким чином принципи й гарантії конституційного права на працю, закріплені в статті 43 Конституції України, реалізуються через укладення трудового договору.

Форму реалізації конституційного права людини на працю в статті 43 Конституції України не проголошено, тому це право може бути реалізоване як у формі трудового договору, так і шляхом укладення цивільно-правових угод. Як свідчить практика, з'ясування відмінностей цих форм реалізації конституційного права людини на працю має важливе юридичне й практичне значення, оскільки застосування цивільно-правової угоди під час реалізації права на працю громадянами унеможлиблює поширення на них гарантій, встановлених у Конституції України. Конкретизація гарантій

реалізації конституційного права людини на працю здійснюється через трудове законодавство України, а правове регулювання цивільно-правових договорів здійснюється цивільним законодавством, у якому відсутні соціальні та економічні гарантії реалізації права людини на працю.

Крім того, під час реалізації конституційного права людини на працю виникають проблеми у зв'язку з відсутністю чітких механізмів його впровадження, а також щодо утвердження й забезпечення конституційних гарантій на працю.

Проблемам реалізації конституційного права на працю присвячено розвідки вітчизняних і зарубіжних вчених Ю.П. Дмитренка, В.Л. Костюка, Г.І. Чанишевої, І.І. Яцкевич, С.В. Селезень, Ю.П. Бруса, Б.А. Римар, О.С. Прилипко, Ю.П. Орловського, В.А. Андропова, С.В. Передеріна, Н.П. Долгіх, П.Д. Пилипенко, Н.Б. Болотіної, Л.П. Грузінової, В.Г. Короткіна, О.І. Процевського та інших. Однак деякі аспекти цієї проблематики недостатньо досліджені, донині виникає багато питань щодо ефективної реалізації цього права.

Щодо реалізації конституційного права людини на працю Ю.П. Дмитренко стверджує, що статтею 43 Конституції України кожному передбачається право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку погоджується. Безпосередньо це конституційне право реалізується шляхом укладення трудових договорів і контрактів [25, с. 200].

В.Л. Костюк вважає, що ключовими напрямками подальшого вдосконалення права на працю, відповідно до сучасного стану взаємовідносин суспільства, особи й держави, є такі: по-перше, забезпечення ефективних і доступних механізмів реалізації права на працю; по-друге, посилення механізмів гарантування права на працю шляхом встановлення чіткої системи гарантій працюючим; по-третє, стимулювання роботодавців щодо створення нових робочих місць, постійного підвищення соціальних гарантій із питань праці; по-четверте, підвищення ефективності трудового договору шляхом забезпечення його укладення в письмовій формі на основі

гарантованої державою типової форми; по-п'яте, посилення дієвості гарантій щодо реалізації права на працю особам, які не є конкурентоспроможними на ринку праці; по-шосте, посилення механізмів правової охорони й захисту права на працю [156, с. 11].

Такої ж думки дотримується Г.І. Чанишева, яка вважає, що одним із найважливіших прав людини у сфері праці є право на працю, яке реалізується в більшості випадків шляхом укладення трудового договору. Трудовий договір як багатозначне поняття варто розглядати з таких аспектів: 1) як угоду про працю найманого працівника; 2) як основну форму реалізації конституційних прав людини й громадянина на вільну працю, що гарантує реалізацію інших індивідуальних і колективних трудових прав працівників; 3) як юридичний факт, що є підставою виникнення, існування в часі та розвитку індивідуальних і колективних трудових правовідносин; 4) як центральний інститут галузі й науки трудового права; 5) як правову форму реалізації принципу свободи праці, що характеризує договірний порядок виникнення, зміни та припинення трудових правовідносин; 6) як юридичну форму підбору кадрів роботодавцем [157, с. 138].

І.І. Яцкевич наголошує, що конституційна гарантія права на працю (стаття 43 Конституції України) поширюється не лише на трудові правовідносини щодо реалізації особою свого права на працю шляхом укладення трудового договору, а й на сам процес реалізації цього права. Важливо, щоб конституційні норми-принципи щодо свободи праці, добровільності праці, належних та безпечних умов праці, оплати праці, використання праці жінок і неповнолітніх, захисту від незаконного звільнення, реалізації права на відпочинок, захисту порушених трудових прав обов'язково дотримувалися [158, с. 3].

Своє бачення щодо способу реалізації конституційного права на працю висловив і С.В. Селезень, який зазначив, що укладення трудового договору є основним способом реалізації права на працю, у якому виявляється принцип свободи праці [159, с. 151].

На думку Ю.П. Бруса, трудовий договір є важливою гарантією права на працю, вибором виду зайнятості та вільним розпорядженням здібностями особи у сфері трудової діяльності [160, с. 89].

Г.І. Чанишева і Б.А. Римар зазначають, що договір як юридичний факт міг бути угодою про найважливіші для сторін умови, тобто угодою про зміст, договором у буквальному значенні, а ще – актом про прийняття на роботу, майже всі умови якого було вирішено. Однак у будь-якому разі трудовий договір залишається юридичним фактом, що зумовлює трудові правовідносини [161, с. 14].

О.С. Прилипко стверджує, що завдяки трудовому договору людина реалізовує право на працю, яке їй гарантується Конституцією України. Трудовий договір є найважливішим механізмом, що має на меті врегулювати інтереси роботодавця й працівника та посідає центральне місце в системі трудового права як його найважливіший інститут [162, с. 221].

Підсумовуючи наведені твердження науковців, можна дійти висновку, що трудовий договір – це єдина форма реалізації конституційного права людини на працю, де відображено всі принципи й гарантії права людини на працю, проголошеного в Конституції України, у зв'язку із чим було б доцільно внести зміни до частини 1 статті 43 Конституції України, закріпивши, що формою реалізації права на працю є трудовий договір.

Як уже зазначалося, часто виникають проблеми щодо реалізації права на працю шляхом укладення не трудового, а цивільно-правового договору. Між цими видами договорів є суттєва відмінність, і з'ясування таких відмінностей дасть змогу уникнути проблем під час оформлення громадян на роботу, а також з'ясувати, на які юридичні, соціальні й економічні гарантії може розраховувати громадянин під час вибору одного із цих договорів.

Щодо використання цивільно-правових договорів Ю.П. Орловський стверджує, що останнім часом трапляються

випадки, коли трудові відносини оформлюються цивільно-правовими договорами. Мета такого оформлення очевидна – знизити фінансове навантаження (не виплачуються в обов'язковому порядку внески до небюджетних фондів за цивільно-правовими договорами), не застосовувати жорстку процедуру розірвання трудового договору з працівником, не надавати соціальні гарантії, на які мають право особи, що уклали трудові договори [163, с. 351].

Варто зауважити, що на практиці найпоширенішим терміном, яким позначають цивільно-правові угоди про працю, є поняття «трудова угода», а також використовують «договір виконання робіт», «договір підряду», «договір надання послуг».

Схожість між поняттями «трудоий договір» і «трудова угода» призводить до порушень у реалізації конституційного права людини на працю. Адже недобросовісний роботодавець для виконання робіт, які входять до предмета регулювання трудовим законодавством і мають ознаки трудових відносин, укладають не трудовий договір, а трудову угоду як різновид цивільно-правової угоди. Метою такої підміни, як вказано вище, є ухиляння від сплати соціальних внесків і встановлення соціальних та економічних гарантій, визначених трудовим законодавством.

Укладаючи трудову угоду, особа не завжди усвідомлює, що це цивільно-правова угода, і, таким чином, позбавляє себе встановлених законодавством гарантій. Проте якщо навіть особа підписала трудову угоду чи інший різновид цивільно-правової угоди, а відносини, у яких вона перебуває з власником підприємства, установи, організації чи уповноваженим ним органом або фізичною особою, мають ознаки трудових відносин, то особа має право звернутися до суду для визнання факту, що між сторонами існують не цивільно-правові, а трудові відносини, відповідно, на них поширюється трудове законодавство та всі юридичні, соціальні й економічні гарантії, які ним встановлюються.

У проекті нового Трудового кодексу України законодавець урахував проблему використання цивільно-правових договорів роботодавцями. У частині 7 статті 5 пропонується закріпити таке положення: «У разі, якщо органами державного нагляду й контролю за додержанням трудового законодавства або в судовому порядку буде встановлено, що відносини за цивільно-правовим договором фактично є трудовими відносинами, до таких відносин застосовуються норми цього Кодексу» [59]. Зазначене положення неодмінно приведе до зменшення випадків використання роботодавцями в трудових відносинах цивільно-правових договорів.

Офіційне визначення трудового договору сформульовано в частині 1 статті 21 Кодексу законів про працю України, відповідно до якої трудовим договором є угода між працівником і власником підприємства, установи, організації чи уповноваженим ним органом або фізичною особою, згідно з якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядку, а власник підприємства, установи, організації чи уповноважений ним орган або фізична особа зобов'язуються виплачувати працівнику заробітну плату та забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи й передбачені законодавством про працю, колективним договором та угодою сторін [17]. Дещо інше визначення пропонується в проекті нового Трудового кодексу України в частині 1 статті 32: «Трудовий договір – угода між працівником і роботодавцем, за якою працівник зобов'язується особисто виконувати роботу (трудова функція), визначену цією угодою, з додержанням трудового законодавства, колективних договорів та угод, правил внутрішнього трудового розпорядку під керівництвом і контролем роботодавця, а роботодавець – надати працівникові роботу за цією угодою, забезпечувати належні, безпечні й здорові умови праці, належні санітарно-побутові умови та своєчасно й у повному обсязі виплачувати заробітну плату» [59]. Однак за змістом обидва визначення фактично не відрізняються.

Важливим нововведенням у проекті Трудового кодексу України є те, що в статті 30 чітко визначено, що у випадках, передбачених законодавством, статутними документами, нормативними актами роботодавця чи колективним договором, трудовий договір укладається (змінюється) на підставі призначення на посаду, обрання на посаду, результатів конкурсу або рішення суду.

Дещо ширше про цей аспект говорить В.А. Андропова, зазначаючи, що у випадках і порядку, передбачених законодавством, статутними документами, трудові відносини виникають на підставі трудового договору внаслідок таких дій: 1) призначення на посаду або затвердження на посаді; 2) обрання на посаду; 3) обрання за конкурсом на заміщення відповідної посади; 4) направлення на роботу уповноваженим відповідно до закону органом у рахунок встановленої квоти; 5) судового рішення про укладення трудового договору; 6) направлення для проходження альтернативної (невійськової) служби [164, с. 16].

Що стосується цивільно-правових договорів, то відповідно до частини 1 статті 626 Цивільного кодексу України договором є домовленість двох або більше сторін, спрямована на встановлення, зміну чи припинення цивільних прав та обов'язків [165]. У статті 837 Цивільного кодексу України надається таке визначення договору підряду (виконання робіт): за договором підряду одна сторона (підрядник) зобов'язується на свій ризик виконати певну роботу за завданням другої сторони (замовника), а замовник зобов'язується прийняти й оплатити виконану роботу. У статті 901 Цивільного кодексу України вказано, що за договором про надання послуг одна сторона (виконавець) зобов'язується за завданням другої сторони (замовника) надати послугу, яка споживається в процесі вчинення певної дії або здійснення певної діяльності, а замовник зобов'язується оплатити виконавцеві зазначену послугу, якщо інше не встановлено договором.

Однак для повного з'ясування відмінностей між трудовим договором і цивільно-правовим або переваг і недоліків кожного з них наведемо характерні ознаки, притаманні цим договорам:

– як уже зазначалося, правове регулювання трудових договорів здійснюється трудовим законодавством (Кодексом законів про працю України та іншими актами), а цивільно-правових договорів – Цивільним кодексом України та іншими актами цивільного законодавства;

– сторонами трудового договору є працівник і роботодавець, а цивільного – виконавець і замовник;

– предметом трудового договору є трудова функція, яка здійснюється в процесі праці, а предметом цивільного договору – результат виконання робіт (конкретний предмет, річ чи послуга, як правило, одноразова);

– трудовий договір оформлюється наказом або розпорядженням роботодавця, цивільно-правовий договір такого не потребує;

– за трудовим договором робота завжди виконується працівником особисто, за цивільним договором робота може виконуватись як самим виконавцем, так і передоручатись іншій особі, за винятком випадків, встановлених договором чи законом;

– під час виконання роботи за трудовим договором працівник підлягає правилам внутрішнього трудового розпорядку та керується вказівками роботодавця, у зв'язку із чим ризики щодо праці працівника несе роботодавець; за цивільно-правовим договором виконавець самостійно організовує собі роботу та несе ризики, пов'язані з якістю й строками виконаної роботи, отже, виконавець особисто та самостійно визначає час виконання роботи й час відпочинку;

– трудовий договір може бути як строковим, так і безстроковим, тоді як цивільно-правовий договір завжди строковий;

– за свою працю, відповідно до трудового договору, працівник отримує заробітну плату не рідше двох разів

на місяць, а за цивільно-правовим договором винагорода виплачується за отриманий кінцевий результат, хоча інколи може бути часткова передоплата (аванс);

– під час роботи за трудовим договором працівникам встановлюються законодавством чи угодою сторін соціальні й економічні гарантії (оплата тимчасової непрацездатності, оплачувані відпустки, працівник підлягає соціальному страхуванню, термін роботи зараховується до стажу, що дає право на пенсію, тощо), а за цивільно-правовим договором такі гарантії відсутні;

– за трудовим договором працівник за порушення трудової дисципліни може притягуватись до дисциплінарної відповідальності, а в разі завдання матеріальної шкоди роботодавцю може нести часткову чи повну матеріальну відповідальність; натомість за цивільно-правовим договором дисциплінарна відповідальність відсутня, проте виконавець за завдану шкоду замовнику несе повну матеріальну відповідальність;

– трудовий договір припиняється з підстав, визначених у законодавстві й договорі (контракті), а цивільно-правовий – з підстав, зазначених у договорі.

Порівнявши ознаки трудового та цивільно-правового договору, можна дійти висновку, що перевагами трудового договору є те, що він врегульовує правовідносини, які мають стабільний характер, законодавство встановлює гарантії щодо його укладення, оплату за виконану роботу, термін роботи зараховується до трудового стажу, що дає право на отримання пенсії за віком. Працівникам з урахуванням їх особистих інтересів встановлюється обмеження щодо максимальної тривалості робочого часу, різні види часу відпочинку, у тому числі оплачувані щорічні та соціальні відпустки (у зв'язку з вагітністю й пологами, доглядом за дитиною до 3 років тощо). Обов'язками працівника є виконання певної трудової функції з дотриманням режиму роботи, тобто він повинен вчасно прийти на роботу, не має права без поважних причин залишати місце роботи, під час виконання роботи керується

вказівками роботодавця. Працівник має виконати певні норми виробітку, встановлені на день, тиждень чи інший обліковий період. За порушення умов трудового договору працівника може бути притягнуто до дисциплінарної відповідальності у формі догани або звільнення.

Перевагами виконання роботи за цивільно-правовим договором є те, що працівник сам організовує роботу, замовник встановлює лише вимоги щодо якості та строків її виконання. Виконавець може виконувати роботу як особисто, так і передоручати її іншій особі. Виконавець самостійно визначає робочий час і час відпочинку. Цей договір може мати перевагу, коли робота має короткотривалий, разовий характер. До недоліків роботи за цивільно-правовим договором відносять те, що у виконавця відсутні будь-які соціальні й економічні гарантії, встановлені трудовим законодавством для працівників. Виконавець виконує роботу на власний страх і ризик (наприклад, невиконання в строк роботи, пов'язане з тимчасовою непрацездатністю виконавця, не вважається поважною причиною).

Тому для уникнення непорозумінь під час оформлення на роботу громадяни повинні чітко з'ясувати, який договір вони укладають: трудовий договір чи трудову угоду (цивільно-правову угоду).

Після з'ясування поняття трудового договору та його відмінностей від цивільно-правових угод необхідно з'ясувати сутність конституційних гарантій реалізації права на працю під час укладення, зміни та припинення трудового договору.

Так, частиною 1 статті 43 Конституції України проголошується принцип свободи праці, тобто за юридичною логікою нормотворення – принцип свободи трудового договору. Ніхто не може бути примушений до укладення трудового договору без його волі. Сутність принципу свободи трудового договору полягає в тому, що особа, яка шукає роботу, самостійно обирає професію та рід трудової діяльності; роботодавець також має право самостійно проводити кадрову політику, ставити певні вимоги до осіб, які претендують на зайняття

вакантної посади. Отже, принципу трудового договору кореспондує право, що і працівник, і роботодавець спільно узгоджують зміст трудового договору.

Цієї думки дотримуються також деякі вчені. Так, С.В. Селезень стверджує, що особливості поняття й змісту трудового договору свідчать не лише про його провідну роль, а й про реальну свободу трудового договору, що характеризує конституційний принцип свободи праці. Свобода трудового договору – це можливість вибору професії та роду трудової діяльності; можливість працівника за особистим волевиявленням обрати місце роботи; добровільне вирішення питання щодо укладення трудового договору, можливість розірвання його в будь-який час у встановленому законом порядку [159, с. 152]. На переконання С.В. Передеріна, значення трудового договору полягає в такому: по-перше, він є основною формою реалізації свободи праці, у тому числі права на працю для кожного, хто бажає трудитись, заробляючи на життя своєю працею; по-друге, він є найважливішою юридичною формою, яка максимальною мірою надає можливість роботодавцю здійснити підбір необхідних йому працівників з урахуванням його власних інтересів і потреб; по-третє, він є основним юридичним фактом для виникнення трудових правовідносин [166, с. 85].

В офіційному визначенні поняття трудового договору в частині 1 статті 21 Кодексу законів про працю України зазначено, що сторонами цього договору є працівник та власник підприємства, установи, організації чи уповноважений ним орган або фізична особа – роботодавець. Чинний Кодекс законів про працю України не надає визначення понять «працівник» і «роботодавець». Проте ці визначення ми можемо знайти в інших нормативно-правових актах. Так, у статті 1 Закону України «Про професійний розвиток працівників» від 12 січня 2012 р. № 4312-VI вказано: «Працівник – фізична особа, яка працює за трудовим договором (контрактом) на підприємстві, в установі й організації незалежно від форми власності та виду діяльності або у фізичної особи, яка відповідно до

законодавства використовує найману працю» [168]. Варто зазначити, що працівник, щоб бути стороною трудового договору, має досягти певного віку. Відповідно до статті 188 Кодексу законів про працю України не допускається прийняття на роботу осіб молодше 16 років [17].

Найбільш широко поняття «роботодавець» розкривається в частині 1 статті 4 Закону України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 8 липня 2010 р. № 2464-VI, згідно з якою роботодавцем є підприємства, установи й організації, інші юридичні особи, утворені відповідно до законодавства України, незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання, які використовують працю фізичних осіб на умовах трудового договору (контракту); фізичні особи – підприємці, зокрема ті, які використовують працю інших осіб на умовах трудового договору (контракту) або на інших умовах, передбачених законодавством про працю; фізичні особи, які забезпечують себе роботою самостійно, і фізичні особи, які використовують працю інших осіб на умовах трудового договору (контракту) тощо [167].

Сторони під час прийняття на роботу обумовлюють зміст трудового договору. У науці під змістом трудового договору прийнято вважати сукупність умов, що визначають взаємні права й обов'язки сторін. Відповідно до статті 43 Конституції України кожен має право на належні, безпечні та здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від встановленої законом. Ця конституційна гарантія має провідне значення під час узгодження змісту трудового договору сторонами. Адже держава проголосила право кожного на належні, безпечні й здорові умови праці. І відповідно до статті 3 Конституції України утвердження й забезпечення прав і свобод людини є головним обов'язком держави. Цей обов'язок наша держава виконує шляхом встановлення певних умов, які є обов'язкові для виконання та не можуть бути змінені сторонами (наприклад, розмір мінімальної заробітної плати, надбавки за вислугу років, мінімальну тривалість

часу відпочинку (у тому числі щорічних відпусток – не менше 24 календарних днів), максимальну тривалість робочого часу, максимальні строки випробування тощо).

Крім того, важливою гарантією, встановленою законодавцем щодо умов трудового договору, є положення статті 9 Кодексу законів про працю України, відповідно до якої умови договорів про працю, які погіршують становище працівників порівняно із законодавством України про працю, є недійсними [17]. Тобто законодавець застерігає роботодавця від включення до змісту трудового договору таких умов, які суперечать чи звужують ті, що встановлюються державою для гарантій реалізації конституційного права людини на працю.

Найбільш ґрунтовно розглянув питання щодо умов трудового договору Ю.П. Дмитренко, який зазначив, що зміст трудового договору – це сукупність визначених законодавством і сторонами умов, які встановлюють взаємні права й обов'язки сторін. Ці умови поділяють на дві групи:

а) ті, що встановлюються законодавством про працю, похідні, тому зміні сторонами не підлягають (наприклад, порядок і види дисциплінарної відповідальності й дисциплінарних стягнень, розмір мінімальної зарплати, законодавчий мінімум тривалості відпустки, строки позовної давності в трудовому праві тощо);

б) ті, що визначаються угодою сторін, безпосередні (обов'язкові та додаткові).

Саме умови другої групи переважно складають зміст трудового договору. Обов'язкові (необхідні) умови трудового договору (без яких трудовий договір не може бути укладений) – це взаємне волевиявлення сторін про прийняття на роботу, місце роботи, строк дії договору, оплату праці, визначення посади, трудової функції працівника, встановлення моменту початку виконання роботи тощо [25, с. 201].

На думку Н.П. Долгих, умови, узгоджені угодою сторін трудового договору, також можна розділити на дві групи: обов'язкові (необхідні), без яких трудовий договір не може

бути укладений, та додаткові (факультативні), тобто необов'язкові для заключення трудового договору [169, с. 50].

З огляду на обсяг роботи коротко розглянемо обов'язкові умови трудового договору. Так, під місцем роботи варто розуміти конкретне підприємство, установу, організацію, на яку працевлаштовується працівник і яка знаходиться в певній місцевості. Під початком роботи прийнято розуміти дату, з настанням якої працівник має приступити до виконання трудових обов'язків, визначених трудовим договором. Що стосується строку дії трудового договору як обов'язкової умови трудового договору, то відповідно до статті 23 Кодексу законів про працю України трудовий договір може бути такого виду: а) безстроковим, таким, що укладається на невизначений строк; б) укладеним на визначений строк, встановлений за погодженням сторін; в) таким, що укладається на час виконання певної роботи [17].

Центральне місце серед обов'язкових умов належить трудовій функції. На думку П.Д. Пилипенка, трудова функція працівника характеризується поєднанням суб'єктивних чинників (професії, спеціальності, кваліфікації) та чинників об'єктивного плану (відповідної посади чи виконуваної роботи). Трудова функція – це вид роботи або посада, виконання чи заміщення яких можливе з огляду на професію, спеціальність, кваліфікацію працівника [170, с. 30].

У чинному законодавстві не міститься поняття трудової функції, однак таке положення пропонується в статті 36 проекту Трудового кодексу України, відповідно до якої трудова функція працівника визначається в трудовому договорі й наказі (розпорядженні) про прийняття на роботу з посиланням на одну з професій, передбачених класифікацією професій, що встановлюється центральним органом виконавчої влади та реалізує державну політику у сфері стандартизації за погодженням з уповноваженими представниками всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців та уповноваженими представниками всеукраїнських об'єднань профспілок. Зміст трудової функції за кожною професією й відповідною

кваліфікацією визначається законодавством, а в частині, не визначеній законодавством, – кваліфікаційними характеристиками, які затверджуються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сферах трудових відносин, соціального захисту населення [59].

Важливою умовою трудового договору є узгодження оплати праці. При цьому зауважимо, що мінімальний розмір оплати праці, а також своєчасне отримання заробітної плати є однією з конституційних гарантій, закріплених у статті 43 Основного Закону України. Сторони трудового договору визначають умову оплати праці з урахуванням вимог чинного законодавства, зокрема й положень Кодексу законів про працю України, Закону України «Про оплату праці» та інших актів.

Що стосується факультативних умов трудового договору, то, як уже зазначалося, вони після його підписання набувають обов'язкового характеру та не можуть бути змінені в односторонньому порядку. Наприклад, до додаткових умов трудового договору належить умова про випробування, оскільки відповідно до статті 26 Кодексу законів про працю України під час укладення трудового договору може обумовлюватись угодою сторін випробування з метою перевірки відповідності працівника роботі, яка йому доручається. Умова про випробування повинна бути застережена в наказі (розпорядженні) про прийняття на роботу. У період випробування на працівників поширюється законодавство про працю [17]. Проте роботодавець не завжди має право обумовлювати з працівником застереження про випробування під час прийняття на роботу. У частині 3 статті 26 Кодексу законів про працю України наведено випадки, коли випробування не може бути встановлене, а саме під час прийняття на роботу.

Загальний порядок укладення трудового договору визначається в статті 24 Кодексу законів про працю України, у якій зазначено, що трудовий договір, як правило, укладається в письмовій формі, і наводяться випадки обов'язкового застосування письмової форми. Також у цій статті вказано,

що під час прийняття на роботу громадянин зобов'язаний подати паспорт, трудову книжку, а у випадках, передбачених законодавством, також документ про освіту, про стан здоров'я та інші документи. Під письмовою формою трудового договору розуміється договір у двох примірниках однакової юридичної сили: один для працівника, інший для роботодавця.

Поширеною також є усна форма трудового договору, відповідно до якої сам договір у двох примірниках не підписується, воля й основні умови сторін відображаються в заяві працівника та наказі чи розпорядженні роботодавця, виданому на підставі заяви. Конкретний перелік професійних прав та обов'язків, необхідних для виконання певної роботи, буде міститись у посадовій інструкції працівника.

Відповідно до статті 33 проекту Трудового кодексу України трудовий договір має укладатись лише в письмовій формі. Метою такої імперативної вимоги є забезпечення його ефективної дії та чітке визначення змісту зобов'язань сторін, попередження трудових спорів.

У більшості випадків, аналізуючи проблеми гарантій реалізації конституційного права людини на працю, науковці виділяють гарантії, які сприяють реалізації цього права саме працівниками, при цьому менше уваги приділяючи переліку гарантій під час укладення трудового договору, встановлених також для роботодавців. Відповідно до статті 25-1 Кодексу законів про працю України власник має право запроваджувати обмеження щодо спільної роботи на одному й тому ж підприємстві, в установі, організації осіб, які є близькими родичами чи свояками (батьки, подружжя, брати, сестри, діти, а також батьки, брати, сестри й діти подружжя), якщо у зв'язку з виконанням трудових обов'язків вони безпосередньо підпорядковані чи підконтрольні один одному, а також інші гарантії [17].

Наголосимо, що статтею 22 Кодексу законів про працю України встановлено гарантії під час укладення, зміни й припинення трудового договору. Зокрема, забороняється необґрунтована відмова в прийнятті на роботу. Відповідно

до Конституції України будь-яке пряме чи непряме обмеження прав або встановлення прямих чи непрямих переваг під час укладення, зміни та припинення трудового договору залежно від походження, соціального й майнового стану, расової та національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства в професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, роду й характеру занять, місця проживання не допускається. Вимоги щодо віку, рівня освіти, стану здоров'я працівника можуть встановлюватись законодавством України [17].

Як правило, під необґрунтованою відмовою в прийнятті на роботу варто розуміти таку відмову, яка не є мотивованою, або коли робляться посилання на такі обставини, що не належать до ділових якостей особи, яка шукає роботу. Як правило, особі, якій було необґрунтовано відмовлено в прийнятті на роботу, важко буде оскаржити таку відмову в суді, оскільки ця відмова, як правило, дається в усній формі. Лише жінкам, відповідно до статті 184 Кодексу законів про працю України, відмова в прийнятті на роботу повідомляється в письмовій формі, що зазвичай полегшує оскарження ними необґрунтованої відмови в судовому порядку.

Під обґрунтованою відмовою, на думку В.В. Жернакова, необхідно вважати таку, що здійснюється з певних мотивів, а саме: відсутність вакансій (вільних місць) на підприємстві, установі, організації; відсутність у претендента якостей, необхідних для виконання роботи (професії, освіти, кваліфікації, досвіду роботи); наявність прямих обмежень, встановлених у нормативних актах [171, с. 68].

Важливою гарантією реалізації права на працю під час укладення трудового договору відповідно до статті 25 Кодексу законів про працю України є заборона вимагати певні відомості про працівника, наприклад, про партійну й національну приналежність, походження, реєстрацію місця проживання чи перебування, а також документи, поява яких не передбачається законом. Однак варто вказати, що на практиці ці гарантії дотримуються зрідка, роботодавці завжди вимагають

дані щодо реєстрації, а також у резюме просять вказувати дані й обставини, що не є необхідними для виконання роботи за вакантною посадою.

Відповідно до статті 31 Кодексу законів про працю України власник або уповноважений ним орган не має права вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим договором. Тобто працівник зобов'язаний виконувати лише ту роботу, яка обумовлювалася сторонами під час укладення трудового договору. Примушування працівника до виконання роботи, не визначеної трудовим договором, можна трактувати як примусову працю, яка частиною 3 статті 43 Конституції України забороняється.

Проте впродовж дії трудового договору можуть виникати суб'єктивні й об'єктивні фактори, що зумовлюють необхідність внесення змін до змісту трудового договору. У статті 32 Кодексу законів про працю України передбачено два види змін трудового договору: переведення на іншу роботу та зміну істотних умов праці. При цьому варто наголосити, що законодавством визначено певний порядок і процедуру впровадження цих змін, а також встановлено певні гарантії для працівників за таких змін.

У Кодексі законів про працю України не наведено визначення переведення, натомість встановлюється лише порядок переведення працівника з однієї роботи на іншу. Так, у частині 1 статті 32 Кодексу законів про працю України зазначено, що переведення працівника на іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації або в іншу місцевість, хоча б разом із підприємством, установою, організацією, допускається лише за згодою працівника, за винятком випадків, передбачених у статті 33 Кодексу законів про працю України, та в інших випадках, передбачених законодавством [17].

Однак, проаналізувавши положення статті 31 Кодексу законів про працю України, у якій зазначено, що роботодавець не має права вимагати виконання роботи, не обумовленої трудовим договором, а також положення частини 2 статті 32

Кодексу законів про працю України про те, що саме не вважається переведенням і не потребує згоди працівника, можемо дійти висновку щодо точного розуміння терміна «переведення». Так, у частині 2 статті 32 Кодексу законів про працю України зазначено, що не вважається переведенням на іншу роботу та не потребує згоди працівника переміщення його на тому ж підприємстві, в установі, організації на інше робоче місце, в інший структурний підрозділ у тій же місцевості, доручення роботи на тому ж механізмі чи агрегаті в межах спеціальності, кваліфікації або посади, обумовленої трудовим договором. Із цього положення постає, що переміщення стосується лише зміни робочого місця, проте в жодному разі не зміни трудової функції або умов трудового договору.

Крім того, зауважимо, що під час переведення й переміщення може змінюватися також оплата праці. Так, відповідно до статті 114 Кодексу законів про працю України під час переведення працівника на іншу постійну й нижче оплачувану роботу за працівником зберігається його середній заробіток протягом двох тижнів із дня переведення. Що стосується переміщення працівника на нижче оплачувану роботу, то в частині 2 статті 32 Кодексу законів про працю України зазначено, що в тих випадках, коли в результаті переміщення працівника зменшується заробіток із не залежних від нього причин, провадиться доплата до попереднього середнього заробітку протягом двох місяців із дня переміщення [17].

Встановлюються гарантії для працівника, якщо переведення відбувається в іншу місцевість. Відповідно до статті 120 Кодексу законів про працю України працівникам під час переведення на іншу роботу, коли це пов'язано з переїздом в іншу місцевість, виплачуються витрати щодо перевезення майна, добові за час перебування в дорозі, одноразова допомога на самого працівника й на кожного члена сім'ї, який переїжджає, заробітна плата за дні збору в дорогу та влаштування на новому місці проживання, проте не більше 6 днів, а також за час перебування в дорозі.

Важливу гарантію встановлено у випадках переведення працівника за станом здоров'я на іншу роботу. Так, відповідно до статті 170 Кодексу законів про працю України працівників, які потребують за станом здоров'я надання легшої роботи, власник або уповноважений ним орган повинен перевести, за їх згодою, на таку роботу згідно з медичним висновком тимчасово або без обмеження строку зі збереженням за працівниками на певний час середнього заробітку.

Серед ознак переведення можна виокремити такі:

- стосуються виконання роботи, не обумовленої під час прийняття на роботу;
- переведення відбувається за згодою працівника, крім випадків, встановлених у статті 33 Кодексу законів про працю України;
- переведення може відбуватися як з ініціативи працівника, так і з ініціативи роботодавця й третіх осіб;
- переведення може відбуватись на підприємстві, де працює працівник, так і на інше підприємство;
- може стосуватися також роботи в іншій місцевості;
- під час переведення може змінюватись оплата праці, у тому числі в бік її зменшення;
- під час переведення працівників на іншу роботу законодавством можуть встановлюватись гарантії й компенсації.

З огляду на наведене під переведенням розуміють згоду працівника виконувати роботу на тому ж підприємстві, а в окремих випадках і на іншому, не обумовлену трудовим договором та яка не відповідає його спеціальності, кваліфікації чи посаді, не обумовленій трудовим договором. Тобто переведення є зміною однієї чи декількох умов трудового договору – трудової функції працівника.

Варто окремо наголосити, що переведення, крім випадків, встановлених статтею 33 Кодексу законів про працю України, не може відбуватися без згоди працівника, оскільки в такому разі воно порушує його право. Такої ж думки дотримується О.С. Пашков, який звертає увагу на три моменти: по-перше, кожний працівник відповідно до договору зобов'язаний

забезпечити виконання визначеної роботи на підприємстві та нести персональну відповідальність за визначену працю; по-друге, не допускаються самовільні переведення працівників з однієї роботи на іншу; по-третє, працівник має право відмовитися від виконання роботи, не обумовленої в трудовому договорі [172, с. 18]. Зазначимо також, що якщо працівника буде звільнено з роботи у зв'язку з відмовою виконання роботи, на яку він не надавав згоду, то суд має право поновити такого працівника на роботі й постановити стягнути з роботодавця на користь незаконно звільненого працівника кошти за час вимушеного прогулу.

Не менш складними є зміни умов трудового договору, встановлені частиною 3 статті 32 Кодексу законів про працю України, – зміни істотних умов праці. Якщо переведення – це така зміна, що стосується зміни трудової функції, переміщення лише зміни робочого місця, то зміна істотних умов праці стосується фактично змін, які охоплюють усі інші істотні умови трудового договору.

У частині 3 статті 32 Кодексу законів про працю України зазначається, що у зв'язку зі змінами в організації виробництва й праці допускається зміна істотних умов праці під час продовження роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією або посадою. Про зміну істотних умов праці – систем і розмірів оплати праці, пільг, режиму роботи, встановлення чи скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміну розрядів і найменування посад тощо працівник повинен бути повідомлений не пізніше ніж за 2 місяці [17].

У коментованій статті вказується єдина причина, у зв'язку з якою допускається зміна істотних умов праці, – зміни в організації виробництва й праці. І якщо є такі підстави, то роботодавець зобов'язаний попередити працівника про майбутні зміни письмово, не менше ніж за 2 місяці. Якщо працівник не надасть згоду на такі зміни, то відповідно до частини 4 статті 32 Кодексу законів про працю України трудовий договір із ним буде припинено за пунктом 6 статті 36 Кодексу законів про працю України. Згідно зі статтею 44

Кодексу законів про працю України працівнику має бути виплачена вихідна допомога не менше середнього місячного заробітку.

У законодавстві України не надано визначення того, що розуміється під змінами в організації виробництва й праці. І такий стан справ зумовлює зловживання з боку роботодавця, щоб під виглядом фіктивних змін в організації виробництва й праці може змінити, наприклад, систему та розмір оплати праці, пільги тощо. Тому є необхідність більш глибоко дослідити це поняття.

На переконання М.І. Балюка та Г.С. Гончарової, зміни в організації виробництва й праці є об'єктивно необхідними діями роботодавця, зумовленими зазвичай приватизацією, удосконаленням структури підприємства, установи, організації, упровадженням нової техніки, нових технологій, режиму робочого часу, управлінської діяльності, що спрямовуються на підвищення продуктивності праці, поліпшення економічних і соціальних показників, запобігання банкрутству й масовому вивільненню працівників, створення безпечних умов праці, поліпшення її санітарно-гігієнічних умов [173, с. 35]. На думку Н.Б. Болотіної, прикладом змін в організації виробництва й праці можуть бути раціоналізація робочих місць, введення нових форм організації праці, у тому числі перехід на бригадну форму, і навпаки, упровадження передових методів, технологій, переведення працівника на контрактну форму трудового договору згідно із законодавством тощо [26, с. 337]. Ми підтримуємо позиції науковців та вважаємо за доцільне закріпити поняття «зміни в організації виробництва й праці» на законодавчому рівні шляхом внесення відповідних змін до частини 3 статті 32 Кодексу законів про працю України або ж чітко передбачити його в Трудовому кодексі України.

Відповідно до частини 6 статті 43 Конституції України громадянам гарантується захист від незаконного звільнення. Законодавством України встановлено цілу систему гарантій щодо реалізації цих положень, насамперед встановлення

підстав припинення трудового договору, а також можливість оскарження в суді незаконного звільнення. Крім того, ці конституційні положення також відображено в Конвенції МОП № 158 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця (1982 р.). У статті 4 проголошено, що трудові відносини з працівниками не припиняються, якщо лише немає законних підстав для такого припинення, пов'язаного зі здібностями чи поведінкою працівника або викликаного виробничою потребою підприємства, установи чи служби [82].

Вважаємо, що головною конституційною гарантією захисту від незаконного звільнення є те, що основні підстави припинення трудового договору є вичерпними та закріплюються у відповідних статтях Кодексу законів про працю України (статті 36, 38, 39, 40, 41, 45 тощо). Кожна підстава припинення трудового договору містить певну процедуру. Недотримання встановлених процедур звільнення може бути підставою для визнання судом такого звільнення незаконним, поновлення працівника на роботі й виплати середнього заробітку за час вимушеного прогулу. Так, на думку Г.І. Ставцевої, вичерпний характер переліку конкретних підстав, настання яких надає право роботодавцю розірвати трудовий договір із працівником, забезпечує підтримку високого рівня гарантій права на працю за умов формування ринку праці [174, с. 28].

Серед науковців найширший аналіз щодо класифікації підстав припинення трудового договору зробили Л.П. Грузінова та В.Г. Короткін. Підстави припинення трудового договору, передбачені Кодексом законів про працю України, вчені розподілили на групи залежно від обставин: взаємне волевиявлення сторін трудового договору (пункти 1, 2 статті 36 Кодексу законів про працю України); ініціатива однієї зі сторін трудового договору (статті 38, 39, 40, 41 Кодексу законів про працю України); відмова однієї зі сторін продовжити трудові відносини (пункти 2, 6, 8 статті 36 Кодексу законів про працю України); переведення працівника або перехід на виборну посаду (пункт 5 статті 36 Кодексу законів про працю України); незалежно від волі сторін трудових відносин (пункти 3, 7

статті 36, статті 45, 199 Кодексу законів про працю України), а також смерть працівника; виключення можливості продовження роботи (статті 7, 28, 174, 190 Кодексу законів про працю України) [175, с. 91].

Зазначимо, що законодавець під час припинення трудового договору встановив для працівників певні гарантії захисту їхніх прав, головними серед яких є такі:

1) трудовий договір може бути припинений лише з підстав, передбачених чинним законодавством;

2) у деяких випадках потрібна згода профспілкового комітету;

3) порядок звільнення встановлюється Кодексом законів про працю України;

4) неприпустимість звільнення з ініціативи роботодавця працівників у період тимчасової непрацездатності, а також у період перебування працівника у відпустці;

5) під час припинення трудового договору у певних випадках працівникові виплачується вихідна допомога;

6) право працівника на судовий захист у разі незаконного звільнення;

7) передбачається переважне право на укладення трудового договору в разі поворотного прийняття на роботу тощо.

Як уже зазначалося, у Кодексі законів про працю України встановлено підстави припинення трудового договору, і законодавством визначено певні процедури й гарантії щодо їх застосування. Наприклад, розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, як правило, потребують попередньої згоди профспілкового комітету. Так, відповідно до частини 1 статті 43 Кодексу законів про працю України розірвання трудового договору з підстав, передбачених пунктами 1 (крім випадку ліквідації підприємства, установи, організації), 2–5, 7 статті 40 та пунктами 2, 3 статті 41 Кодексу законів про працю України, може бути проведене лише за попередньою згодою виборного органу (профспілкового представника), первинної профспілкової організації, членом якої є працівник [17].

Вважаємо, що ця вимога є дуже важливою для реалізації конституційної гарантії на захист від незаконного звільнення, передбаченої частиною 6 статті 43 Конституції України, і має бути повністю відображена в Трудовому кодексі України. Адже профспілкова організація не лише перевіряє законність такого звільнення, а й може подавати пропозиції роботодавцю щодо запобігання звільненням працівників, у тому числі тих, які потребують додаткового захисту. Однак не всі науковці дотримуються цієї думки. Так, на переконання О.І. Процевського, розірвання трудового договору – це насамперед справа тих, хто його уклав. Трудовий договір є угодою, яку укладають дві сторони: роботодавець і працівник. Тому сторонній вплив (у цьому разі – профспілки) є зайвим [176, с. 15].

Що стосується порядку звільнення, то відповідно до статті 47 Кодексу законів про працю України власник або уповноважений ним орган зобов'язаний у день звільнення видати працівникові належно оформлену трудову книжку та провести з ним розрахунок у строки, зазначені в статті 116 Кодексу законів про працю України. Крім того, у частині 2 статті 47 Кодексу законів про працю України передбачається, що в разі звільнення працівника з ініціативи власника або уповноваженого ним органу останній зобов'язаний також у день звільнення видати йому копію наказу про звільнення з роботи. В інших випадках звільнення копія наказу видається на вимогу працівника.

У статті 116 Кодексу законів про працю України встановлюються строки розрахунку під час звільнення. Так, зазначено, що під час звільнення працівника виплата всіх сум, які належать йому від підприємства, установи, організації, провадиться в день звільнення. Якщо працівник у день звільнення не працював, то зазначені суми мають бути виплачені не пізніше наступного дня після пред'явлення звільненим працівником вимоги про розрахунок. Про нараховані суми, належні працівникові під час звільнення, власник або

уповноважений ним орган має письмово повідомити працівника перед виплатою зазначених сум. У разі спору про розмір сум, належних працівникові під час звільнення, власник або уповноважений ним орган у будь-якому разі повинен у зазначений у цій статті строк виплатити не оспорювану ним суму [17].

Проаналізувавши вказані норми, можемо дійти висновку, що законодавець встановив ефективні гарантії захисту прав працівників під час оформлення припинення трудового договору. Це, проте, не є запорукою утримання від численних порушень під час звільнення з роботи, однак вони є переважно наслідком того, що працівники не знають свої права та не звертаються до уповноважених органів щодо їх захисту.

3.2. Гарантії реалізації конституційного права людини на працю особами, які потребують додаткового захисту

Особливе значення для реалізації конституційного права людини на працю на сьогодні має захист осіб, які потребують додаткового захисту, насамперед жінок, молоді, інвалідів, внутрішньо переміщених осіб, учасників бойових дій та інших категорій громадян. Адже вони через об'єктивні й суб'єктивні обставини не можуть на рівних засадах конкурувати на ринку праці з іншими категоріями громадян.

Незважаючи на встановлення системи гарантій під час реалізації конституційного права на працю особами, що потребують додаткового захисту, ситуація залишається далекою від вирішення. Це пов'язано як із недостатністю правового регулювання, відсутністю належного фінансування з боку держави програм захисту цих категорій осіб, поглиблення економічної кризи в Україні, так і з небажанням роботодавців витратити додаткові кошти для створення належних, безпечних та здорових умов праці для осіб, які потребують додаткового захисту.

Різні проблеми, пов'язані з реалізацією конституційного права на працю особами, що потребують додаткового захисту, тією чи іншою мірою досліджувались у працях О.А. Волосенка, О.С. Пашкова, М.І. Іншина, Л.О. Сироватської, К.М. Гусової, В.М. Толкунової, І.О. Тюриної, М.Н. Куриліної, Н.І. Єсінової, О.В. Большої, О.А. Поліщука, М.В. Торжевського та інших правознавців. Проте, незважаючи на обсяг наукових пошуків, ці питання потребують додаткового дослідження в сучасних умовах розвитку України.

Для сприяння повній реалізації конституційного права на працю всіма громадянами, у тому числі тими, які потребують додаткового захисту, прийнято низку актів як загального регулювання, так і таких, що врегульовують реалізацію права на працю особами, які потребують додаткового захисту.

Законодавством України також закріплено рівність прав і свобод, недопустимість дискримінації за будь-якими ознаками. Так, у статті 24 Конституції України проголошено, що громадяни мають рівні конституційні права й свободи та є рівними перед законом. У цій статті особливо наголошується на рівності прав чоловіків і жінок.

Встановлення додаткових гарантій для осіб, які потребують додаткового захисту, не можна вважати порушенням цього принципу, оскільки через певні обставини вони не можуть нарівні з іншими громадянами реалізовувати своє конституційне право на працю, а тому потребують додаткового захисту. Диференціація правового регулювання для захисту осіб, що потребують додаткового захисту, відбувається шляхом прийняття низки спеціальних нормативно-правових актів. На думку О.А. Волосенка, диференціація правового регулювання праці в трудовому праві – це об'єктивне явище, правове забезпечення якого має свої об'єкти (правовідносини) і засоби (норми права, правові акти, методи регулювання) [177, с. 125].

На переконання О.С. Пашкова, диференціація законодавства означає забезпечення рівних можливостей відтворення робочої сили за різних умов її застосування (у галузях важкої індустрії, у районах із суворими кліматичними

умовами, у виробництві зі шкідливими або важкими умовами праці тощо). Така диференціація не лише не порушує принцип рівності, а й забезпечує його послідовне проведення в життя [178, с. 105]. М.І. Іншин стверджує, що диференціація дає змогу досягти більш реальної рівності порівняно з тією, що встановлюється загальним законодавством про працю, яке поширюється на всіх працівників. Більше того, за деякими винятками сама диференціація є виправданою саме тому, що вона спрямовується на встановлення такої соціальної рівності, яка є вищою за рівень, визначений принципом рівноправ'я [179, с. 170].

Прикладом встановлення додаткових гарантій у сфері праці є Закон України «Про зайнятість населення», у частині 1 статті 14 якого наведено категорії громадян, що мають додаткові гарантії в сприянні працевлаштуванню, наприклад: особи, звільнені після відбуття покарання або примусового лікування; молодь, яка закінчила чи припинила навчання в загальноосвітніх, професійно-технічних і закладах вищої освіти; інваліди; особи, яким виповнилось 15 років та які за згодою одного з батьків або особи, що їх замінює, можуть, як виняток, прийматись на роботу, тощо. Для працевлаштування зазначених громадян (крім інвалідів) підприємствам, установам та організаціям із чисельністю штатних працівників понад 20 осіб встановлюється квота в розмірі 5% середньо-облікової чисельності штатних працівників за попередній календарний рік [60].

Більш широко щодо диференціації в трудовому праві розмірковує Л.О. Сироватська, яка зазначає, що диференціація правового регулювання праці виражається в тому, що спеціальними актами конкретизуються загальні норми з урахуванням особливостей виробництва; встановлюються пільги (підвищується рівень гарантій) для осіб, які працюють у шкідливих і тяжких умовах праці, для деяких категорій жінок, неповнолітніх, для осіб зі зниженою працездатністю; встановлюються особливі, більш суворі заходи дисциплінарної й матеріальної відповідальності та спрощені підстави

припинення трудового договору (або внаслідок особливих трудових функцій працівника, або внаслідок серйозності наслідків порушення ним трудових обов'язків) [180, с. 23].

Деяко інший погляд щодо диференціації у сфері праці мають К.М. Гусова і В.М. Толкунова, які вважають, що диференціація в правовому регулюванні праці провадиться за закріпленими законодавцем під час нормотворчості стійкими факторами (підставами), такими як шкідливість і важкість умов праці, кліматичні умови тощо [181, с. 23].

На нашу думку, з огляду на агресію Російської Федерації проти України в Криму й на Донбасі, до категорій осіб, які потребують додаткового захисту, необхідно віднести також внутрішньо переміщених осіб, мобілізованих до Збройних сил України для забезпечення територіальної цілісності нашої держави осіб та демобілізованих зі Збройних сил України осіб – учасників антитерористичної операції.

Розглянемо гарантії реалізації конституційного права на працю цих категорій осіб, що потребують додаткового захисту, більш ґрунтовно.

Не викликає сумніву належність жінок до категорій осіб, які найбільше вимагають уваги під час реалізації ними конституційного права на працю. Адже до цього часу не вирішено проблеми щодо рівності прав жінок і чоловіків під час пошуку роботи, оплати праці, професійного зростання тощо, оскільки жінки не лише фізично не можуть зрівнятись у силі із чоловіками, а й у зв'язку з виконанням ними материнської функції. На проблеми щодо дискримінації жінок, у тому числі у сфері праці, мають сильний вплив соціальні стереотипи.

Так, на переконання О.О. Шевченко, у політиці, бізнесі, спорті та інших сферах традиційного чоловічого домінування жінки зіштовхуються із завищеними очікуваннями й вимогами. Так, якщо жінка-керівник допустила помилку, яку тисячу разів допускали її колеги-чоловіки, усе спишуть на «жіночу нездатність керувати», «зайву емоційність» або «не жіночу справу» [182].

На думку І.О. Тюриної, потенційна уразливість жінок на сучасному ринку праці пояснюється такими чинниками: а) традиційно високим і багато в чому надмірним рівнем участі жінок у виробництві; б) специфічною структурою жіночої зайнятості, для якої характерна фемінізація найменш конкурентоспроможних професій; в) протекціоністською політикою держави, що закріплює за жінками значну кількість трудових пільг, до надання яких роботодавець найчастіше не готовий [183, с. 99].

І.Г. Крилова стверджує, що саме на жінок в українському суспільстві традиційно покладається реалізація сімейних зобов'язань, отже, у більшості випадків жінки обирають ті професії й посади, які характеризуються меншим навантаженням і гнучкою зайнятістю та не потребують високої інтенсивності праці. Така участь жінки на ринку праці веде до формування «жіночих» професій (що заважає професійному зростанню жінок) і до суттєвих гендерних розривів у доходах населення [184, с. 47].

З огляду на зазначене можна стверджувати, що саме через ці проблеми в статті 24 Конституції України наголошено на рівності прав жінок і чоловіків. Крім того, щодо недопустимості дискримінації за статтю зазначено також у міжнародних актах, які ратифіковано Україною (Загальній декларації прав людини, Міжнародному пакті про економічні, соціальні і культурні права, Міжнародному пакті про громадянські і політичні права, Європейській соціальній хартії (переглянутій), конвенціях МОП тощо).

Крім того, прийнято Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 8 вересня 2005 р. № 2866-IV. Метою цього закону є досягнення паритетного становища жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства шляхом правового забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, ліквідації дискримінації за ознакою статі й застосування спеціальних тимчасових заходів, спрямованих на усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків у реалізації рівних прав, наданих їм Конституцією й законами України [58].

Відповідно до статті 3 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» державна політика щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків спрямовується на утвердження гендерної рівності, недопущення дискримінації за ознакою статі, застосування позитивних дій, забезпечення рівної участі жінок і чоловіків у прийнятті суспільно важливих рішень, забезпечення рівних можливостей жінкам та чоловікам щодо поєднання професійних і сімейних обов'язків, підтримку сім'ї, формування відповідального материнства й батьківства, виховання та пропаганду серед населення України культури гендерної рівності, поширення просвітницької діяльності в цій сфері, захист суспільства від інформації, спрямованої на дискримінацію за ознакою статі.

Особливу цінність має вимога статті 17 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» щодо недопустимості дискримінаційних вимог в оголошеннях про прийом на роботу як для жінок, так і для чоловіків. Проте на практиці все залишилось майже без змін. Вважаємо, що контрольно-наглядові органи у сфері праці повинні посилити контроль за недопущенням розміщення роботодавцями оголошень про прийом на роботу, у яких містяться дискримінаційні вимоги щодо будь-якої статі, що не стосуються професійних якостей особи, яка може претендувати на вакантну посаду.

Законодавством також встановлено певні вимоги щодо застосування роботодавцями праці жінок. Особливу увагу приділено вагітним жінкам, жінкам, які мають дітей певної вікової категорії, багатодітним матерям, самотнім матерям та жінкам, які мають дитину-інваліда.

Провідне місце серед нормативно-правових актів, що врегульовують використання праці жінок, посідає Кодекс законів про працю України, зокрема його глава 12 «Праця жінок», у якій встановлено певні гарантії й пільги працюючим жінкам, закріплено заборони та обмеження щодо використання праці жінок за певних обставин.

Зокрема, важлива гарантія, встановлена в статті 43 Конституції України щодо заборони залучати жінок до небезпечних для їхнього здоров'я робіт, знайшла подальший розвиток у статті 174 Кодексу законів про працю України, де зазначено, що забороняється застосування праці жінок на важких роботах і на роботах зі шкідливими чи небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах, крім деяких підземних робіт (нефізичних робіт або робіт щодо санітарного й побутового обслуговування). Забороняється також залучення жінок до піднімання та переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми [17]. Аналогічні положення щодо праці жінок містяться в статті 10 Закону України «Про охорону праці». Крім того, у статті 175 Кодексу законів про працю України встановлено обмеження праці жінок у нічний час: залучення жінок до робіт у нічний час не допускається, за винятком тих галузей господарювання, де це викликається особливою необхідністю та дозволяється як тимчасовий захід. Перелік таких галузей і видів робіт затверджується Кабінетом Міністрів України.

Важливою гарантією для жінок, які поєднують працю з материнством, є норми статті 176 Кодексу законів про працю України, у якій встановлено заборону залучення вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до 3 років, до нічних, надурочних робіт, робіт у вихідні дні та направлення їх у відрядження. А жінки, які мають дітей віком від 3 до 14 років або дітей-інвалідів, можуть залучатись до надурочних робіт чи направлятись у відрядження лише за їх згодою.

Особливу увагу в трудовому законодавстві України приділено вагітним жінкам. Зокрема, для них відповідно до медичного висновку знижуються норми виробітку, норми обслуговування або ж вони переводяться на іншу роботу, яка є легшою й виключає вплив несприятливих виробничих факторів, зі збереженням середнього заробітку за попередньою роботою (частина 1 статті 178 Кодексу законів про працю України). Крім того, відповідно до статті 179 Кодексу законів про працю України жінкам на підставі медичного висновку

надається оплачувана відпустка у зв'язку з вагітністю й пологами тривалістю 70 календарних днів до пологів та 56 (у разі народження двох і більше дітей та в разі ускладнення пологів – 70) календарних днів після пологів, починаючи з дня пологів. Сумарна тривалість цієї відпустки становить 126 днів (140 у разі народження більше однієї дитини та в разі ускладнення пологів). Статтею 182-1 Кодексу законів про працю України для жінок, які мають дітей, встановлено додаткові відпустки. Зокрема, жінці, яка працює та має двох чи більше дітей віком до 15 років або дитину-інваліда, яка усиновила дитину, матері інваліда з дитинства підгрупи «А» І групи, одинокій матері, батьку дитини або інваліда з дитинства підгрупи «А» І групи, який виховує їх без матері (у тому числі в разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також особі, яка взяла під опіку дитину чи інваліда з дитинства підгрупи «А» І групи, надається щорічно додаткова оплачувана відпустка тривалістю 10 календарних днів без урахування святкових і неробочих днів.

Важливі гарантії для вагітних жінок та жінок, які мають дітей, встановлено статтею 184 Кодексу законів про працю України. Так, забороняється відмовляти жінкам у прийнятті на роботу та знижувати їм заробітну плату з мотивів, пов'язаних із вагітністю чи наявністю дітей віком до 3 років, а одиноким матерям – за наявністю дитини віком до 14 років або дитини-інваліда. За відмови в прийнятті на роботу зазначеним категоріям жінок власник або уповноважений ним орган зобов'язані повідомляти їм причини відмови в письмовій формі. Відмову в прийнятті на роботу може бути оскаржено в судовому порядку.

Звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до 3 років (до 6 років згідно із частиною 6 статті 179 Кодексу законів про працю України), одиноких матерів за наявності дитини віком до 14 років або дитини-інваліда з ініціативи власника чи уповноваженого ним органу не допускається, крім випадків повної ліквідації підприємства, установи, організації, коли допускається звільнення з обов'язковим працевлаштуванням.

Проаналізувавши положення Кодексу законів про працю України, ми дійшли висновку, що жінкам, у тому числі вагітним та таким, які мають дітей, встановлено досить широке коло прав і гарантій для реалізації ними права на працю, а також поєднання його з виконанням материнської функції. Однак варто визнати також, що роботодавець не готовий забезпечити жінкам усі пільги й гарантії, передбачені чинним законодавством, і під будь-яким приводом ухиляється від прийняття на роботу цих категорій жінок, що робить їх менш конкурентоспроможними порівняно із чоловіками. Тому вважаємо за доцільне встановити для роботодавців певні компенсаційні витрати, пов'язані з необхідністю створення умов праці для жінок, у тому числі вагітних і таких, що мають дітей. Актуальним також буде поновлення практики бронювання для жінок, які мають дітей, певної кількості робочих місць.

У проекті Трудового кодексу України, на відміну від чинного Кодексу законів про працю України, працю жінок не виділено в окремий розділ, а включено до книги 4 «Особливості регулювання трудових відносин за участю окремих категорій працівників і роботодавців», у якій праці жінок приділено лише 6 статей. Крім того, вони вужчі за змістом порівняно із чинними положеннями, що свідчить про тенденцію «звуження» гарантій реалізації права на працю жінками.

Наприклад, відповідно до статті 130 проекту Трудового кодексу України працівники із сімейними обов'язками (стаття 272 цього кодексу), які мають дітей віком до 15 років, дитину-інваліда або здійснюють відповідно до медичного висновку догляд за хворим членом сім'ї, можуть залучатись до роботи в нічний час лише за їх письмовою згодою. Забороняється залучати до роботи лише вагітних жінок. Тоді як відповідно до статті 55 чинного Кодексу законів про працю України забороняється залучення до роботи в нічний час вагітних жінок і жінок, які мають дітей до 3 років. Крім того, у цій статті зазначено, що робота жінок у нічний час не допускається, за винятком випадків, передбачених статтею 175 чинного Кодексу законів про працю України.

Тобто в проекті Трудового кодексу України, на відміну від чинного Кодексу законів про працю України, допускається залучення до нічних робіт жінок, які мають дітей до 3 років. І хоча законодавець передбачив, що залучення до нічних робіт цих жінок допускається лише за їх згодою, зрозуміло, що під певним тиском роботодавцю буде не складно отримати в жінки таку згоду.

Тому вважаємо, що в проекті Трудового кодексу України в жодному разі не може бути допущено звуження гарантій для вагітних жінок і жінок, які мають дітей, порівняно із чинним Кодексом законів про працю України.

Одним із найпроблемніших питань в Україні є реалізація права на працю молоддю, оскільки серед молоді спостерігається найвищий рівень безробіття, міграції, нелегального працевлаштування, а також високий рівень залучення до злочинної діяльності. Усе це вимагає особливої уваги держави щодо додаткового захисту прав молоді. І хоча держава встановила низку гарантій щодо реалізації молоддю свого конституційного права на працю, ситуація залишається загрозливою: рівень безробіття серед молоді один із найвищих у світі. Правове регулювання праці молоді здійснюється відповідно до Кодексу законів про працю України, у якому праці молоді присвячено главу 12, а також Законом України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні», Законом України «Про зайнятість населення» та іншими актами.

Відповідно до статті 1 Закону України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» від 5 лютого 1993 р. № 2998-ХІІ молодь, молоді громадяни – це громадяни України віком від 14 до 35 років [185]. Якщо проаналізувати законодавство України, то під молоддю також розуміють неповнолітніх, молодих спеціалістів, осіб, які не досягли 18 років, молодих робітників, осіб віком від 16 до 18 років, осіб віком від 15 до 16 років, осіб молодше 18 років тощо.

На думку М.Н. Куриліна, молодь у соціально-правовому аспекті може розглядатись як відносно відособлена соціально-демографічна група суспільства, що включає осіб визначеного в законодавстві віку, наділених спеціальним юридичним статусом, який дає змогу відобразити своєрідність їх правового стану в різних галузях суспільних відносин, насамперед у сфері праці. Це громадяни, які перебувають на стадії активної соціалізації та потребують посиленого захисту своїх прав та інтересів, покращання умов праці й побуту [186, с. 51].

Н.І. Єсінова вважає, що зайнятість молоді більшою мірою виражається характеристикою рівня її конкурентоспроможності. Таким чином, з одного боку, спостерігається недостатня кількість професійних знань, відсутність необхідної кваліфікації й трудових навичок, несформованість звички до систематичної, регламентованої роботодавцем праці, бажання реалізації можливості поєднання праці й навчання, а з іншого – молодь має певні переваги перед більш дорослим поколінням [187, с. 189].

Важлива гарантія праці молоді як категорії осіб, які потребують додаткового захисту, закріплюється в статті 187 Кодексу законів про працю України, у якій зазначено, що неповнолітні, тобто особи, які не досягли 18 років, у трудових відносинах прирівнюються в правах до повнолітніх, а в галузі охорони праці, робочого часу, відпусток і деяких інших умов праці користуються пільгами, встановленими законодавством України [17]. У статті 190 Кодексу законів про працю України відображено важливу конституційну гарантію, яка забороняє використання праці неповнолітніх на небезпечних для їхнього здоров'я роботах. Зокрема, у цій статті зазначено, що забороняється застосування праці осіб молодше 18 років на важких роботах і на роботах зі шкідливими чи небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах. Забороняється також залучати осіб молодше 18 років до піднімання й переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми. Такі ж положення містяться в статті 11 Закону України «Про охорону праці».

Важливу гарантію, що стосується праці неповнолітніх, закріплено в статті 192 Кодексу законів про працю України, у якій зазначено, що забороняється залучати працівників молодше 18 років до нічних, надурочних робіт і робіт у вихідні дні. Відповідно до статті 195 Кодексу законів про працю України щорічні відпустки працівникам віком до 18 років надаються в зручний для них час. Тривалість щорічних відпусток для неповнолітніх відповідно до статті 75 Кодексу законів про працю України не може бути менше 31 календарного дня.

Держава дбає про працевлаштування молоді, тому в статті 197 Кодексу законів про працю України передбачається право молоді на надання першого робочого місця. Зокрема, працездатній молоді – громадянам України віком від 15 до 28 років – після закінчення або припинення навчання в загальноосвітніх, професійних навчально-виховних і вищих навчальних закладах, завершення професійної підготовки й перепідготовки, а також після звільнення зі строкової військової служби, військової служби за призовом під час мобілізації, на особливий період, військової служби за призовом осіб офіцерського складу або альтернативної (невійськової) служби надається перше робоче місце на строк не менше 2 років.

Також молодим спеціалістам – випускникам державних навчальних закладів, потреба в яких раніше була заявлена підприємствами, установами, організаціями, надається робота за фахом на період не менше 3 років у порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України.

Додатковою гарантією захисту молоді від безробіття, встановленою в статті 198 Кодексу законів про працю України, є вимога, що звільнення працівників молодше 18 років з ініціативи власника або уповноваженого ним органу допускається, крім дотримання загального порядку звільнення, лише за згодою районної (міської) служби в справах дітей. При цьому звільнення з підстав, зазначених у пунктах 1, 2

та 6 статті 40 Кодексу законів про працю України, провадиться у виняткових випадках, допускається лише застосування зусиль щодо їх працевлаштування.

Особливе місце серед нормативно-правових актів, які регулюють питання праці молоді, посідає Закон України «Про зайнятість населення». У статті 14 встановлено вимогу підприємствам, установам та організаціям із чисельністю штатних працівників понад 20 осіб встановити квоту для молоді в розмірі 5% середньооблікової чисельності штатних працівників за попередній календарний рік. Це важлива гарантія, яка має бути дієвим інструментом для зменшення безробіття серед молоді, проте вона не реалізовується належним чином.

Важливе значення для регулювання праці молоді має Закон України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» від 5 лютого 1993 р. № 2998-ХІІ, який визначає загальні засади створення організаційних, соціально-економічних, політико-правових умов соціального становлення й розвитку молодих громадян України в інтересах особистості, суспільства та держави, основні напрями реалізації державної молодіжної політики в Україні щодо соціального становлення й розвитку молоді [185].

У статті 7 Закону України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» встановлюються такі гарантії щодо праці молоді:

– держава гарантує працездатній молоді рівне з іншими громадянами право на працю. Особливості праці неповнолітніх встановлюються законодавством;

– молоді громадяни, які звернулись до державної служби зайнятості в пошуках роботи, отримують безплатну інформацію та професійну консультацію з метою вибору виду діяльності, професії, місця роботи, а також у разі необхідності проходять професійну підготовку й перепідготовку;

– квота для працевлаштування молоді встановлюється підприємствам, установам та організаціям у межах, встановлених Законом України «Про зайнятість населення», тощо [185].

Проте варто зауважити, що хоча цим законом досить ґрунтовно закріплено права молоді щодо працевлаштування, більшість гарантій мають декларативний характер, а гарантії щодо квот працевлаштування молоді та надання першого робочого місця на практиці майже не діють. Тому держава повинна створити реальні механізми сприяння працевлаштуванню молоді.

Більшість науковців, які вивчали питання праці молоді, також вважають безробіття головною проблемою під час реалізації права на працю молоддю в Україні. Актуальність цієї проблеми підвищується в сучасних умовах.

О.В. Большая виділяє такі основні проблеми працевлаштування молоді: низька поінформованість абітурієнтів про попит вакансій як на регіональному, так і національному ринку праці; високі професійні вимоги роботодавців до молоді; обов'язкова наявність стажу роботи не менше 3 років; соціальна незахищеність більшості молодих людей державою; неможливість зайнятись підприємництвом через відсутність стартового капіталу та неможливість отримати його в кредит через великі відсотки [188, с. 117].

О.А. Поліщук стверджує, що рівень безробіття серед молоді майже вдвічі вищий, ніж серед працездатного населення загалом. Головною причиною є недостатня пропозиція для молоді, особливо обдарованої, робочих місць, пристойної заробітної плати [189, с. 115].

Безробіття молодих людей в Україні М.В. Торжевський вважає однією з найгостріших соціально-економічних проблем нашої держави. Серед причин молодіжного безробіття, на його думку, можна назвати такі:

– небажання роботодавців приймати на роботу недовідчену й некваліфіковану молодь. Особливо це стосується молодих жінок, оскільки існує висока ймовірність, що вони братимуть відпустки для догляду за дитиною та лікарняні листки;

– відсутність дієвих стимулів для роботодавців під час працевлаштування молоді. У процесі трудової діяльності недосвідченого молодого працівника реальними є ризики пошкодження засобів виробництва або інших фінансових збитків, а його додаткове навчання за відсутності ефективної системи державних компенсацій спричиняє зайві витрати тощо [190, с. 89].

Узагальнені шляхи підвищення рівня зайнятості молоді на ринку праці в Україні пропонує Г. Штейн на основі досвіду Європейського Союзу. Зокрема, учений називає такі групи заходів: удосконалення державного регулювання, стимулювання роботодавців, навчальних закладів, що сприятиме ефективному використанню інтелектуального потенціалу, діловій активізації молоді, забезпеченню рівних можливостей на ринку праці; розвиток молодіжного підприємництва та створення робочих місць; удосконалення форм співпраці роботодавців, керівників і випускників вищих навчальних закладів; посилення тісного зв'язку між системою освіти й ринком праці; динамічну професійну підготовку та перепідготовку молодих людей; поліпшення якості підготовки висококваліфікованих фахівців, рівень знань і вмінь яких відповідатиме сучасним потребам функціонування ринку праці [191, с. 104].

А.А. Батюк зосереджує увагу на необхідності створення належних умов для реалізації соціальних гарантій молодих людей на ринку праці та сприяння їх працевлаштуванню [192, с. 25].

Впроваджені в Україні реформи свідчать, що демократичні принципи й гарантії нормативно проголошуються, проте недостатньо ефективно здійснюються. З огляду на зазначене вважаємо, що необхідно вжити додаткових організаційно-правових заходів щодо посилення правового захисту молоді, а саме:

– покращити роботу центральних органів державної виконавчої влади та органів місцевого самоврядування щодо працевлаштування молоді з об'єднаннями роботодавців на загальнодержавному й регіональному рівнях;

– встановити квоти для працевлаштування молоді на підприємствах, установах, організаціях до 15% загальної облікової чисельності працівників на рік;

– забезпечити молодим працівникам, які потребують покращання житлових умов, службове житло з подальшою можливістю передати його в приватну власність, якщо працівник працюватиме на державному підприємстві, установі, організації не менше 10 років;

– передбачити можливість компенсувати за рахунок державного й місцевих бюджетів роботодавцям витрати, пов'язані із забезпеченням пільг молоді;

– встановити переважне право на укладення трудового договору для молоді, якщо на це робоче місце також претендує особа пенсійного віку.

Однією з найгостріших проблем сьогодення в Україні є захист людей з особливими потребами – інвалідів. Держава зобов'язана надавати інвалідам допомогу під час реалізації ними конституційного права людини на працю. Незважаючи на прийняття значної кількості нормативно-правових актів, що врегульовують працю інвалідів і встановлюють певну систему гарантій для них, проблеми зайнятості інвалідів залишаються невирішеними. Причинами цього є те, що деякі норми вже застаріли й не відповідають міжнародним стандартам, а інші мають декларативний характер. Крім того, однією з основних причин є брак фінансування, що зумовлюється складною економічною ситуацією в Україні.

Правове регулювання праці інвалідів здійснюється як міжнародними, так і національними нормативно-правовими актами. Перед тим, як з'ясувати особливості застосування праці інвалідів, наведемо визначення понять «інвалід» та «інвалідність».

Відповідно до частини 1 статті 1 Конвенції про професійну реабілітацію та зайнятість інвалідів № 159 «інвалід» означає особу, можливості якої отримувати, зберігати підходящу роботу та просуватися по службі значно обмежені

у зв'язку з належним чином підтвердженою фізичною чи розумовою вадою [193]. У статті 2 Закону України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» від 21 березня 1991 р. № 875-ХІІ надається таке визначення: інвалідом є особа зі стійким розладом функцій організму, що під час взаємодії із зовнішнім середовищем може призводити до обмеження її життєдіяльності, унаслідок чого держава зобов'язана створити умови для реалізації нею прав нарівні з іншими громадянами та забезпечити її соціальний захист [194].

Законом України «Про реабілітацію інвалідів в Україні» від 6 жовтня 2005 р. № 2961-IV в статті 1 надається також визначення такого поняття, як «інвалідність»: міра втрати здоров'я у зв'язку із захворюванням, травмою (її наслідками) або вродженими вадами, що під час взаємодії із зовнішнім середовищем може призводити до обмеження життєдіяльності особи, унаслідок чого держава зобов'язана створити умови для реалізації нею прав нарівні з іншими громадянами та забезпечити її соціальний захист [195].

Відповідно до статті 14 Закону України «Про зайнятість населення» до категорій громадян, які мають додаткові гарантії в сприянні працевлаштуванню, належать також інваліди, які не досягли пенсійного віку. Основними нормативно-правовими актами, що врегульовують питання праці інвалідів, є Кодекс законів про працю в Україні та Закон України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» від 21 березня 1991 р. № 875-ХІІ.

Так, статтею 172 Кодексу законів про працю України обов'язок щодо працевлаштування інвалідів покладено на роботодавця. Зокрема, встановлено, що у випадках, передбачених законодавством, на власника або уповноважений ним орган покладається обов'язок організувати навчання, перекваліфікацію та працевлаштування інвалідів відповідно до медичних рекомендацій, встановити на їх прохання неповний робочий день або неповний робочий тиждень і створити пільгові умови праці [17].

Важливими гарантіями під час працевлаштування інвалідів, передбаченими в Кодексі законів про працю України, є заборона встановлення випробування під час прийняття на роботу (стаття 26), допуск та залучення інвалідів до праці в нічний час (стаття 55) і надурочних робіт (стаття 63) лише за їх згодою та за умови, що це не суперечить рекомендаціям медико-соціальної експертної комісії.

Відповідно до статті 17 Закону України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» з метою реалізації творчих і виробничих здібностей інвалідів та з урахуванням індивідуальних програм реабілітації для них забезпечується право працювати на підприємствах, в установах, організаціях, а також займатися підприємницькою та іншою трудовою діяльністю, що не заборонено законом. Підприємства, установи й організації за рахунок коштів Фонду соціального захисту інвалідів або за рішенням місцевої ради за рахунок власних коштів у разі необхідності створюють спеціальні робочі місця для працевлаштування інвалідів, здійснюючи для цього адаптацію основного й додаткового обладнання, технічного оснащення та пристосування з урахуванням обмежених можливостей інваліда. Відмова в укладенні трудового договору або в просуванні по службі, звільнення за ініціативою адміністрації, переведення інваліда на іншу роботу без його згоди з мотивів інвалідності не допускаються, за винятком випадків, коли за висновком медико-соціальної експертизи стан його здоров'я перешкоджає виконанню професійних обов'язків, загрожує здоров'ю й безпеці праці інших осіб або ж продовження трудової діяльності чи зміна її характеру й обсягу загрожує погіршенню здоров'я інвалідів [194]. Згідно зі статтею 18 Закону України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» для належної реалізації інвалідами права на працю держава встановлює, що забезпечення прав інвалідів на працевлаштування й оплачувану роботу, у тому числі з умовою про виконання роботи вдома, здійснюється шляхом їх безпосереднього звернення до підприємств, установ, організацій або до державної служби зайнятості.

Однак реалізувати норми законодавства про працевлаштування інвалідів неможливо, якщо не встановити вимоги щодо певної квоти робочих місць, яка має надаватися підприємствами для їх працевлаштування. І таку вимогу встановлено в статті 19 Закону України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні», відповідно до якої для підприємств, установ, організацій, у тому числі громадських організацій інвалідів, фізичних осіб, які використовують найману працю, встановлюється норматив робочих місць для працевлаштування інвалідів у розмірі 4% середньооблікової чисельності штатних працівників облікового складу за рік, а якщо працює від 8 до 25 осіб, – у кількості одного робочого місця. Органи державної влади здійснюють нагляд за роботодавцями щодо дотримання цієї квоти, і в разі недотримання вимог, встановлених цим законом, на порушників накладаються адміністративно-господарські санкції [194].

Важливе значення для реалізації інвалідами права на працю відіграє Закон України «Про реабілітацію інвалідів в Україні» від 6 жовтня 2005 р. № 2961-IV, відповідно до якого розробляються індивідуальні програми реабілітації інвалідів, за яких можуть здійснюватися такі види реабілітації, як професійна й трудова. Так, відповідно до статті 38 цього закону професійна реабілітація передбачає відновлення знижених або втрачених професійних функцій, відбір професії та адаптацію до неї інваліда, дитини-інваліда, поновлення трудової діяльності інваліда в колишній чи новій професії. Професійна реабілітація включає заходи із забезпечення зайнятості інвалідів, експертизи потенційних професійних здібностей, професійної орієнтації, професійної підготовки, підготовки робочого місця, професійно-виробничої адаптації, раціонального працевлаштування, динамічного контролю за раціональністю працевлаштування й успішністю професійно-виробничої адаптації [195].

Правове регулювання праці інвалідів в Україні здійснюється численними нормативно-правовими актами, однак це не означає, що всі проблеми вирішено. Основним недоліком реалізації конституційного права на працю інвалідами

є те, що норми, у яких закріплюються гарантії їх трудової діяльності, мають переважно декларативний характер. Працевлаштованими є менше половини зареєстрованих інвалідів. Проблемним є працевлаштування інвалідів у сільській місцевості та невеликих містах нашої держави. Роботодавці, щоб не витратити кошти для облаштування спеціального робочого місця для інвалідів, оформлюють їх на роботу лише фіктивно, тобто на підприємстві зберігається трудова книжка інваліда, який не виконує жодної роботи.

Вважаємо за доцільне узгодити чинне законодавство України, що врегульовує працю інвалідів, з міжнародними стандартами та посилити відповідальність роботодавців за порушення, які стосуються праці інвалідів, підвищити роль органів соціального страхування й зайнятості щодо контролю за працевлаштуванням інвалідів шляхом наділення їх додатковими повноваженнями.

Іншою особливою категорією громадян, які потребують додаткового захисту, є внутрішньо переміщені особи. Проблеми щодо захисту внутрішньо переміщених осіб виникли у зв'язку з агресією Російської Федерації проти України в Криму й на Донбасі з 2014 р. донині, що зумовило вимушене переселення великої кількості людей. Так, відповідно до даних Міністерства соціальної політики України станом на 8 лютого 2016 р. та структурних підрозділів соціального захисту населення обласних і Київської міської державних адміністрацій на облік узято 1 714 648 переселенців, або 1 354 809 сімей із Донбасу й Криму [196]. Державі необхідно запровадити дієві механізми, щоб належним чином гарантувати дотримання прав і свобод вказаної категорії громадян.

На думку М.І. Малихи, перебуваючи де-факто в стані війни, Україна постала перед проблемою вимушених переселенців. Через відсутність подібних прецедентів у минулому нормативно-правова база українського законодавства не містила відповідні положення щодо регулювання цього явища [197, с. 7].

Н.І. Тищенко вважає, що внутрішньо переміщені особи – це люди або групи людей, які були змушені залишити свої

домівки чи місця проживання, щоб уникнути наслідків озброєного конфлікту, ситуацій насильства, порушень прав людини, стихійних лих чи техногенних катастроф та які не перетнули визнаний на міжнародному рівні державний кордон країни [198, с. 125].

Правовий захист внутрішньо переміщених осіб в Україні здійснюється відповідно до Закону України «Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб» від 20 жовтня 2014 р. № 1706-VII та Законом України «Про зайнятість населення».

Визначення терміна «внутрішньо переміщені особи» наведено в статті 1 Закону України «Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб», відповідно до якої внутрішньо переміщеною особою є громадянин України, іноземець або особа без громадянства, яка перебуває на території України на законних підставах та має право на постійне проживання в Україні, яку змусили залишити чи покинути своє місце проживання в результаті або з метою уникнення негативних наслідків збройного конфлікту, тимчасової окупації, повсюдних проявів насильства, порушень прав людини й надзвичайних ситуацій природного чи техногенного характеру [199].

Відповідно до статті 2 вказаного закону Україна вживає всіх можливих заходів, передбачених Конституцією й законами України, міжнародними договорами, згоду на обов'язковість яких надано Верховною Радою України, щодо запобігання виникненню передумов вимушеного внутрішнього переміщення осіб, захисту та дотримання прав і свобод внутрішньо переміщених осіб, створення умов для добровільного повернення таких осіб до покинутого місця проживання або інтеграції за новим місцем проживання в Україні [199].

Слушну думку висловила О.В. Макарова, яка вважає, що серед першочергових дій щодо підтримки переселенців мають бути такі, які сприяють безбар'єрному доступу до отримання послуг і набуття офіційного статусу безробітного внутрішньо переміщеними особами відповідно до Закону

України «Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб». Територіальним органам управління Державної міграційної служби України та державної служби зайнятості необхідно збільшити пропускну спроможність, коригуючи графіки прийому громадян, перерозподіляючи обов'язки відповідальних державних службовців і виділяючи додаткову необхідну оргтехніку [200, с. 8].

Важливе значення для реалізації права на працю внутрішньо переселених осіб має прийняття Кабінетом Міністрів України Постанови від 8 липня 2015 р. № 505, якою затверджено Основні напрями розв'язання проблем зайнятості внутрішньо переміщених осіб на 2015–2016 рр. Метою цього документа є забезпечення зайнятості та підвищення конкурентоспроможності внутрішньо переміщених осіб на ринку праці шляхом їх професійної підготовки, перепідготовки чи підвищення кваліфікації. Створення умов для роботи зазначених осіб сприятиме зниженню рівня соціальної напруженості в суспільстві, вирішенню питань їх матеріального забезпечення. Ключовим напрямом у забезпеченні зайнятості внутрішньо переміщених осіб є посилення ролі органів місцевого самоврядування та сторін соціального діалогу в процесі відбудови й відновлення економічного потенціалу окремих районів Донецької та Луганської областей [201].

Упровадження цих заходів дасть змогу в найкоротші строки повернути внутрішньо переселених осіб до максимальної зайнятості та вирішити інші питання соціально-економічного характеру (щодо житла, освіти).

Я.М. Кашуба щодо участі служби зайнятості у вирішенні проблем внутрішньо переміщених осіб стверджує, що з категорією «внутрішньо переміщені особи» державна служба зайнятості зіткнулась уперше за майже 25-річний період свого функціонування. Тому перед її персоналом постають нові завдання, що потребують нестандартних підходів, повної самовіддачі й особливих компетентностей. Адже, визначившись із новим місцем проживання, безробітний розраховує насамперед на підтримку держави в працевлаштуванні з метою отримання легальної заробітної плати [202, с. 4].

Для належного соціального захисту й повної реалізації права на працю внутрішньо переміщеними особами необхідно створити окремий орган державної виконавчої влади, головним завданням якого має бути координація діяльності органів державної влади та органів місцевого самоврядування, забезпечення соціально-побутових потреб внутрішньо переміщених осіб і допомога їм у працевлаштуванні. Зазначений орган має вести облік внутрішньо переміщених осіб, які бажають працевлаштуватись, організовувати їх професійну підготовку й перепідготовку з урахуванням потреб ринку праці, залучати внутрішньо переміщених осіб до громадських робіт і тимчасової зайнятості.

Ще однією новою категорією працівників, які потребують додаткового захисту в Україні, є учасники бойових дій – учасники антитерористичної операції на Сході України, які виконують конституційний обов'язок щодо захисту державного суверенітету й відновлення територіальної цілісності України відповідно до указів Президента України.

У лютому 2014 р. розпочалася відкрита агресія Російської Федерації проти України, наслідком чого стали анексія Автономної Республіки Крим та початок бойових дій на Донбасі. Для захисту державного суверенітету й територіальної цілісності 13 квітня 2014 р. видано Указ Президента України «Про рішення Ради національної безпеки і оборони України від 13 квітня 2014 р. «Про невідкладні заходи щодо подолання терористичної загрози і збереження територіальної цілісності України». На території Донецької й Луганської областей розпочато антитерористичну операцію.

З метою підтримання бойової й мобілізаційної готовності Збройних сил України та інших військових формувань України на рівні, що гарантує адекватне реагування на загрози національній безпеці держави, на підставі пропозиції Ради національної безпеки і оборони України, відповідно до пунктів 1, 17, 20 частини 1 статті 106 Конституції України, указами Президента України протягом 2014–2015 рр. проведено 6 хвиль часткової мобілізації.

Відповідно до статті 1 Закону України «Про боротьбу із тероризмом» антитерористична операція – це комплекс скоординованих спеціальних заходів, спрямованих на попередження, запобігання й припинення терористичної діяльності, звільнення заручників, забезпечення безпеки населення, знешкодження терористів, мінімізацію наслідків терористичної діяльності [203]. Згідно зі статтею 1 Закону України «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію» мобілізація – це комплекс заходів, здійснюваних із метою планомірного переведення національної економіки, діяльності органів державної влади, інших державних органів, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ та організацій на функціонування в умовах особливого періоду, а Збройних сил України, інших військових формувань, Оперативно-рятувальної служби цивільного захисту – на організацію й штати воєнного часу. Мобілізація може бути загальною або частковою, проводитися відкрито чи приховано [204].

Закон України «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію» встановлює правові основи мобілізаційної підготовки й мобілізації в Україні, визначає засади організації цієї роботи, повноваження органів державної влади, інших державних органів, органів місцевого самоврядування, а також обов'язки підприємств, установ та організацій незалежно від форм власності, повноваження й відповідальність посадових осіб та обов'язки громадян щодо здійснення мобілізаційних заходів. Відповідно до частини 3 статті 22 вказаного закону під час мобілізації та переведення Збройних сил України, інших військових формувань, Оперативно-рятувальної служби цивільного захисту на штати воєнного часу громадяни (крім тих, які проходять службу у військовому резерві) зобов'язані з'явитися до військових частин або на збірні пункти військових комісаріатів у строки, зазначені в отриманих ними документах: мобілізаційних розпорядженнях, повістках або розпорядженнях військових комісарів (військовозобов'язані Служби безпеки України – керівників органів, де вони

перебувають на військовому обліку, військовозобов'язані Служби зовнішньої розвідки України – за викликом Служби зовнішньої розвідки України, військовозобов'язані Оперативно-рятувальної служби цивільного захисту – керівників відповідних органів управління центрального органу виконавчої влади, який забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері цивільного захисту). Резервісти зобов'язані з'явитися до військових частин у строки, визначені командирами військових частин, у яких вони проходять службу у військовому резерві.

З того часу, коли працівника було призвано на військову службу до мобілізації, він отримує новий статус – військово-службовця. Крім того, на мобілізованого працівника (військово-службовця) поширюються гарантії й пільги, встановлені Кодексом законів про працю України, Законом України «Про військовий обов'язок і військову службу», Законом України «Про соціальний і правовий статус військовослужбовців і членів їх сімей», Законом України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту» та іншими нормативно-правовими актами.

Оскільки предметом нашого дослідження є конституційне право людини на працю та гарантії його реалізації, зосередимо увагу на проблемних питаннях саме трудових гарантій працівників, які є призваними за мобілізацією, а також встановленні трудових гарантій демобілізованим військовослужбовцям, які повернулися до виконання своїх трудових обов'язків.

Керуючись юридичною логікою, вважаємо, що однією з найважливіших гарантій для працівників, які призвані за мобілізацією на особливий період, є те, що відповідно до статті 119 Кодексу законів про працю України за працівниками, призваними на строкову військову службу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період або прийнятими на військову службу за контрактом у разі виникнення кризової ситуації, що загрожує національній

безпеці, оголошення рішення про проведення мобілізації та (або) введення воєнного стану на строк до закінчення особливого періоду або до дня фактичної демобілізації, зберігаються місце роботи, посада й середній заробіток на підприємстві, в установі, організації, фермерському господарстві, сільськогосподарському виробничому кооперативі незалежно від підпорядкування й форми власності та у фізичних осіб – підприємців, у яких вони працювали на час призову. Таким працівникам здійснюється виплата грошового забезпечення за рахунок коштів Державного бюджету України відповідно до Закону України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей» [17].

Ця гарантія має надзвичайно важливе значення для працівників, призваних за мобілізацією на особливий період, оскільки гарантує їм збереження робочого місця, а також заробітної плати. Варто зазначити, що призваний за мобілізацією працівник (військовослужбовець) отримує одночасно і заробітну плату з місця роботи, де він працював до мобілізації, і грошове забезпечення як військовослужбовець відповідно до Постанови Кабінету Міністрів України «Питання грошового забезпечення військовослужбовців, які проходять військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період» від 9 квітня 2014 р. № 111, що, безумовно, має велике значення.

Крім того, особливий інтерес викликає Постанова Кабінету Міністрів України «Про особливості оплати праці працівників, які беруть участь у забезпеченні проведення антитерористичної операції» від 22 липня 2015 р. № 522. Кабінет Міністрів України постановляє, що працівникам установ, закладів та організацій, що фінансуються з бюджету, які беруть участь у забезпеченні проведення антитерористичної операції безпосередньо в районах її проведення, заробітна плата за фактичний час перебування в таких районах підвищується на 50% (за наявності підтверджувальних документів).

Також рекомендовано керівникам інших суб'єктів господарювання передбачити в колективних договорах норму щодо виплати їх працівникам підвищеного розміру заробітної плати за участь у забезпеченні проведення антитерористичної операції безпосередньо в районах її проведення [205]. Однак, як свідчить практика, підприємства, установи, організації державної форми власності ухиляються від підвищення на 50% заробітної плати своїм працівникам, які призвані за мобілізацією на особливий період, мотивуючи це відсутністю порядку такого підвищення або посилаючись на деякі роз'яснення органів центральної виконавчої влади, що ця постанова стосується не військовослужбовців, а лише працівників бюджетних установ, які направляються у відрядження в зону антитерористичної операції.

Вважаємо це тлумачення хибним із таких причин:

1) працівник, призваний за мобілізацією на особливий період, не відраховується зі штату працівників цього підприємства, за ним зберігаються і робоче місце, і середня заробітна плата, і стаж роботи;

2) у Постанові Кабінету Міністрів України «Про особливості оплати праці працівників, які беруть участь у забезпеченні проведення антитерористичної операції» від 22 липня 2015 р. № 522 не вказано, що вона не стосується працівників державних підприємств, установ, організацій;

3) у зазначеній постанові вказується, що умовою такого підвищення є наявність підтверджувальних документів про фактичний час перебування в таких районах (зоні антитерористичної операції – *В. Х.*);

4) документом, який є підтвердженням участі мобілізованого працівника бюджетної установи в забезпеченні антитерористичної операції, є Довідка про безпосередню участь особи в антитерористичній операції, забезпеченні її проведення та захисту незалежності, суверенітету й територіальної цілісності України.

З огляду на викладене вважаємо за доцільне для уникнення різного тлумачення внести зміни до Постанови Кабінету Міністрів України «Про особливості оплати праці працівників, які беруть участь у забезпеченні проведення антитерористичної операції» від 22 липня 2015 р. № 522, виклавши її положення таким чином: «Установити, що працівникам установ, закладів та організацій, що фінансуються з бюджету, які призвані за мобілізацією на особливий період і беруть участь у забезпеченні проведення антитерористичної операції безпосередньо в районах її проведення, заробітна плата за фактичний час перебування в таких районах підвищується на 50% (за наявності підтвердних документів)».

Як уже зазначалося, важливе значення щодо встановлення гарантій для працівників, призваних за мобілізацією, має Закон України «Про військовий обов'язок і військову службу» від 25 березня 1992 р. № 2232-ХІІ. Відповідно до преамбули цей закон здійснює правове регулювання відносин між державою та громадянами України у зв'язку з виконанням ними конституційного обов'язку щодо захисту Вітчизни, незалежності й територіальної цілісності України, а також визначає загальні засади проходження в Україні військової служби [205]. Відповідно до статті 2 цього закону військова служба є державною службою особливого характеру, яка полягає в професійній діяльності придатних до неї за станом здоров'я та віком громадян України, іноземців та осіб без громадянства, пов'язаній з обороною України, її незалежності й територіальної цілісності. Час проходження військової служби зараховується громадянам України до їх страхового стажу, стажу роботи, стажу роботи за спеціальністю, а також до стажу державної служби.

Зауважимо, що на осіб, які брали участь в антитерористичній операції та отримали статус учасника бойових дій, поширюються гарантії й пільги, встановлені відповідно до Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту». Зокрема, відповідно до статті 12 цього закону учасникам бойових дій надаються такі пільги у сфері праці:

– виплата допомоги у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю в розмірі 100% середньої заробітної плати незалежно від стажу роботи;

– використання чергової щорічної відпустки в зручний для них час, а також отримання додаткової відпустки зі збереженням заробітної плати строком 14 календарних днів на рік;

– переважне право на залишення на роботі під час скорочення чисельності чи штату працівників у зв'язку зі змінами в організації виробництва й праці та на працевлаштування в разі ліквідації підприємства, установи, організації [207].

Переважне право на залишення на роботі під час вивільнення учасників бойових дій у зв'язку зі змінами в організації виробництва й праці передбачається також статтею 42 Кодексу законів про працю України.

3.3. Удосконалення правового регулювання захисту від незаконного звільнення як важлива конституційна гарантія

Для належної реалізації в Україні конституційного права людини на працю законодавством встановлено систему гарантій. Усі ці гарантії умовно поділяються на загальні та спеціальні. До загальних конституційних гарантій можна віднести ті, що стосуються не лише права на працю, а й інших прав: особистих, економічних, соціальних, культурних. До спеціальних конституційних гарантій права на працю належать ті, які безпосередньо становлять зміст статті 43 Конституції України.

Однією з найважливіших гарантій права на працю є частина 6 статті 43 Конституції України, де проголошено, що громадянам гарантується захист від незаконного звільнення. Механізм здійснення цієї конституційної гарантії розкривається через систему норм галузевого законодавства –

трудового. Саме в трудовому законодавстві встановлено порядок, процедура й система захисту громадянина від незаконного звільнення.

Однак у зв'язку з інтенсивними соціально-економічними перетвореннями в нашій державі більшість діючих гарантій втратили свою актуальність, мають декларативний характер і не можуть ефективно сприяти захисту працівника від незаконного звільнення. Тому актуальним є пошук нових підходів до вирішення проблем щодо захисту від незаконного звільнення працівників.

Дослідження цієї проблематики знайшло відображення в працях багатьох вітчизняних учених, зокрема П.М. Рабіновича, І.М. Панкевича, І.А. Ветухова, Н.В. Лазукова, Л.В. Грицишина, С.О. Іванова, І.Г. Ставцева, О.О. Голованова та інших. Проте деякі питання забезпечення права на працю залишилися поза увагою науковців і потребують вирішення з огляду на велику кількість порушень конституційного права людини на працю, підготовку Трудового кодексу України та вимоги Європейського Союзу щодо узгодження вітчизняного законодавства із сучасними європейськими стандартами.

Безперечною конституційною гарантією захисту від незаконного звільнення є те, що підстави припинення трудового договору є вичерпними та закріплені у відповідних статтях трудового законодавства. Кожна підстава припинення трудового договору встановлює певну процедуру. Недотримання встановленої процедури звільнення може бути підставою для визнання такого звільнення незаконним, поновлення працівника на роботі та виплати середнього заробітку за час вимушеного прогулу.

Вважаємо за доцільне проаналізувати дослідження науковців і чинне законодавство щодо гарантій захисту від незаконного звільнення, а також запропонувати деякі шляхи вирішення цих актуальних питань у разі конфліктів інтересів між працівником і роботодавцем.

На думку П.М. Рабіновича та І.М. Панкевича, в умовах становлення демократичної, правової держави, соціально-орієнтованої ринкової економіки проблема забезпечення прав людини набуває більш важливого значення на національному рівні, у тому числі у сфері праці. Забезпечення прав людини містить такі елементи (напрями) державної діяльності, як сприяння реалізації прав людини, охорона прав людини, захист прав і свобод людини [208, с. 20]. І.А. Вєтухова розглядає захист прав як примусовий спосіб здійснення суб'єктивного права, що застосовується у встановленому законом порядку компетентними органами або самою уповноваженою особою з метою поновлення порушеного права [209, с. 15].

Захист трудових прав людини у сфері праці здійснюється, на думку Н.В. Лазукової, у різноманітних формах, які можна об'єднати в дві групи: юрисдикційну та неюрисдикційну. Основна відмінність між ними полягає в засобах захисту. Захист трудових прав працівників у юрисдикційній формі здійснюється засобом офіційного звернення до різних державних органів, з властивим кожному з них певним процесуальним порядком діяльності та в межах їх компетенції щодо правозахисту. Водночас захист цих прав у неюрисдикційній формі відбувається в межах матеріального правовідношення та здійснюються засобом, який виключає звернення до державних органів, тобто реалізується самим працівником без звернень до компетентних органів [210, с. 210].

Л.В. Грицишина стверджує, що захист права на працю варто розуміти як діяльність компетентних органів держави (наприклад, судів) та інших державних і громадських організацій, а також дій самих суб'єктів права на працю, спрямованих на недопущення порушення або на відновлення порушеного права на працю. Гарантії захисту права на працю – це сукупність засобів, способів та умов, за допомогою яких компетентні державні органи (суди) та інші державні й громадські організації, а також самі працівники забезпечують реальне відновлення порушеного права на працю [211, с. 282].

Загалом поділяючи погляди вчених-правознавців, вважаємо, що найефективнішим способом захисту конституційного права людини на працю є звернення до суду. Це, зокрема, гарантується також статтею 55 Конституції України, у якій зазначено, що права й свободи людини та громадянина захищаються судом. Кожному гарантується право на оскарження в суді рішень, дій чи бездіяльності органів державної влади, органів місцевого самоврядування, посадових і службових осіб.

Як вважає С.О. Іванов, проблемами правового регулювання розірвання трудового договору з працівником на сучасному етапі є забезпечення захисту працівників від необґрунтованих звільнень та відсутність перешкод для звільнення непотрібних роботодавцю працівників [212, с. 62].

Як уже вказувалось, гарантією захисту від незаконного звільнення є обмежений перелік підстав, відповідно до яких трудовий договір може бути припинений. Ми поділяємо думку І.Г. Ставцевої про те, що вичерпний характер переліку конкретних підстав, настання яких надає право роботодавцю розірвати трудовий договір із працівником, забезпечує підтримку високого рівня гарантій права на працю за умов формування ринку праці [213, с. 28].

У разі звільнення без законної підстави або з порушенням встановленого порядку, як стверджує О.О. Голованова, працівник повинен бути поновлений на попередній роботі (йдеться не про працевлаштування у відповідача, а про надання роботи, відповідної за умовами праці, оплати, професії, спеціальності, кваліфікації чи посаді тій, з якої працівника було звільнено) [214, с. 99].

Зазначимо, що підстави припинення трудового договору передбачаються в статті 36 Кодексу законів про працю України. Як свідчить їх аналіз, право ініціативи надається працівнику, роботодавцю, профспілкам та іншим особам. Практика реалізації конституційного права на працю й судова практика розгляду трудових спорів свідчать про проблемний характер розірвання трудових договорів саме з ініціативи роботодавців. У зв'язку з наведеним зосередимо дослідження

на проблемах припинення трудового договору з ініціативи роботодавця (стаття 40 Кодексу законів про працю України). Адже саме роботодавець є стороною трудового договору, наділеною певними «владними» повноваженнями щодо працівника, тому більшість незаконних звільнень працівників відбуваються саме з його ініціативи.

Підтвердженням цього є також положення Конвенції МОП № 158 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця 1982 р. Зокрема, у статті 3 передбачено, що згідно з метою цієї конвенції терміни «звільнення» та «припинення трудових відносин» означають припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця [82]. У статті 4 Конвенції № 158 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця також встановлюється важлива гарантія: трудові відносини з працівниками не припиняються, якщо лише немає законних підстав для такого припинення, пов'язаного зі здібностями чи поведінкою працівника або викликаного виробничою потребою підприємства, установи чи служби.

Важливою гарантією, встановленою в Конвенції МОП № 158 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця, є вимога статті 7, у якій зазначено, що трудові відносини з працівником не припиняються з причин, пов'язаних із його поведінкою або роботою, доки йому не нададуть можливість захищатись у зв'язку з висунутими проти нього звинуваченнями, крім випадків, коли від роботодавця не можна обґрунтовано чекати надання працівникові такої можливості. Ця гарантія захисту від незаконного звільнення знайшла відображення в статті 149 Кодексу законів про працю України, у якій вказано, що до застосування дисциплінарного стягнення (догани чи звільнення) власник або уповноважений ним орган повинен зажадати від порушника трудової дисципліни письмові пояснення. Тобто роботодавець має з'ясувати всі обставини, у тому числі отримати пояснення від працівника щодо порушення трудової дисципліни. І лише після отримання пояснень, з'ясувавши всі обставини, вирішувати питання про притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності.

Розглянемо гарантії захисту від незаконного звільнення працівників, порядок оскарження такого звільнення, встановлений чинним законодавством України, а також проблеми, що виникають під час захисту працівниками своїх прав у разі припинення трудового договору з ініціативи роботодавця.

Підстави припинення трудового договору з ініціативи роботодавця, визначені в статті 40 Кодексу законів про працю України, є такими:

1) зміни в організації виробництва й праці, у тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності чи штату працівників;

2) виявлена невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації чи стану здоров'я, які перешкоджають продовженню цієї роботи, а також у разі відмови в наданні допуску до державної таємниці чи скасування допуску до державної таємниці, якщо виконання покладених на нього обов'язків вимагає доступу до державної таємниці;

3) систематичне невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку, якщо до працівника раніше застосовувалися заходи дисциплінарного чи громадського стягнення;

4) прогул (у тому числі відсутність на роботі більше 3 годин протягом робочого дня) без поважних причин;

5) нез'явлення на роботу протягом більше 4 місяців підряд унаслідок тимчасової непрацездатності, за винятком відпустки у зв'язку з вагітністю й пологами, якщо законодавством не встановлено триваліший строк збереження місця роботи (посади) за певного захворювання. За працівниками, які втратили працездатність у зв'язку з трудовим каліцтвом чи професійним захворюванням, місце роботи (посада) зберігається до відновлення працездатності або встановлення інвалідності;

6) поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу;

7) поява на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного чи токсичного сп'яніння;

8) вчинення за місцем роботи розкрадання (у тому числі дрібного) майна власника, встановлене вироком суду, що набрав законної сили, або постановою органу, до компетенції якого входить накладення адміністративного стягнення чи застосування заходів громадського впливу;

10) призов або мобілізація власника – фізичної особи під час особливого періоду [17].

Частина 1 статті 40 Кодексу законів про працю України наводить обмежений перелік підстав звільнення, а перелічені далі підстави припинення трудового договору з ініціативи роботодавця можна поділити на дві групи: звільнення з підстав, у яких є вина працівника (пункти 3, 4, 7, 8) та звільнення з підстав, що не залежать від волі (вини) працівника (пункти 1, 2, 5, 6, 10). Кожна із цих підстав припинення трудового договору має свій порядок і гарантії, без дотримання яких звільнення не може вважатися законним. Загальними гарантіями для цих підстав є те, що відповідно до частини 2 статті 40 Кодексу законів про працю України звільнення з підстав, зазначених у пунктах 1, 2, та 6 цієї статті, допускається, якщо неможливо перевести працівника (за його згодою) на іншу роботу, тобто законодавець проголосив цю гарантію як обов'язок. Переконані, що її має бути збережено в проекті Трудового кодексу України.

Надзвичайно важливою є гарантія, встановлена в частині 3 статті 40 Кодексу законів про працю України. Зокрема, не допускається звільнення працівника з ініціативи власника або уповноваженого ним органу в період його тимчасової непрацездатності (крім звільнення за пунктом 5 цієї статті), а також у період перебування працівника у відпустці. Це правило не поширюється на випадок повної ліквідації підприємства, установи, організації. Уточнимо, що гарантія недопустимості звільнення в період тимчасової непрацездатності

має виняток, передбачений пунктом 5 статті 40 Кодексу законів про працю України: підставою розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця є нез'явлення на роботу протягом більше 4 місяців підряд унаслідок тимчасової непрацездатності, за винятком відпустки у зв'язку з вагітністю й пологами, якщо законом не встановлено триваліший строк збереження місця роботи (посади) за певного захворювання. Однак зауважимо, що й у цьому випадку законодавець встановив певні гарантії: так, за працівниками, які втратили працездатність у зв'язку з трудовим каліцтвом чи професійним захворюванням, місце роботи (посада) зберігається до відновлення працездатності або встановлення інвалідності.

Вважаємо, що гарантію про недопустимість звільнення з роботи під час тимчасової непрацездатності працівників, закріплену в частині 3 статті 40 Кодексу законів про працю України, яка поширюється на випадки припинення трудового договору з ініціативи роботодавця, передбачені статтями 40, 41 Кодексу законів про працю України, необхідно поширити на всі випадки припинення трудового договору. Для чого частину 3 статті 40 Кодексу законів про працю України варто виключити із цієї статті та включити її частиною 5 статті 36 Кодексу законів про працю України «Підстави припинення трудового договору».

На нашу думку, серед підстав припинення трудового договору з ініціативи роботодавця, передбачених статтями 40, 41 Кодексу законів про працю України, найбільш проблемним і таким, що потребує особливої уваги, є звільнення за пунктом 1 статті 40 – у зв'язку зі змінами в організації виробництва й праці, у тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності чи штату працівників. Ця підстава розірвання трудового договору може вважатися законною лише після дотримання певного порядку та встановлених гарантій, які потребують більш детального аналізу.

Так, відповідно до статті 22 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» у разі, якщо

роботодавець планує звільнення працівників із причин економічного, технологічного, структурного чи аналогічного характеру або у зв'язку з ліквідацією, реорганізацією, зміною форми власності підприємства, установи, організації, він повинен завчасно, не пізніше ніж за 3 місяці до намічуваних звільнень надати первинним профспілковим організаціям інформацію щодо цих заходів, у тому числі інформацію про причини наступних звільнень, кількість і категорії працівників, яких це може стосуватись, про терміни проведення звільнень, а також провести консультації з профспілками про заходи щодо запобігання звільненням чи зведення їх кількості до мінімуму або ж пом'якшення несприятливих наслідків будь-яких звільнень [74].

Зазначена вимога закону спонукає роботодавця уникати запровадження фіктивних змін в організації виробництва й праці. Крім того, вона дає можливість знайти рішення щодо зменшення кількості вивільнюваних працівників, а також перевірити, чи були збережені права працівників, які відповідно до законодавства потребують додаткового захисту (жінок, інвалідів, молоді тощо). Також у статті 22 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» передбачено, що профспілки мають право вносити пропозиції державним органам, органам місцевого самоврядування, роботодавцям, їх об'єднанням про перенесення термінів, тимчасове припинення або скасування заходів, пов'язаних із вивільненням працівників, які є обов'язковими для розгляду.

Зауважимо, що український законодавець, уникаючи декларативного характеру цієї вимоги, визначив, що роботодавець не лише має повідомити профспілкові органи про проведення змін в організації виробництва й праці та про наступне вивільнення працівників, а й отримати згоду на звільнення. У науковій літературі обговорюється думка, що питання, пов'язані з отриманням згоди профспілок на звільнення, має вирішуватися не законодавством, а колективним договором. Так, відповідно до частини 1 статті 43 Кодексу законів про працю України розірвання трудового

договору з підстав, передбачених пунктами 1 (крім випадку ліквідації підприємства, установи, організації), 2–5, 7 статті 40 та пунктами 2, 3 статті 41 цього кодексу, може бути проведене лише за попередньою згодою виборного органу (профспілкового представника), первинної профспілкової організації, членом якої є працівник, крім випадків, коли розірвання трудового договору із зазначених підстав здійснюється з прокурором, поліцейським і працівником Національної поліції України, Служби безпеки України, Державного бюро розслідувань України, Національного антикорупційного бюро України чи органу, що здійснює контроль за дотриманням податкового законодавства.

Зокрема, О.І. Процевський вважає, що розірвання трудового договору – це насамперед справа тих, хто його уклав. Трудовий договір є угодою, яку укладають дві сторони: роботодавець і працівник. Тому сторонній вплив (у цьому випадку – профспілки) є зайвим [215, с. 15]. З огляду на досить великий обсяг порушень щодо незаконних звільнень із роботи, на нашу думку, участь професійних спілок є тим ефективним фактором, який і надалі забезпечуватиме гарантію захисту працівників від незаконних звільнень.

Важливою й незаперечною гарантією під час розірвання трудового договору за пунктом 1 статті 40 Кодексу законів про працю України є встановлення порядку вивільнення працівників, передбачене статтею 49-2 Кодексу законів про працю України, у якій встановлено, що про наступне вивільнення персонально попереджають працівників не пізніше ніж за 2 місяці. Це положення повністю відповідає вимогам статті 11 Конвенції МОП № 158 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця 1982 р., відповідно до якої працівник, з яким намічено припинити трудові відносини, має право бути попередженим про це за розумний строк або має право на грошову компенсацію замість попередження, якщо він не вчинив серйозної провини, тобто такої провини, у зв'язку з якою було б недоцільно вимагати від роботодавця продовжувати з ним трудові відносини протягом строку попередження [82].

Іншою важливою гарантією захисту прав працівників у разі звільнення є проголошення переважного права на залишення на роботі певної категорії осіб. Так, відповідно до статті 42 Кодексу законів про працю України під час скорочення чисельності чи штату працівників у зв'язку зі змінами в організації виробництва й праці переважне право на залишення на роботі надається працівникам із більш високою кваліфікацією та продуктивністю праці.

За рівних умов продуктивності праці й кваліфікації перевага в залишенні на роботі надається таким особам:

- 1) сімейним – за наявності двох і більше утриманців;
- 2) особам, у сім'ї яких немає інших працівників із самостійним заробітком;
- 3) працівникам із тривалим безперервним стажем роботи на цьому підприємстві, в установі, організації;
- 4) працівникам, які навчаються у вищих і середніх спеціальних навчальних закладах без відриву від виробництва;
- 5) учасникам бойових дій, інвалідам війни та особам, на яких поширюється чинність Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту»;
- 6) авторам винаходів, корисних моделей, промислових зразків і раціоналізаторських пропозицій;
- 7) працівникам, які дістали на цьому підприємстві, в установі, організації трудове каліцтво чи професійне захворювання;
- 8) особам із числа депортованих з України протягом 5 років із часу повернення на постійне місце проживання до України;
- 9) працівникам із числа колишніх військовослужбовців строкової служби, військової служби за призовом під час мобілізації, на особливий період, військової служби за призовом осіб офіцерського складу та осіб, які проходили альтернативну (невійськову) службу, – упродовж 2 років із дня звільнення їх зі служби.

Перевага в залишенні на роботі може надаватися також іншим категоріям працівників, якщо це передбачено законодавством України.

Вважаємо за доцільне до наведеного переліку внести також осіб, які потребують додаткового захисту, а саме молодих працівників та внутрішньо переміщених осіб (переселенців).

Розглянемо перелік осіб, які мають переважне право на залишення на роботі, наведений у проекті Трудового кодексу України. Так, у статті 91 зазначено, що за рівних умов щодо кваліфікації й продуктивності праці перевага в залишенні на роботі надається таким працівникам:

- 1) із сімейними обов'язками – за умови наявності в них двох і більше утриманців;
- 2) у сім'ї яких немає інших осіб із самостійним джерелом доходів;
- 3) які мають триваліший безперервний стаж роботи в цього роботодавця;
- 4) які навчаються за направленням роботодавця або підвищують кваліфікацію без відриву від виробництва;
- 5) які отримали, працюючи в цього роботодавця, трудове каліцтво чи професійне захворювання;
- 6) із числа прийнятих на роботу протягом останніх 2 років у рахунок броні чи квоти [59].

Як бачимо, положення проекту Трудового кодексу України звужують перелік осіб, які мають переважне право на залишення на роботі, порівняно із чинним Кодексом законів про працю України, що не може сприяти належному захисту деяких категорій працівників. Однак наголосимо, що статтю 91 проекту Трудового кодексу України доповнено дуже актуальною частиною 4, у якій зазначено: «Працівник, який має переважне право на залишення на роботі з декількох підстав, встановлених частиною 2 цієї статті або іншим законом чи колективним договором, не може бути звільнений у зв'язку зі скороченням штату за наявності працівників, які мають таке право за меншої кількості підстав. За наявності в працівників переважного права на залишення на роботі з рівної кількості підстав переважне право має той із них, підставу якого названо в частині 2 цієї статті раніше».

З огляду на зазначене вважаємо за доцільне частину 2 статті 91 Трудового кодексу України викласти таким чином:

«За рівних умов щодо кваліфікації та продуктивності праці перевага в залишенні на роботі надається таким працівникам:

- 1) сімейним – за наявності двох і більше утриманців;
- 2) особам, у сім'ї яких немає інших працівників із постійним заробітком;
- 3) працівникам із тривалим безперервним стажем роботи на цьому підприємстві, в установі, організації;
- 4) працівникам, які навчаються у вищих і середніх спеціальних навчальних закладах без відриву від виробництва;
- 5) учасникам бойових дій, інвалідам війни та особам, на яких поширюється чинність Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту»;
- 6) авторам винаходів, корисних моделей, промислових зразків і раціоналізаторських пропозицій;
- 7) працівникам, які дістали на цьому підприємстві, в установі, організації трудове каліцтво чи професійне захворювання;
- 8) внутрішньо переміщеним особам;
- 9) працівникам із числа колишніх військовослужбовців строкової служби, військової служби за призовом під час мобілізації, на особливий період, військової служби за призовом осіб офіцерського складу та осіб, які проходили альтернативну (невійськову) службу, – упродовж 2 років із дня звільнення їх зі служби;
- 10) із числа прийнятих на роботу протягом останніх 2 років у рахунок броні чи квоти».

Додатковою гарантією під час розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця відповідно до пунктів 1, а також 2 й 6 статті 40 Кодексу законів про працю України є виплата вихідної допомоги, відповідно до статті 44 Кодексу законів про працю України, у розмірі не менше однієї середньомісячної заробітної плати.

Не викликає сумнівів, що будь-яке порушення встановленого законом порядку припинення трудового договору, передбаченого частиною 1 статті 40 Кодексу законів про працю України, а також недотримання встановлених гарантій юридично визнається незаконним звільненням та таким, що у відповідному порядку може бути оскаржене до компетентного органу.

Практика свідчить, що непоодинокими є випадки, коли після скорочення працівників роботодавці повертаються до питання поновлення штату працівників. За цих обставин ефективно діє гарантія про переважне право на укладення трудового договору в разі поворотного прийняття на роботу, визначена в статті 42-1 Кодексу законів про працю України, у якій в імперативній формі проголошено, що працівник, з яким розірвано трудовий договір із підстав, передбачених пунктом 1 статті 40 цього кодексу (крім випадку ліквідації підприємства, установи, організації), упродовж одного року має право на укладення трудового договору в разі поворотного прийняття на роботу, якщо власник чи уповноважений ним орган проводить прийняття на роботу працівників аналогічної кваліфікації.

Переважне право на укладення трудового договору в разі поворотного прийняття на роботу надається особам, зазначеним у статті 42 Кодексу законів про працю України, а також в інших випадках, передбачених колективним договором. Умови відновлення соціально-побутових пільг, які працівники мали до вивільнення, визначаються колективним договором. Положення цієї статті повною мірою знайшли відображення в статті 92 проекту Трудового кодексу України.

Іншою гарантією під час припинення трудового договору є також належне оформлення звільнення працівника з роботи. Відповідно до статті 47 Кодексу законів про працю України власник або уповноважений ним орган зобов'язаний у день звільнення видати працівникові належно оформлену трудову книжку та провести з ним розрахунок у строки, зазначені

в статті 116 цього кодексу. У разі звільнення працівника з ініціативи власника чи уповноваженого ним органу останній зобов'язаний також у день звільнення видати йому копію наказу про звільнення з роботи. В інших випадках звільнення копія наказу видається на вимогу працівника. У разі мобілізації власника – фізичної особи свої обов'язки, визначені цією статтею, він має виконати впродовж місяця після своєї демобілізації без застосування санкцій і штрафів [17].

Додатковими гарантіями під час розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця є заборона на звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей. Відповідно до частини 3 статті 184 Кодексу законів про працю України звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до 3 років (до 6 років – згідно із частиною 6 статті 179 Кодексу законів про працю України), одиноких матерів за наявності дитини віком до 14 років або дитини-інваліда з ініціативи власника чи уповноваженого ним органу не допускається, крім випадків повної ліквідації підприємства, установи, організації, коли допускається звільнення з обов'язковим працевлаштуванням. Обов'язкове працевлаштування зазначених жінок здійснюється також у випадках їх звільнення після закінчення строкового трудового договору. На період працевлаштування за ними зберігається середня заробітна плата, проте не більше 3 місяців із дня закінчення строкового трудового договору [17]. Зауважимо, що згідно з вказаною статтею не допускається звільнення вагітних жінок з ініціативи роботодавця, проте допускається звільнення зазначених жінок у зв'язку із закінченням трудового договору (частина 2 статті 36 Кодексу законів про працю України). У положеннях цієї статті вказано, що такі жінки підлягають обов'язковому працевлаштуванню та за ними зберігається середній заробіток, проте не більше ніж на 3 місяці. Зрозуміло, що таких жінок у сучасних умовах практично неможливо працевлаштувати, тому жінці важко згодом знайти роботу самостійно. Такі положення збереглись

і в статті 108 проекту Трудового кодексу України, у якій проголошується:

1) забороняється звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до 3 років або дитину-інваліда, за ініціативою роботодавця, крім випадків ліквідації юридичної особи роботодавця без правонаступництва, припинення фізичною особою виконання функцій роботодавця;

2) забороняється звільнення одиноких матерів, які мають дітей віком до 15 років, крім випадків ліквідації юридичної особи роботодавця без правонаступництва, припинення фізичною особою виконання функцій роботодавця, а також із підстав, передбачених статтею 93 цього кодексу;

3) у випадках звільнення працівників, зазначених у частинах 1 та 2 цієї статті, у разі ліквідації юридичної особи – роботодавця, припинення фізичною особою виконання функцій роботодавця, а також у зв'язку із закінченням строку трудового договору їм виплачується вихідна допомога в розмірі не менше тримісячної середньої заробітної плати [59].

З огляду на зазначене вважаємо за доцільне виключити із частини 3 статті 108 проекту Трудового кодексу України слова «а також у зв'язку із закінченням строку трудового договору» та викласти цю норму таким чином: «У випадках звільнення працівників, зазначених у частинах 1 і 2 цієї статті, у разі ліквідації юридичної особи – роботодавця, припинення фізичною особою виконання функцій роботодавця їм виплачується вихідна допомога в розмірі не менше тримісячної середньої заробітної плати».

Додаткові гарантії щодо інших категорій працівників під час розірвання трудового договору надаються неповнолітнім працівникам. Відповідно до статті 198 Кодексу законів про працю України звільнення працівників молодше 18 років з ініціативи власника чи уповноваженого ним органу допускається, крім дотримання загального порядку звільнення, лише за згодою районної (міської) служби в справах дітей. При цьому звільнення з підстав, зазначених у пунктах 1, 2

та 6 статті 40 Кодексу законів про працю України, провадиться лише у виняткових випадках і не допускається без працевлаштування.

Також додаткові гарантії під час припинення трудового договору надаються членам профспілкових органів. Відповідно до статті 41 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» звільнення членів виборного профспілкового органу підприємства, установи, організації (у тому числі структурних підрозділів), його керівників, профспілкового представника (там, де не обирається виборний орган профспілки), крім дотримання загального порядку, допускається за наявності попередньої згоди виборного органу, членами якого вони є, а також вищого виборного органу цієї профспілки (об'єднання профспілок).

Звільнення з ініціативи роботодавця працівника, який обирався до складу профспілкових органів підприємства, установи, організації, не допускається протягом року після закінчення терміну, на який він обирався, крім випадків повної ліквідації підприємства, установи, організації, виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок стану здоров'я, що перешкоджає продовженню цієї роботи, або вчинення працівником дій, за які законодавством передбачається можливість звільнення з роботи чи зі служби. Така гарантія не надається працівникам у разі дострокового припинення повноважень у цих органах у зв'язку з неналежним виконанням своїх обов'язків чи за власним бажанням, за винятком випадків, коли це обумовлюється станом здоров'я [74].

Згідно зі статтею 116 Кодексу законів про працю України під час звільнення працівника виплата всіх сум, що належать йому від підприємства, установи, організації, провадиться в день звільнення. Якщо працівник у день звільнення не працював, зазначені суми мають бути виплачені не пізніше наступного дня після пред'явлення звільненим працівником вимоги про розрахунок. Про нараховані суми, належні

працівникові під час звільнення, власник або уповноважений ним орган повинен письмово повідомити працівника перед виплатою зазначених сум.

У разі спору про розмір сум, належних працівникові під час звільнення, власник або уповноважений ним орган у будь-якому разі має в зазначений у статті 116 Кодексу законів про працю України строк виплатити не оспорювану ним суму.

Варто визнати, що порушення строків видачі трудової книжки та розрахунку під час звільнення з роботи є одними з найчисельніших порушень із боку роботодавця, а тому ця проблема потребує додаткової уваги. Роботодавець не завжди в день звільнення видає належним чином оформлену трудову книжку й копію наказу про звільнення, не говорячи вже про виплату працівникові всіх належних сум, що є підставою для оскарження таких дій роботодавця до компетентного органу.

У зв'язку з аналізом зазначених гарантій підвищується увага до визначення й практики забезпечення права на захист у разі, якщо працівник вважає, що його права були порушені під час звільнення з роботи з ініціативи роботодавця. Це право він реалізовує шляхом оскарження дій роботодавця в компетентному органі. Порядок такого оскарження визначається главою 15 «Індивідуальні трудові спори» Кодексу законів про працю України, у статті 221 якого вказано, що трудові спори розглядаються комісіями по трудових спорах (далі – КТС), а також районними, районними в місті, міськими чи міськрайонними судами. Такий порядок розгляду трудових спорів, що виникають між працівником і власником або уповноваженим ним органом, застосовується незалежно від форми трудового договору.

При цьому відповідно до статті 224 Кодексу законів про працю України КТС є обов'язковим первинним органом щодо розгляду трудових спорів, які виникають на підприємствах, в установах, організаціях із числом працівників не менше 15 чоловік. Трудовий спір підлягає розгляду в КТС,

якщо працівник самостійно або за участю профспілкової організації, що представляє його інтереси, не врегулював розбіжності під час безпосередніх переговорів із власником або уповноваженим ним органом. У статті 225 Кодексу законів про працю України встановлюються строки звернення працівника до КТС. Зокрема, зазначається, що працівник може звернутись до КТС у тримісячний строк із дня, коли він дізнався або мав дізнатися про порушення свого права, а в спорах про виплату належної йому заробітної плати – без обмеження будь-яким строком. Особливо підкреслимо те, що строку давності, згідно із чинним Кодексом законів про працю України, щодо стягнення заробітної плати не існує, і це важлива гарантія, оскільки працівник далеко не завжди може знати про порушення свого права. Таке порушення виявляється навіть через декілька років після припинення трудових відносин, тоді особа може звернутися з позовом до суду щодо стягнення всіх належних їй виплат. Вважаємо за доцільне зберегти цю гарантію в Трудовому кодексі України.

Порядок і строки розгляду трудового спору в КТС повно й конкретно визначаються статтями 226 та 227 Кодексу законів про працю України. Оскаржуються рішення комісії протягом 10-денного строку в судовому порядку. Рішення КТС підлягають виконанню роботодавцем у 3-денний строк після закінчення 10-денного строку на оскарження (стаття 229 Кодексу законів про працю України).

Вважаємо, що діяльність КТС є неефективною з тієї причини, що вона формується трудовим колективом з урахуванням пропозицій керівництва із числа працівників, які в трудовому відношенні є залежними від роботодавця та, відповідно, не можуть бути повністю незалежними під час вирішення трудового спору. У багатьох випадках на підприємствах взагалі не утворюються КТС, оскільки це не є обов'язком роботодавця, а трудовий колектив не завжди готовий до формування такого органу, особливо на невеликих підприємствах, а також підприємствах, що належать до приватної

форми власності. Це свідчить про те, що вирішення трудових спорів на виробничому рівні в трудових колективах себе віджило, а отже, уже не може бути належною гарантією захисту прав працівників.

Якщо трудовий спір (наприклад, про незаконне звільнення) буде вирішено на користь працівника, то останній відповідно до статті 235 Кодексу законів про працю України повинен бути поновлений на попередній роботі органом, який розглядав спір, і цей орган водночас має прийняти рішення про виплату працівникові середнього заробітку за час вимушеного прогулу, проте не більше ніж за 1 рік. Важливою гарантією права працівника на захист від незаконного звільнення є те, що рішення про поновлення на роботі незаконно звільненого працівника, прийняте органом, який розглядає трудовий спір, підлягає негайному виконанню на користь працівника.

Зазначимо, що гарантії припинення трудового договору, у тому числі право працюючих на захист від незаконного звільнення, є важливими складниками належної реалізації конституційного права людини на працю в Україні, свідчать про дієвість соціальної й правової політики в державі, а також про подальший розвиток національного законодавства та побудову правової держави.

ВИСНОВКИ

1. З'ясовано, що найбільший вплив на динамічний розвиток права людини на працю, який зумовив відповідну потребу в урегулюванні цього права на рівні конституційних і відповідних законів, мали промисловий переворот у Європі в першій половині XIX ст., буржуазно-демократичні революції, відомі в науковій літературі під терміном «весна народів» (1848–1849 рр.), та зростання робітничих рухів і професійних об'єднань громадян у другій половині XIX ст.

2. Виявлено, що генезис становлення права людини на працю на території України пройшов декілька етапів свого розвитку, а саме:

а) імперський період, коли Україна перебувала в складі Російської та Австро-Угорської імперій (друга половина XIX – початок XX ст.);

б) період національно-визвольних змагань 1917–1920-х рр., у добу існування Української Народної Республіки та Української Держави гетьмана П.П. Скоропадського;

в) період існування УРСР у складі СРСР у 1917–1991 рр.;

г) період незалежності України.

3. З'ясовано, що за період незалежності України право на працю було закріплено в Конституції України 1996 р. як свободу праці, свободу вільного вибору професії та роду трудової діяльності, що є ознакою демократичної, соціальної, правової держави й основою формування громадянського суспільства в Україні, – як фундаментальне право людини, визнане та гарантоване державою.

4. Визначено, що конституційне право на працю – одне з найважливіших соціально-економічних прав людини й громадянина, гарантоване Конституцією України, міжнародно-правовими актами та законами України, що дає можливість кожному заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується, і реалізовується

шляхом укладення трудового договору. Цьому праву притаманні такі ознаки, що визначають його місце в системі конституційних прав людини й громадянина, закріплених в Основному Законі України:

а) є одним із фундаментальних прав людини, встановлених Конституцією України, міжнародно-правовими актами й законами України та визнається більшістю держав світу. Сутність цього права полягає в необхідності людини створювати джерела існування для себе й своєї сім'ї, реалізовувати власний творчий потенціал, виразити свою особистість;

б) має економічну й соціальну складові. Економічний складник права на працю полягає в тому, що людина за допомогою праці може забезпечувати себе та свою сім'ю засобами для існування. Соціальний – зумовлений тим, що держава через систему гарантій надає соціальну допомогу працівникам і їхнім сім'ям;

в) визначається й гарантується державою через систему загальних і спеціальних юридичних гарантій;

г) важливе місце в реалізації права на працю мають міжнародні нормативно-правові акти, такі як Загальна декларація прав людини 1948 р., Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права 1966 р., Європейська соціальна хартія (переглянута) 1996 р., конвенції Міжнародної організації праці тощо;

г) реалізовується через систему трудового законодавства (Кодекс законів про працю України, інші закони й підзаконні акти, що врегульовують питання найманої оплачуваної праці);

д) гарантується не лише для громадян України, а й для іноземців та осіб без громадянства, які перебувають на території нашої держави на законних підставах;

е) громадяни України мають право реалізувати своє право на працю як на території України, так і за кордоном;

є) реалізовується за допомогою принципів, таких як свобода праці, заборона примусової праці, заборона використання праці жінок і неповнолітніх на небезпечних для їхнього здоров'я роботах, гарантованість захисту від незаконного звільнення тощо.

5. Доведено, що провідним принципом, на якому базується право на працю, є свобода праці. Цей принцип має глибинний характер та охоплює декілька пов'язаних між собою аспектів, що становлять зміст конституційного принципу свободи праці, а саме:

- свободу вибору роду занять і професії, тобто стосується періоду пошуку роботи;
- свободу під час укладення трудового договору як вільне волевиявлення його сторін, без будь-якого впливу;
- свободу в процесі праці: працівник вільний від виконання роботи, не обумовленої під час прийняття на роботу;
- свободу в припиненні безстрокового трудового договору.

6. З'ясовано, що в Основному Законі України встановлюються загальні та спеціальні гарантії реального забезпечення конституційного права на працю. До загальних конституційних гарантій можна віднести ті, що стосуються не лише права на працю, а й інших прав (особистих, економічних, соціальних, культурних), наприклад:

- права й свободи та їх гарантії визначають зміст і спрямованість держави (стаття 3 Конституції України);
- норми Конституції України є нормами прямої дії, звернення до суду для захисту конституційних прав і свобод людини й громадянина на підставі Конституції України гарантується (частина 3 статті 8 Конституції України);
- чинні міжнародні договори, згоду на обов'язковість яких надано Верховною Радою України, є частиною національного законодавства (стаття 9 Конституції України);
- громадяни мають рівні конституційні права та є рівними перед законом (стаття 24 Конституції України);
- Україна гарантує піклування й захист громадян не лише в її межах, а й за кордоном (частина 3 статті 25 Конституції України);

-
-
- рівність прав іноземців та осіб без громадянства з громадянами України, крім встановлених законом випадків (стаття 26 Конституції України).

До спеціальних конституційних гарантій права на працю належать ті, що становлять зміст статті 43 Конституції України:

- держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю (частина 2);
- заборона примусової праці (частина 3);
- право на належні, безпечні й здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від встановленої законом (частина 4);
- заборона використання праці жінок і неповнолітніх на небезпечних для їхнього здоров'я роботах (частина 5);
- гарантія захисту громадян від незаконного звільнення (частина 6);
- право на своєчасне отримання винагороди (частина 7).

7. Проаналізувавши правові положення статті 24 Конституції України щодо рівності прав і свобод людини, дійшли висновку, що на практиці поширені випадки дискримінації. Особливо це виявляється в питаннях рівності жінок із чоловіками у сфері праці. Жінкам важче працевлаштуватися, оскільки законодавством для них встановлено додаткові соціальні гарантії порівняно із чоловіками, заборонено залучати жінок до робіт із важкими, небезпечними й шкідливими умовами праці, встановлено обмеження щодо залучення жінок до надурочних робіт, у нічний час і вихідні дні, а також жінкам встановлено відпустки й додаткові гарантії, пов'язані з материнством. Усе це вимагає закріплення в законодавстві додаткових соціальних гарантій. Тому вважаємо за доцільне нормативно закріпити додаткові конституційні гарантії щодо усунення дискримінації на ринку праці, а також посилити відповідальність за такі порушення.

8. Визначено, що до основних проблем, які потребують негайного вирішення в Україні для повного здійснення громадянами конституційного права на працю, належать високий рівень тіньової зайнятості, низький рівень залучення

до праці економічно активного населення, недостатній рівень кваліфікованості робітників, зростання безробіття серед молоді й сільського населення, відсутність ефективного механізму співпраці між місцевими органами влади та безробітними.

9. Стверджується, що для України важливе значення зберігає створення належних, безпечних і здорових умов праці в сучасних умовах, оскільки це не лише обов'язок держави щодо забезпечення конституційних гарантій, а й важливий крок до подолання економічних і соціальних труднощів. Для цього необхідно покращити фінансування загальнодержавних і регіональних програм щодо охорони праці, посилити відповідальність керівників підприємств, установ, організацій за неналежне забезпечення умов праці, встановлених законодавством, та проводити інформаційну політику серед працівників щодо забезпечення належних умов праці, необхідних для виконання ними своїх обов'язків. Усі ці заходи сприятимуть створенню належних, безпечних і здорових умов праці та зниженню рівня виробничого травматизму й професійної захворюваності.

10. Наголошено, що суть конституційних гарантій щодо права на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом, полягає в тому, що розмір заробітної плати може бути нижчим за встановлений трудовим договором і мінімальний розмір заробітної плати в разі невиконання норм виробітку, виготовлення продукції, що виявилась браком, а також з інших передбачених чинним законодавством причин, які мали місце з вини працівника. Тобто роботодавець повинен виплачувати працівникам заробітну плату, визначену угодою сторін, проте в будь-якому разі не меншу, ніж мінімальна заробітна плата, встановлена Законом України «Про державний бюджет».

11. Визначено, що важливою конституційною гарантією захисту від незаконного звільнення є те, що підстави припинення трудового договору є вичерпними та закріплюються у відповідних статтях Кодексу законів про працю України (статті 36, 38, 39, 40, 41, 45 тощо). Кожна підстава припинення трудового договору вимагає дотримання певної процедури.

Недотримання встановлених процедур звільнення може бути підставою для визнання судом такого звільнення незаконним і поновлення працівника на роботі з виплатою середнього заробітку за час вимушеного прогулу.

12. Визначено, що всі міжнародно-правові акти, у яких містяться гарантії конституційного права людини на працю, можна поділити на три міжнародні рівні: загальносвітовий (Статут ООН 1945 р., Загальна декларація прав людини 1948 р., Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права 1966 р., конвенції МОП тощо), регіональний (Європейська соціальна хартія (переглянута) 1996 р., директиви ЄС тощо) та міждержавний рівень (Угода між Україною та Португальською Республікою про тимчасову міграцію громадян України для роботи в Португальській Республіці 2003 р., Угода між Україною та Великою Соціалістичною Народною Лівійською Арабською Джамагірією про співпрацю у сфері працевлаштування 2003 р. тощо).

13. Порівняння положень права людини на працю, проголошеного в Загальній декларації прав людини, та частини 1 статті 43 Конституції України дало змогу встановити їх відмінність у частині форми викладу, проте повну схожість у змісті цього права. Положення Конституції України має більш лаконічний зміст, однак положення Загальної декларації прав людини містять і гарантії щодо захисту від безробіття, і гарантування належних умов праці.

14. З'ясовано, що суттєва відмінність серед гарантій права людини на працю міститься в пункті 3 статті 23 Загальної декларації прав людини та частині 4 статті 43 Конституції України щодо оплати праці. У Загальній декларації прав людини проголошено: «Кожний працюючий має право на справедливу й задовільну винагороду, яка забезпечує гідне людини існування, її самої та її сім'ї, і яка в разі необхідності доповнюється іншими засобами соціального забезпечення». Тобто в цьому положенні метою заробітної плати є забезпечення гідного існування людини. Натомість частиною 4 статті 43 Конституції України гарантується право на заробітну

плату, не нижчу від визначеної законом. Тобто Конституцією України гарантується лише мінімальна заробітна плата, що навряд чи дасть можливість для гідного існування працівників і їхніх сімей.

15. Наголошено, що закріплені в Міжнародному пакті про економічні, соціальні і культурні права та Загальній декларації прав людини гарантії права на працю здебільшого знайшли відображення в Конституції України, крім положень щодо оплати праці. Міжнародними актами визначається право на «справедливу зарплату й рівну винагороду за працю рівної цінності», а Конституцією України – лише «право на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом». Тому необхідне узгодження положень Основного Закону України з вимогами міжнародно-правових актів.

16. До найважливіших конвенцій МОП, у яких містяться гарантії реалізації статті 43 Конституції України про права людини на працю, належать такі акти, ратифіковані Україною:

а) щодо гарантій, встановлених у частині 2 статті 43 Конституції України, – Конвенція МОП № 2 про безробіття, Конвенція МОП № 122 про політику в галузі зайнятості, Конвенція МОП № 142 про професійну орієнтацію та професійну підготовку в галузі розвитку людських ресурсів, Конвенція МОП № 159 про професійну реабілітацію та зайнятість інвалідів;

б) щодо гарантій, встановлених у частині 3 статті 43 Конституції України, – Конвенція МОП № 29 про примусову чи обов'язкову працю, Конвенція МОП № 105 про скасування примусової праці;

в) щодо гарантій, встановлених у частині 4 статті 43 Конституції України, – Конвенція МОП № 100 про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності, Конвенція МОП № 111 про дискримінацію в галузі праці та занять, Конвенція МОП № 131 про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються, Конвенція МОП № 155 про безпеку й гігієну праці у виробничій сфері 1981 р., Конвенція МОП № 156 про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок (трудящі із сімейними обов'язками);

г) щодо гарантій, встановлених у частині 5 статті 43 Конституції України, – Конвенція МОП № 45 про використання праці жінок на підземних роботах у шахтах будь-якого роду, Конвенція МОП № 138 про мінімальний вік для прийому на роботу, Конвенція МОП № 182 про заборону та негайні заходи щодо ліквідації найгірших форм дитячої праці;

г) щодо гарантій, встановлених у частині 6 статті 43 Конституції України, – Конвенція МОП № 95 про захист заробітної плати;

д) щодо гарантій, встановлених у частині 7 статті 43 Конституції України, – Конвенція МОП № 158 про припинення трудових відносин з ініціативи підприємця, Конвенція МОП № 173 про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця.

17. Зазначено, що міжнародні договори є одним із найдієвіших інструментів забезпечення реалізації конституційного права людини на працю в Україні, у них встановлюються важливі гарантії реалізації цього права, а також дієві шляхи його захисту. Встановлені в міжнародних актах стандарти реалізації права на працю є загальноприйнятими міжнародним співтовариством вимогами до всіх країн щодо забезпечення свободи праці, належних, безпечних і здорових умов праці, гідної винагороди, рівності прав чоловіків і жінок у сфері праці, судового захисту та інших гарантій.

18. З'ясовано, що зміст конституційних положень права людини на працю в зарубіжних країнах формувався під впливом різних економічних, соціальних, культурних і релігійних чинників. Так, країни з передовою ринковою економікою та розвиненою демократією приділяють мало уваги закріпленню цього права в конституціях своїх держав або зовсім не приділяють їй (наприклад, США, Великобританія, Канада, Австрія, Норвегія, Данія тощо), оскільки це право вважається невід'ємним (таким, що не піддається сумніву) правом кожної людини, і посягання на нього є недопустимим.

19. Вказано, що в країнах колишнього соціалістичного табору (зокрема, у Польщі, Угорщині, Білорусі, Молдові

тощо) конституційне право людини на працю закріплюється досить широко, з встановленням цілої системи юридичних гарантій щодо рівності прав чоловіків і жінок, вільного вибору професії й роботи, заборони примусової праці, гідної та рівної винагороди, забезпечення належних, безпечних і здорових умов праці тощо.

20. Зауважено, що в деяких зарубіжних країнах поряд із правом на працю в конституціях закріплюється обов'язок працювати в інтересах найманого працівника, його сім'ї й суспільства (наприклад, в Італії, Японії). Однак такий обов'язок має більш декларативний характер і не тягне юридичні наслідки.

21. З'ясовано, що конституційне право людини на працю, закріплене в Конституції України та конституціях зарубіжних країн, у цілому відповідає міжнародно-правовим стандартам про працю. Проблеми виникають переважно щодо шляхів його реалізації й захисту.

22. Окрім негативних наслідків праці громадян України за кордоном, нами визначено позитивні наслідки для нашої країни, а саме:

- з огляду на скрутне економічне становище України та високий рівень безробіття громадяни все-таки можуть реалізувати своє право на працю за межами нашої країни, отримують винагороду за свою працю, необхідну для утримання себе й своєї сім'ї;
- працюючи за кордоном, громадяни України набувають необхідний досвід, який зможуть використати під час працевлаштування на Батьківщині;
- перераховують в Україну значну частину зароблених коштів, що є важливим джерелом надходження іноземної валюти, тощо.

23. Наголошено, що двосторонні угоди України можна охарактеризувати як важливі міжнародно-правові акти, які врегульовують реалізацію конституційного права наших громадян на працю за кордоном та поширюють свою дію як на працівників, так і на членів їхніх сімей, які постійно

проживають на території приймаючої сторони. Зазвичай працівники, які бажають працювати на території країни, що є однією зі сторін угоди, повинні отримати у відповідних органах дозвіл на працю та укласти трудовий договір (контракт).

24. З'ясовано, що недоліком у правовому регулюванні праці українців за кордоном є те, що недостатньо приділено уваги нелегальній трудовій міграції та запобіганню зловживань, які вона зумовлює: неналежному оформленню працевлаштування наших громадян, відсутності медичного, соціального й пенсійного страхування, відсутності обмежень максимальної тривалості робочого часу, обмеженням часу відпочинку, неналежній оплаті праці, недостатньому рівню юридичного захисту, загрозі потрапити в трудове рабство та ймовірності притягнення до відповідальності за незаконне перебування на території іншої країни.

25. Визначено, що з метою уникнення використання роботодавцями цивільно-правових договорів під час оформлення працівників на роботу й забезпечення їм соціальних та економічних гарантій під час виконання трудової діяльності бажано внести зміни до частини 1 статті 43 Конституції України, виклавши її зміст у такій редакції: «Кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Формою реалізації права на працю є трудовий договір».

26. З'ясовано, що конституційний принцип свободи праці як важливої гарантії конституційного права людини на працю, проголошений у частині 1 статті 43 Основного Закону України, проявляється як на етапі укладення трудового договору, так і на етапах його дії й припинення.

27. Наголошено, що під переведенням на іншу роботу варто розуміти згоду працівника виконувати роботу на тому ж підприємстві, а в окремих випадках – і на іншому, яка не обумовлюється трудовим договором та не відповідає його спеціальності, кваліфікації чи посаді, не обумовленій трудовим договором. Тобто переведення є зміною провідної умови трудового договору – трудової функції працівника,

а також може спричинити зміну оплати праці й інших умов трудового договору, якщо ці зміни не спричинюються змінами в організації виробництва та праці.

28. Запропоновано визначити поняття «зміни в організації виробництва й праці» на законодавчому рівні шляхом внесення відповідних змін до частини 3 статті 32 Кодексу законів про працю України або чітко передбачити його в проекті Трудового кодексу України.

29. З'ясовано, що конституційне право на працю за бажанням сторін може реалізовуватися шляхом укладення як трудового договору, так і цивільно-правової угоди. Характерними відмінностями, притаманними цим договорам, є такі ознаки:

а) правове регулювання трудових договорів здійснюється трудовим законодавством (Кодексом законів про працю України та іншими актами), а цивільно-правових договорів – Цивільним кодексом України та іншими актами цивільного законодавства;

б) сторонами трудового договору є працівник і роботодавець, а цивільного – виконавець і замовник;

в) предметом трудового договору є трудова функція, що здійснюється в процесі праці, а предметом цивільного договору – результат виконання робіт (конкретний предмет, річ чи послуга, як правило, одноразова);

г) трудовий договір оформлюється наказом або розпорядженням роботодавця, цивільно-правовий договір такого не потребує;

г) за трудовим договором робота завжди виконується працівником особисто, за цивільним договором робота може виконуватись як самим виконавцем, так і передоручатись іншій особі, за винятком випадків, встановлених договором чи законом;

д) під час виконання роботи за трудовим договором працівник підлягає правилам внутрішнього трудового розпорядку та керується вказівками роботодавця, у зв'язку із чим ризики щодо праці працівника несе роботодавець. За цивільно-

правовим договором виконавець самостійно організовує собі роботу, а тому несе ризики, пов'язані з якістю й строками виконаної роботи. Виконавець особисто та самостійно визначає час виконання роботи й час відпочинку;

е) трудовий договір може бути як строковим, так і безстроковим, тоді як цивільно-правовий договір завжди строковий;

є) за свою працю працівник відповідно до трудового договору отримує заробітну плату не рідше двох разів на місяць, а за цивільно-правовим договором виплачується винагорода за отриманий кінцевий результат, лише інколи може бути часткова передоплата (аванс);

ж) під час роботи за трудовим договором працівникам законодавством чи угодою сторін встановлюються соціальні й економічні гарантії (оплата тимчасової непрацездатності, оплачувані відпустки, працівник підлягає соціальному страхуванню, термін роботи зараховується до стажу, що дає право на пенсію, тощо), натомість за цивільно-правовим договором такі гарантії відсутні;

з) за трудовим договором працівник за порушення трудової дисципліни може притягуватись до дисциплінарної відповідальності, а в разі завдання матеріальної шкоди роботодавцю може нести часткову чи повну матеріальну відповідальність. За цивільно-правовим договором дисциплінарна відповідальність відсутня, проте виконавець за завдану шкоду замовнику підлягає повній матеріальній відповідальності;

и) трудовий договір припиняється з підстав, визначених у законодавстві й договорі (контракті), а цивільно-правовий договір – з підстав, зазначених у договорі.

30. Порівнявши ознаки трудового й цивільно-правового договору як форм реалізації конституційного права на працю, ми дійшли висновків щодо переваг і недоліків реалізації права на працю в цих формах.

Так, перевагами трудового договору є те, що він урегульовує правовідносини, які мають тривалий характер, встановлюються гарантії щодо укладення договору, оплати за виконану роботу, термін роботи зараховується до трудового

стажу, що дає право на отримання пенсії за віком. Працівникам встановлюється обмеження щодо максимальної тривалості робочого часу, встановлюються різні види часу відпочинку, у тому числі оплачувані щорічні та соціальні відпустки (у зв'язку з вагітністю й пологами, для догляду за дитиною до 3 років тощо).

До недоліків трудового договору можна віднести те, що працівник підлягає режиму роботи, повинен прийти вчасно на роботу, не має права без поважних причин покидати місце роботи, під час виконання роботи має керуватися вказівками роботодавця. Працівник повинен виконати певні норми виробітку, встановлені на день, тиждень чи інший обліковий період. За будь-яке порушення працівник може притягуватися до дисциплінарної відповідальності у формі догани або звільнення, також встановлено підстави притягнення його до матеріальної відповідальності.

Натомість перевагами виконання роботи за цивільно-правовим договором є те, що працівник сам організовує собі роботу, замовник лише встановлює вимоги щодо якості й строків її виконання. Виконавець може виконувати роботу як особисто, так і передоручати її іншій особі. Виконавець самостійно визначає собі робочий час і час відпочинку. Цей договір може мати перевагу у випадках, коли робота має короткотривалий, разовий характер.

Недоліками роботи за цивільно-правовим договором є те, що у виконавця відсутні будь-які соціальні й економічні гарантії, встановлені трудовим законодавством для працівників; виконавець виконує роботу на власний страх і ризик (наприклад, невиконання роботи в строк, пов'язане з тимчасовою непрацездатністю виконавця, не буде вважатися поважною причиною); час роботи не зараховується до трудового стажу. З метою уникнення непорозуміння під час оформлення договору громадяни повинні чітко з'ясувати, який договір вони укладають: трудовий договір чи трудову (цивільно-правову) угоду.

31. Визначено, що жінкам, у тому числі вагітним та тим, які мають дітей, встановлено досить широке коло прав і гарантій для реалізації ними права на працю, а також поєднання його з виконанням материнської функції. Однак необхідно визнати, що роботодавець з урахуванням особистих інтересів не готовий забезпечити жінкам усі пільги й гарантії, передбачені чинним законодавством, а тому з різних мотивів ухиляється від прийняття на роботу цих категорій жінок, що робить їх менш конкурентоспроможними порівняно із чоловіками. Тому вважаємо за доцільне встановити для роботодавців певні компенсаційні витрати, пов'язані з необхідністю створення умов праці для жінок, у тому числі вагітних і тих, які мають дітей. Актуальним також буде поновлення практики бронювання для жінок, які мають дітей, певної кількості робочих місць.

32. Автором запропоновано вжити додаткові організаційно-правові заходи для посилення правового захисту молоді під час реалізації ними конституційного права на працю, а саме:

а) покращити роботу центральних органів державної виконавчої влади та органів місцевого самоврядування щодо працевлаштування молоді з об'єднаннями роботодавців на загальнодержавному й регіональному рівнях;

б) встановити квоти для працевлаштування молоді на підприємствах, установах, організаціях до 15% загальної облікової кількості працівників на рік;

в) надавати молодим працівникам, які потребують покращання житлових умов, службового житла з подальшою можливістю передання його в приватну власність, якщо працівник пропрацює на державному підприємстві, установі, організації не менше 10 років;

г) варто передбачити можливість компенсувати за рахунок державного й місцевих бюджетів роботодавцям витрати, пов'язані із забезпеченням пільг молоді.

33. З'ясовано, що правове регулювання праці інвалідів в Україні здійснюється численними нормативно-правовими

актами, однак це не означає, що всі проблеми щодо праці інвалідів вирішено. Основним недоліком реалізації конституційного права на працю інвалідами є те, що норми, у яких закріплюються гарантії їх трудової діяльності, мають переважно декларативний характер. Працевлаштованими є менше половини зареєстрованих інвалідів. Проблемним є працевлаштування інвалідів у сільській місцевості та невеликих містах нашої держави. Роботодавці з метою економії коштів для облаштування спеціального робочого місця для інвалідів оформлюють їх на роботу фіктивно, тобто на підприємстві зберігається трудова книжка інваліда, який не виконує жодної роботи.

34. Запропоновано узгодити чинне законодавство України, що врегульовує працю інвалідів, з міжнародними стандартами та посилити відповідальність роботодавців за порушення, які стосуються праці інвалідів; підвищити роль органів соціального страхування й зайнятості щодо працевлаштування інвалідів шляхом надання їм додаткових повноважень у сфері працевлаштування зазначеної категорії осіб.

35. Для належного соціального захисту й повної реалізації права на працю внутрішньо переміщеними особами ми пропонуємо створити окремий орган державної виконавчої влади, головним завданням якого має бути координація органів державної влади та органів місцевого самоврядування щодо забезпечення соціально-побутових потреб внутрішньо переміщених осіб і допомоги їм у працевлаштуванні. Такий державний орган має вести облік внутрішньо переміщених осіб, які бажають працевлаштуватися; організувати їх професійну підготовку й перепідготовку з урахуванням потреб ринку праці; залучати внутрішньо переміщених осіб до громадських робіт та тимчасової зайнятості.

36. З метою уникнення різного розуміння змісту положення Постанови Кабінету Міністрів України «Про особливості оплати праці працівників, які беруть участь у забезпеченні проведення антитерористичної операції» від 22 липня

2015 р. № 522 пропонується викласти його в такій редакції: «Установити, що працівникам установ, закладів та організацій, що фінансуються з бюджету, які призвані за мобілізацією на особливий період і беруть участь у забезпеченні проведення антитерористичної операції безпосередньо в районах її проведення, заробітна плата за фактичний час перебування в таких районах підвищується на 50% (за наявності підтверджувальних документів)».

37. З'ясовано, що всі підстави припинення трудового договору з ініціативи роботодавця, зазначені в статті 43 Кодексу законів про працю України, можна поділити на дві групи: звільнення з підстав, у яких є вина працівника (пункти 3, 4, 7, 8), та звільнення з підстав, що не залежать від волі (вини) працівника (пункти 1, 2, 5, 6, 10). Кожна із цих підстав припинення трудового договору має свій порядок і гарантії, без дотримання яких звільнення не може вважатися законним.

38. Визначено, що гарантію про недопустимість звільнення з роботи під час тимчасової непрацездатності працівників, закріплену в частині 3 статті 40 Кодексу законів про працю України, яка поширюється на випадки припинення трудового договору з ініціативи роботодавця, необхідно поширити на всі випадки припинення трудового договору. Для цього частину 3 статті 40 Кодексу законів про працю України варто виключити із цієї статті та додати її частиною 5 статті 36 Кодексу законів про працю України «Підстави припинення трудового договору», виклавши таким чином: «Не допускається звільнення працівника в період його тимчасової непрацездатності (крім звільнення за пунктом 5 статті 40 цього Кодексу), а також у період перебування працівника у відпустці. Це правило не поширюється на випадок повної ліквідації підприємства, установи, організації».

39. Із частини 3 статті 108 проекту Трудового кодексу України запропоновано виключити слова: «а також у зв'язку із закінченням строку трудового договору» та викласти частину 3 статті 108 проекту Трудового кодексу України

в такій редакції: «У випадках звільнення працівників, зазначених у частинах 1 та 2 цієї статті, у разі ліквідації юридичної особи – роботодавця, припинення фізичною особою виконання функцій роботодавця їм виплачується вихідна допомога в розмірі не менше тримісячної середньої заробітної плати».

40. З'ясовано, що діяльність комісій по трудових спорах є неефективною з тієї причини, що вони формуються трудовим колективом із числа працівників, які в трудовому відношенні залежні від роботодавця та, відповідно, не можуть бути повністю незалежними під час вирішення трудового спору. Крім того, у багатьох випадках на підприємствах взагалі не утворюються комісії по трудових спорах, оскільки це не є обов'язком роботодавця, а трудовий колектив не завжди готовий до формування такого органу, особливо на невеликих підприємствах, а також підприємствах, що належать до приватної форми власності. Це свідчить про те, що вирішення трудових спорів на виробничому рівні себе не виправдало та не може бути належною гарантією захисту прав працівників. Усі спори, які не можуть бути вирішені сторонами трудових правовідносин шляхом переговорів, повинні вирішуватись у судовому порядку.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Фурье Ш. Избранные сочинения / Ш. Фурье. – М. : Изд-во АН СССР, 1954. – 17 с.
2. Шевченко О. О. Історія держави і права зарубіжних країн : Хрестоматія для студентів юрид. вузів та факультетів / О. О. Шевченко. – Київ : Вентурі, 1998. – 176 с.
3. Орлов А. С. Исторический словарь / А. С. Орлов, Н. Г. Георгиева, В. А. Георгиев. – М., 2012. – 413 с.
4. Основной государственный закон Австро-Венгерской Монархии о всеобщих правах граждан королевств и земель, представленных в Рейхсрате 21 декабря 1867 г. / Западное направление Украины (Украинское национальное право) [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://westukraine.ru/?p=498>
5. Крупчан С. Новий довідник : Історія України / С. Крупчан, Т. Крупчан, О. Іванюк. – Київ : Казка, 2006. – 736 с.
6. Громан В. В. Устав о промышленном труде. С правилами и распоряжениями, изданными на основании этих статей, с разъяснениями к ним Правительствующего Сената и административных установлений, приложениями и указаниями, предметным и сравнительным постатейным / В. В. Громан. – Петроград : Изд. юрид. кн. склада «Право», 1915. – 439 с.
7. III Універсал Української Центральної Ради від 07.11.17 // Офіційний портал Верховної Ради України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://static.rada.gov.ua/site/const/universal-3.html>
8. Основний Державний Закон Української Народної Республіки (проект Урядової Комісії по виробленню Конституції Української Держави) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://constituanta.blogspot.com/2012/10/1920_22.html

9. Закони про тимчасовий державний устрій України // Офіційний портал Верховної Ради України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/n0004300-18>
10. Конституция Украинской Социалистической Советской Республики, утвержденная Всеукраинским съездом Советов в заседании 10-го марта 1919 года и принятая в окончательной редакции Всеукраинским Центральным Исполнительным Комитетом в заседании 14-го марта 1919 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://конституция.org.ua/istoriya-konstitucii-ukraini/kostituciya-ursr-1919-r/tekst-konstitucii-ursr-1919-r/>
11. Кодекс законів про працю Української СРР // Збірник законів уряду УСРР. – 1922. – № 52. – Ст. 751.
12. Мироненко О. М. Конституція Української Соціалістичної Радянської Республіки 1929 [Електронний ресурс] // Енциклопедія історії України. – Т. 5: Кон-Кю / редкол. : В. А. Смолій (голова) та ін. ; НАН України ; Інститут історії України. – Київ : Наук. думка, 2008. – 568 с. : іл. – Режим доступу : http://www.history.org.ua/?termin=Konstitutsiya_Usrr_1929
13. Конституция (Основной Закон) Союза Советских Социалистических Республик Утверждена Чрезвычайным VIII съездом Советов Союза ССР 5 декабря 1936 года (с последующими изменениями и дополнениями) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.hist.-msu.ru/ER/Etext/cnst1936.htm>
14. Конституція (Основний Закон) Української Радянської Соціалістичної Республіки 1937 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/001_001
15. О мерах по усилению борьбы с лицами, уклоняющимися от общественно полезного труда и ведущими антиобщественный паразитический образ жизни : Постановление

- ЦК КПСС, Совмина СССР от 23.02.70 № 136 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://bestpravo.ru/sssrgn-normy/k4b.htm>
16. Про заходи по дальшому посиленню боротьби з особами, які ухиляються від суспільно корисної праці і ведуть антигромадський паразитичний спосіб життя : Постанова Центрального Комітету КП України і Рада Міністрів Української РСР від 20 лют. 1973 р. № 109 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/КР730109.html
 17. Кодекс законов о труде Украины // Ведомости Верховного Совета УССР. – 1971. – Приложение к № 50.
 18. Конституция (Основной Закон) Союза Советских Социалистических Республик. Принята на внеочередной седьмой сессии Верховного Совета СССР девятого созыва 7 окт. 1977 г. – М. : Политиздат, 1977.
 19. Конституція (Основний Закон) Української РСР 1978 // Офіційний портал Верховної Ради України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/888-09>
 20. Конституція України від 28.06.96 // Відом. Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
 21. Рабінович П. М. Права людини і громадянина у Конституції України (до інтерпретації вихідних конституційних положень) / П. М. Рабінович. – Харків : Право, 1997. – 64 с.
 22. Наливайко О. І. Теоретико-правові проблеми захисту прав людини: дис. ... канд. юрид наук : 12.00.01 / О. І. Наливайко ; Київ. нац. ун-т. – Київ, 2002. – 178 с.
 23. Веприцький Р. С. Правове регулювання захисту соціально-економічних прав людини в сфері праці: дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Р. С. Веприцький ; Харків. нац. ун-т внутр. справ. – Харків, 2008. – 184 с.

24. Пеньківський В. Ф. Право на працю та інші соціально-економічні права людини і громадянина / В. Ф. Пеньківський, Л. С. Нецька, О. В. Тищенко. – Київ : Обрії, 2012. – 306 с.
25. Дмитренко Ю. П. Трудове право України / Ю. П. Дмитренко. – Київ : Юрінком Інтер, 2009. – 624 с.
26. Болотіна Н. Б. Трудове право України / Н. Б. Болотіна. – Київ : Знання, 2008. – 860 с.
27. Иванов С. А. Личность в советском трудовом праве / С. А. Иванов, Р. З. Лившиц. – М. : Наука, 1982. – 232 с.
28. Кучинский Ю. Права человека и классовые права / Ю. Кучинский. – М. : Прогресс, 1981. – 176 с.
29. Процевський О. І. Чи дійсно держава не гарантує громадянам право на працю? / О. І. Процевський // Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди «ПРАВО». – 2013. – № 20. – С. 10–18.
30. Мокрицька Н. С. Про сутність проголошеного у Конституції України права на працю [Електронний ресурс] / Н.С. Мокрицька // www.VuzLib.com. – 2010. – Режим доступу : <http://vuzlib.com/content/view/2451/115/>
31. Скобелкин В. Н. Обеспечение трудовых прав в СССР / В. Н. Скобелкин. – М. : Юрид. лит., 1987. – 207 с.
32. Егоров В. В. Право на труд рабочих и служащих: теория и практика / В. В. Егоров. – М. : Наука, 1986. – 118 с.
33. Щорічна доповідь Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини про стан додержання та захисту прав і свобод людини і громадянина в Україні. – Київ, 2015. – 552 с.
34. Бугров Л. Ю. Проблемы свободы труда в трудовом праве России / Л. Ю. Бугров. – Пермь, 1992. – 236 с.
35. Прокоренко В. І. Трудове право : курс лекцій / В. І. Прокоренко. – Київ : Вентурі, 1996. – 224 с.

36. Єрмоєнко В. О. Правові форми реалізації громадянами права на працю / В. О. Єрмоєнко // Право України. – 1999. – № 1. – С. 16–20.
37. Розвиток законодавства про працю і соціальне забезпечення: здобутки і проблеми : тези доп. та наук. повідомл. учасн. IV Міжнар. наук.-практ. конф. (Харків, 5–6 жовт. 2012 р.) / за ред. В. В. Жернакова. – Харків : Право, 2012. – 500 с.
38. Конституційне право на працю [Електронний ресурс] // Головне територіальне управління юстиції у Полтавській області Міністерства юстиції України. – Режим доступу : <http://www.just.gov.ua/content/431/>
39. Новий зміст права на працю [Електронний ресурс] // Комітет по боротьбі з корупцією та захисту прав. – Режим доступу : <http://komitet.-in.ua/?p=128>
40. Прилипко С. М. Право на працю в системі прав людини / С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко // Право України. – 2014. – № 6. – С. 102–110.
41. Конвенція про примусову чи обов'язкову працю № 29 МОП; Конвенція, Міжнародний документ від 28.06.1930 № 29 // Офіційний портал Верховної Ради України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_136
42. Конституции государств (стран) мира / Интернет-библиотека конституций Романа Пашкова [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://worldconstitutions.ru/?p=138&page=3>
43. Пашков А. С. Обязанность трудиться по советскому праву / А. С. Пашков, Б. Ф. Хрусталеv. – М. : Юрид. лит., 1970. – 191 с.
44. Алексеев С. С. Право и перестройка: вопросы, раздумья, прогнозы / С. С. Алексеев. – М. : Юрид. лит., 1983. – 234 с.
45. Матузова Н. И. Теория государства и права : курс лекций / Н. И. Матузова, А. В. Малько. – М. : Юристь, 1997. – 672 с.

46. Марченко М. Н. Общая теория государства и права. Академический курс : в 2 т. / М. Н. Марченко. – М. : Зерцало, 2000. – 416 с.
47. Малейн Н. С. Повышение роли закона в охране личных и имущественных прав граждан / Н. С. Малейн : Сов. гос. и право. – 1974. – № 6. – С. 41–46.
48. Скобелкин В. Н. Юридические гарантии трудовых прав рабочих и служащих / В. Н. Скобелкин. – М., 1969. – 183 с.
49. Нерсесянц В. С. Проблемы общей теории права и государства / В. С. Нерсесянц. – М., 1999. – 420 с.
50. Погорілко В. Ф. Нова Конституція України: Огляд, коментарі і текст Основного Закону / В. Ф. Погорілко. – Київ : Правова держава, 1997. – 156 с.
51. Стеценко С. Г. Адміністративне право України : навч. посіб. / С. Г. Стеценко. – Київ : Атіка, 2007. – 624 с.
52. Білозьоров Є. В. Правові гарантії захисту прав і свобод людини в Україні: проблеми і реалії / Є. В. Білозьоров // Адвокат. – 2009. – № 8. – С. 26–30.
53. Антонов О. А. Юридичні гарантії у трудовому праві / О. А. Антонов // Університетські наукові записки. – 2005. – № 3. – С. 185–190.
54. Пустовіт Ж. М. Поняття, зміст та гарантії реалізації права на працю / Ж. М. Пустовіт // Вісник Академії адвокатури України. – 2012. – № 3. – С. 171–172.
55. Андріїв В. М. Юридичні гарантії захисту трудових прав працівників / В. М. Андріїв // Форум права. – 2011. – № 4. – С. 15–20 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2011-4/11avmzpp.pdf>
56. Недбайло П. Е. О юридических гарантиях правильного осуществления советских правовых норм / П. Е. Недбайло // Советское государство и право. – 1957. – № 6. – С. 20–29.
57. Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя : Постанова Пленуму Верховного Суду України від 01.11.96 № 9 // Офіційний портал Верховної

- Ради України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-96>
58. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Закон України від 08.09.2005 № 2866-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2005. – № 52. – Ст. 561.
59. Проект Трудового кодексу України від 27.12.2014 № 1658 // Офіційний портал Верховної Ради України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221
60. Про зайнятість населення : Закон України 05.07.2012 № 5067-VI // Відом. Верховної Ради України. – 2013. – № 24. – Ст. 243.
61. Програма сприяння зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць на період до 2017 року : затв. Постановою Кабінету Міністрів України від 15 жовт. 2012 р. № 1008 // Офіційний портал Верховної Ради України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1008-2012-п>
62. Купріянова І. М. Як занепад Донбасу позначиться на економіці України? [Електронний ресурс] / І. М. Купріянова // Made for minds. – Режим доступу : <http://www.dw.com/uk/як-занепад-донбасу-позначиться-на-економіці-україни/a-18337100>
63. Кремень О. І. Сутність і значення соціально-економічної категорії «зайнятість населення» / О. І. Кремень // Вісник Хмельницького національного університету. – 2009. – № 1. – С. 85–88.
64. Ключник А. В. Зайнятість населення сільських територій: проблеми та стратегічні напрями їх вирішення / А. В. Ключник // Регіональна економіка. – 2011. – № 1. – С. 134–139.

65. Бек У. П. Конституційно-правове регулювання права на належні, безпечні та здорові умови праці / У. П. Бек // Університетські наукові записки. – 2011. – № 1. – С. 203–208.
66. Пузирний В. Ф. Право на належні, безпечні і здорові умови праці / В. Ф. Пузирний // Актуальні проблеми держави і права. – 2007. – Вип. 30. – С. 19–21.
67. Чудовський В. І. Громадський контроль за додержанням законодавства по забезпеченню належних, безпечних і здорових умов праці / В. І. Чудовський // Форум права. – 2011. – № 4. – С. 807–812.
68. Про охорону праці : Закон України від 14.10.92 № 2694-ХІІ // Відом. Верховної Ради України. – 1992. – № 49. – Ст. 66.
69. Про оплату праці : Закон України від 24.03.95 № 108/95-ВР // Відом. Верховної Ради України. – 1995. – № 17. – Ст. 121.
70. Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати : Закон України від 19.10.2000 № 2050-ІІІ // Відом. Верховної Ради України. – 2000. – № 49. – Ст. 422.
71. Лук'янчиков О. М. Матеріальна відповідальність роботодавця за затримку виплати заробітної плати та інших виплат, що належать працівнику / О. М. Лук'янчиков // Зб. наук. пр. Харків. нац. педагог. ун-ту імені Г. С. Сковороди. – 2011. – Вип. 15. – С. 72–80.
72. Присяжнюк В. В. Захист права громадян на своєчасне одержання заробітної плати / В. В. Присяжнюк // Вісник Національної академії прокуратури України. – 2011. – № 2. – С. 97–100.
73. Про Рекомендації парламентських слухань на тему «Про стан дотримання конституційних гарантій трудових прав громадян» : Постанова Верховної Ради України від 15.01.2009 № 892-VІ // Відом. Верховної Ради України. – 2009. – № 28. – Ст. 370.

-
74. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності : Закон України від 15.09.99 № 1045-XIV // Відом. Верховної Ради України. – 1999. – № 45. – Ст. 397.
75. Кодекс України про адміністративні правопорушення від 07.12.84 № 8073-X (у редакції від 01.01.2016) // Офіційний портал Верховної Ради України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/80731-10/page>
76. Кримінальний кодекс України від 05.04.2001 № 2341-III // Відом. Верховної Ради України. – 2001. – № 25–26. – Ст. 131.
77. Перелік важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок : затв. наказом М-ва охорони здоров'я України від 29 груд. 1993 р. № 256 // Офіційний портал Верховної Ради України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z0051-94>
78. Граничні норми підймання і переміщення важких речей жінками : затв. наказом М-ва охорони здоров'я України від 10.12.93 № 241 // Офіційний портал Верховної Ради України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/z0194-93>
79. Лисюк М. О. Безпека праці неповнолітніх / М. О. Лисюк // Проблеми охорони праці в Україні. – 2014. – Вип. 27. – С. 95–101.
80. Перелік важких робіт і робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці неповнолітніх : затв. наказом М-ва охорони здоров'я України від 31.03.94 № 46 // Офіційний портал Верховної Ради України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0194-93>
81. Граничні норми підймання і переміщення важких речей неповнолітніми : затв. наказом М-ва охорони здоров'я України від 22.03.96 № 59 // Офіційний портал Верховної

- Ради України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0183-96>
82. Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці № 158 про припинення трудових відносин з ініціативи підприємця // Відом. Верховної Ради України. – 1994. – № 23. – Ст. 166.
83. Магновський І. Й. Гарантії прав і свобод людини та громадянина в праві України (теоретико-правовий аспект) : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01 / І. Й. Магновський ; Нац. акад. внутр. справ України. – Київ, 2003. – 221 с.
84. Про міжнародні договори України : Закон України від 29.06.2004 № 1906-IV // Відом. Верховної Ради України. – 2004. – № 50. – Ст. 540.
85. Пономаренко О. М. Влияние Конвенций МОТ на национальное законодательство Украины о социальном обеспечении семей с детьми / О. М. Пономаренко // Актуальні проблеми науки трудового права в сучасних умовах ринкової економіки : матеріали наук.-практ. конф. (Харків, 19–20 трав. 2003 р.) / за ред. В. С. Венедиктова. – Харків : НУВС, 2003. – С. 225–229.
86. Про правонаступництво : Закон України від 12.09.91 № 1543-ХІІ // Відомості Верховної Ради України. – 1991. – № 46. – Ст. 617.
87. Статут Організації Об'єднаних Націй і Статут Міжнародного Суду ООН; Статут, Міжнародний документ від 26.06.45 // Офіційний портал Верховної Ради України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/995_010
88. Загальна декларація прав людини : прийнята і проголошена резолюцією 217 А (ІІІ) Генеральної Асамблеї ООН від 10 груд. 1948 р. // Офіційний портал Верховної Ради України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995_015

-
89. Про Державний бюджет України на 2016 рік : Закон України 25.12.2015 № 928-VIII // Офіційний портал Верховної Ради України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/-laws/show/928-viii>
90. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права ООН; Пакт, Міжнародний документ від 16.12.66 : Міжнародний пакт ратифіковано Указом Президії Верховної Ради Української РСР № 2148-VIII (2148-08) від 19.10.73 // Офіційний портал Верховної Ради України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995_042
91. Міжнародний пакт про громадянські і політичні права ООН; Пакт, Міжнародний документ від 16.12.66 : Міжнародний пакт ратифіковано Указом Президії Верховної Ради Української РСР № 2148-VIII (2148-08) від 19.10.73 // Офіційний портал Верховної Ради України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon3.rada.gov.ua/-laws/show/995_043
92. Скрипка В. І. Трудове право / В. І. Скрипка. – М., 1997. – 380 с.
93. Конвенція МОП № 2 про безробіття 1919 року : Конвенцію ратифіковано Постановою Верховної Ради України № 3931-XII (3931-12) від 04.02.94 // Офіційний портал Верховної Ради України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_143
94. Конвенція про політику в галузі зайнятості № 122 : Міжнародна організація праці; Конвенція, Міжнародний документ від 09.07.64 № 122// Офіційний портал Верховної Ради України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_062
95. Конвенція про скасування примусової праці № 105 від 25.06.57 // Відом. Верховної Ради України. – 2000. – № 48. – Ст. 411

96. Конвенція про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності № 100 // Офіційний портал Верховної Ради України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon4.-rada.gov.ua/laws/show/993_002
97. Конвенція про дискримінацію в галузі праці та занять № 111 Міжнародна організація праці ; Конвенція, Міжнародний документ від 25.06.58 № 111 // Офіційний портал Верховної Ради України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/-show/993_161
98. Конвенція Міжнародної організації праці № 131 про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються // Відом. Верховної Ради України. – 2006. – № 2–3. – Ст. 40.
99. Конвенція 1981 року про безпеку й гігієну праці та виробниче середовище № 155 : Закон України Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці № 155 1981 року про безпеку й гігієну праці та виробниче середовище // Відом. Верховної Ради України. – 2012. – № 23. – Ст. 233.
100. Конвенція про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками № 156 // Відом. Верховної Ради України. – 1999. – № 51. – Ст. 452.
101. Конвенція про використання праці жінок на підземних роботах у шахтах будь-якого роду № 45 // Офіційний портал Верховної Ради України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon2.rada.gov.ua/-laws/show/993_134
102. Конвенція про мінімальний вік для прийому на роботу № 138 // Офіційний портал Верховної Ради України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_054?test=XNLMf5x.qwJg-FadwZiL.YmOxHI4Scs80msh8Ie6
103. Конвенція про заборону та негайні заходи щодо ліквідації найгірших форм дитячої праці № 182 // Відом. Верховної Ради України. – 2000. – № 48. – Ст. 412.

-
104. Конвенція про захист заробітної плати № 95 // Офіційний портал Верховної Ради України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_146
 105. Конвенція Міжнародної організації праці № 173 1992 року про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця // Відом. Верховної Ради України. – 2006. – № 2–3. – Ст. 39.
 106. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод. Рада Європи // Відом. Верховної Ради України. – 2006. – № 27. – Ст. 229.
 107. Європейська соціальна хартія (переглянута). Рада Європи ; Хартія, Міжнародний документ від 03.05.96 № ETS № 1633 : Закон України від 14.09.2006 № 137-V Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої) // Відом. Верховної Ради України. – 2006. – № 43. – Ст. 418.
 108. Хартія Співтовариства про основні соціальні права працівників. ЄЕС ; Хартія, Міжнародний документ від 09.12.89 // Офіційний портал Верховної Ради України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/994_044
 109. Конвенція про правовий статус трудящих-мігрантів і членів їхніх сімей держав-учасниць Співдружності Незалежних Держав. СНД від 14.11.2008 // Відом. Верховної Ради України. – 2012. – № 30. – Ст. 351.
 110. Угода про співробітництво в галузі трудової міграції та соціального захисту трудящих-мігрантів. СНД від 15.04.94 // Відом. Верховної Ради України. – 2007. – № 23. – Ст. 300.
 111. Угода між Україною та Іспанією щодо врегулювання та упорядкування трудових міграційних потоків між двома державами від 12.05.2009 // Відом. Верховної Ради України. – 2011. – № 12. – Ст. 87.

112. Угода між Україною та Португальською Республікою про тимчасову міграцію громадян України для роботи в Португальській Республіці від 13.02.2003 // Відом. Верховної Ради України. – 2004. – № 14. – Ст. 200.
113. Конституційне право зарубіжних країн : навч. посіб. / [М. С. Горшеньова, К. О. Закоморна, В. О. Ріяка та ін.] ; за заг. ред. В. О. Ріяки. – 22-ге вид., допов. і перероб. – Київ : Юрінком Інтер, 2006. – 544 с.
114. Колотова Н. В. Социально-экономические права: особенности конституционного регулирования и защиты / Н. В. Колотова // Общественные науки и современность. – 2013. – № 4. – С. 67–77.
115. Бауринг Б. Долгий путь Великобритании к европейским стандартам прав человека: в авангарде и далеко позади / Б. Бауринг // Стандарты Совета Европы в области прав человека применительно к положениям Конституции РФ. – М., 2002.
116. Сафонов В. Н. Конституция США и социально-экономические права граждан : историко-правовое исследование / В. Н. Сафонов. – М. : Норма, 2007. – 272 с.
117. Конституционное право зарубежных стран / О. В. Афанасьева, Е. В. Колесников, Г. Н. Комкова, А. В. Малько ; под общ. ред. А. В. Малько. – М. : Норма, 2004. – 320 с.
118. Краснов Є. В. Право на працю за законодавством України та деяких зарубіжних країнах / Є. В. Краснов // Вісник Запорізького національного університету. – 2015. – № 1. – С. 147–153.
119. Конституция Республики Беларусь (с изменениями и дополнениями, принятыми на республиканских референдумах 24 ноября 1996 г. и 17 октября 2004 г.) [Електронний ресурс] // Национальный правовой интернет-портал Республики Беларусь. – 1994. – Режим доступа : <http://www.pravo.by/main.aspx?guid=6351>

120. Конституция Республики Молдова от 29.07.94 // Monitorul Oficial. – 1994. – № 1.
121. Конституция Норвегии от 17.05.1814 [Электронный ресурс] // WIPO Всемирная организация интеллектуальной собственности. – 2010. – Режим доступа : <http://www.wipo.int/wipolex/ru/details.jsp?id=11322>
122. Чиркин В. Е. Конституционное право зарубежных стран / В. Е. Чиркин. – М. : Юристъ, 1997. – 568 с.
123. Конституция Итальянской Республики / пер. с итал. Л. П. Гринберга // Конституции государств Европейского Союза ; под общ. ред. Л. А. Окунькова. – М. : ИНФРА-М – НОРМА, 1997. – С. 423–450.
124. Конституция Японии 1946 г. [Электронный ресурс] // Конституции государств (стран) мира. Интернет-библиотека конституций Романа Пашкова. – 2010. – Режим доступа : <http://worldconstitutions.ru/?p=37>
125. Конституционное (государственное право) зарубежных стран : в 4 т. Т. 1–2. Часть общая : учебник / отв. ред. Б. А. Страшун. – 3-е изд., обновл. и дораб. – М. : БЕК, 2000. – 784 с.
126. Конституция Республики Польша от 16 июля 1997 г. // Дневник Законов от 16 июля 1997 г. – 1997.
127. Основной закон Федеративной Республики Германии // Конституции государств Европейского Союза / под общей ред. Л. А. Окунькова. – М. : ИНФРА-М – НОРМА, 1997. – С. 181–234.
128. Конституция Греции 11.06.75 [Электронный ресурс] // Конституции государств (стран) мира. Интернет-библиотека конституций Романа Пашкова. – 2010. – Режим доступа : <http://worldconstitutions.ru/?p=153>
129. Конституция Венгрии от 18.04.2011 [Электронный ресурс] // Конституции государств (стран) мира. Интернет-библиотека конституций Романа Пашкова. – 2011. – Режим доступа : <http://worldconstitutions.ru/?p=298>

130. Конституція Індії 1949 г. [Електронний ресурс] // Конституції держав (країн) світу. Інтернет-бібліотека конституцій Романа Пашкова. – 2010. – Режим доступу : <http://worldconstitu-tions.ru/?p=28>
131. Гуцу С. Ф. Трудова міграція: сутність та наслідки / С. Ф. Гуцу // Право і безпека. – 2011. – № 4. – С. 164–168.
132. Звіт щодо методології, організації проведення та результатів модульного вибіркового обстеження з питань трудової міграції в Україні / Міжнародна організація праці. Група технічної підтримки з питань гідної праці та Бюро МОП для країн Центральної та Східної Європи. – Будапешт : МОП, 2013.
133. Кислицька О. В. Міжнародна трудова міграція в умовах глобалізації : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08.00.02 «Світове господарство і міжнародні економічні відносини» / О. В. Кислицька. – Донецьк, 2011. – 23 с.
134. Журба О. В. Поняття та сутність праці за кордоном та сучасної української трудової міграції / О. В. Журба // Форум права. – 2008. – № 1. – С. 130–133 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.nbu.gov.ua/ejournals/FP/20081/-08govutm.pdf>
135. Астахова О. В. Трудова міграція та її соціально-економічні наслідки / О. В. Астахова // Ринок праці та зайнятість населення. – 2012. – № 1. – С. 8–12.
136. Пітюлич М. І. Новітні тенденції розвитку міжнародної трудової міграції та її наслідки для України / М. І. Пітюлич // Науковий вісник Мукачівського державного університету. – 2014. – № 1. – С. 96–100.
137. Адельсеїтова А. Б. Трудова міграція: питання вдосконалення законодавства України / А. Б. Адельсеїтова, Г. Л. Алімова // Вчені записки Таврійського національного університету ім. В. І. Вернадського. – (Серія: Юридичні науки). – 2013. – Т. 26 (65). – № 1. – С. 3–9.

-
138. Матросова Л. М. Особливості й стан трудової міграції в Україні й Донбасі / Л. М. Матросова // Економічний вісник Донбасу. – 2008. – № 4. – С. 15–22.
139. Ситницька О. А. Проблеми правового регулювання трудових відносин громадян України, які працюють за її межами / О. А. Ситницька, П. С. Кравчук // Університетські наукові записки. – 2010. – № 2. – С. 93–98.
140. Капітан В. М. Трудова міграція як аспект проблеми зайнятості в Україні / В. М. Капітан // Ефективність державного управління : зб. наук. пр. – 2012. – № 31. – С. 474–481.
141. Чорна В. О. Трудова міграція молоді як фактор руйнування трудового потенціалу України / В. О. Чорна // Соціологія : наук. пр. – 2014. – № 222. – С. 109–112.
142. Про міжнародне приватне право : Закон України від 23.06.2005 № 2709-IV // Відом. Верховної Ради України. – 2005. – № 32. – Ст. 422.
143. Конвенція про працівників-мігрантів (переглянута 1949 року) № 97 // Офіційний портал Верховної Ради України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show-/993_159
144. Конвенція про зловживання в галузі міграції і про забезпечення працівникам-мігрантам рівних можливостей і рівного ставлення від 24.06.75 № 143 Міжнародна організація праці // Офіційний портал Верховної Ради України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993_163
145. Конвенція про запровадження міжнародної системи співробітництва у збереженні прав мігрантів на пенсію по інвалідності, старості та на випадок втрати годувальника від 22.06.35 № 48// Офіційний портал Верховної Ради України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993_153

146. Філіпова Н. О. Правовий механізм державного управління у сфері міжнародного регулювання соціального захисту трудових мігрантів / Н. О. Філіпова // Ефективність державного управління : зб. наук. пр. – 2012. – № 31. – С. 154–161.
147. Європейська конвенція про правовий статус трудящих-мігрантів. Рада Європи від 24.11.77 № ETS № 93 // Відом. Верховної Ради України. – 2007. – № 21. – Ст. 290.
148. Угода про співпрацю держав – учасниць Співдружності Незалежних Держав в боротьбі з незаконною міграцією від 06.03.98 // Відом. Верховної Ради України. – 1999. – № 17. – Ст. 116.
149. Угода про взаємне визнання прав на відшкодування шкоди, заподіяної працівникам каліцтвом, професійним захворюванням або іншим ушкодженням здоров'я, пов'язані з виконанням ними трудових обов'язків СНД від 09.09.94 // Офіційний портал Верховної Ради України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show-/997_010
150. Угода між Україною та Великою Соціалістичною Народною Лівійською Арабською Джамагірією про співпрацю у сфері праці та працевлаштування від 14.10.2003 : Закон України // Відом. Верховної Ради України. – 2004. – № 37. – Ст. 454.
151. Угода між Кабінетом Міністрів України і Урядом Азербайджанської Республіки про трудову діяльність і соціальний захист громадян України, які тимчасово працюють на території Азербайджанської Республіки, та громадян Азербайджанської Республіки, які тимчасово працюють на території України, від 03.06.2004 // Відом. Верховної Ради України. – 2006. – № 28. – Ст. 244.
152. Угода між Урядом України та Урядом Республіки Білорусь про трудову діяльність та соціальний захист громадян

- України та Республіки Білорусь, які працюють за межами своїх держав // Відом. Верховної Ради. – 2013. – № 47. – Ст. 647.
153. Угода між Урядом України та Урядом Республіки Вірменія про трудову діяльність та соціальний захист громадян України та Республіки Вірменія, які працюють за межами своїх держав, від 17.06.95 // Відом. Верховної Ради України. – 1996. – № 26. – Ст. 113.
154. Угода між Урядом України та Урядом Литовської Республіки про взаємне працевлаштування громадян від 28.03.95 // Офіційний портал Верховної Ради України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/440_021
155. Угода між Урядом України та Урядом Республіки Молдова про трудову діяльність і соціальний захист громадян України та Республіки Молдова, які працюють за межами кордонів своїх держав від 13.12.93 // Офіційний портал Верховної Ради України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/498_159
156. Костюк Л. В. Конституційне право на працю у новітніх умовах сьогодення : науково-правовий аспект / Л. В. Костюк // Часопис Національного університету «Острозька академія». – 2014. – № 2. – С. 1–15.
157. Чанишева Г. І. Права людини у сфері праці та соціального забезпечення / Г. І. Чанишева // Наукові праці НУ ОЮА. – 2010. – С. 136–147.
158. Яцкевич І. І. Окремі юридичні гарантії трудових прав працівника у процесі виконання трудового договору : науково-правовий аспект / І. І. Яцкевич // Часопис Національного університету «Острозька академія». – 2015. – С. 1–15.
159. Селезень С. В. Трудовий договір як правова форма закріплення волі сторін трудових правовідносин / С. В. Селезень // Право і безпека. – 2010. – № 2. – С. 150–153.

160. Брус Ю. П. Трудовий договір як форма закріплення основних прав між сторонами трудових відносин / Ю. П. Брус, І. П. Бахновська // Науковий Вісник Ужгородського національного університету. – 2014. – С. 88–91.
161. Чанишева Г. І. Види трудового договору за законодавством України : монографія / Г. І. Чанишева, Б. А. Римар. – Одеса : Фенікс, 2011. – 176 с.
162. Прилипко О. С. Правова природа трудового договору в умовах сьогодення / О. С. Прилипко // Державне будівництво та місцеве самоврядування. – 2013. – № 25. – С. 221–231.
163. Трудовое право России : учеб. для бакалавров / отв. ред. Ю. П. Орловский. – М. : Юрайт, 2014. – 854 с.
164. Андронова В. А. Юридичні факти у трудовому праві України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / В. А. Андронова. – Одеса, 2014. – 20 с.
165. Цивільний кодекс України від 16.01.2003 № 435-IV // Відом. Верховної Ради України. – 2003. – № 40–44. – Ст. 356.
166. Передерин С. В. Трудовое право Российской Федерации : учеб. пособие / С. В. Передерин. – Воронеж : Изд-во Воронежского государственного университета, 2010. – 448 с.
167. Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування : Закон України від 08.07.2010 № 2464-VI // Відом. Верховної Ради України. – 2011. – № 2–3. – Ст. 11.
168. Про професійний розвиток працівників : Закон України від 12.01.2012 № 4312-VI // Відом. Верховної Ради України. – 2013. – № 24. – Ст. 243.
169. Долгіх Н. П. Трудове право : навч. посіб. / Н. П. Долгіх, В. П. Марущак. – Одеса : ОРІДУ НАДУ, 2011. – 252 с.

-
170. Трудове право України : навч. посіб. – Вид. 2-ге, змін. і допов. ; за ред. П. Д. Пилипенка. – Київ : Істина, 2007. – 208 с.
171. Жернаков В. В. Запрет необоснованного отказа в приеме на работу как гарантия реализации права на труд / В. В. Жернаков // Предпринимательство, хозяйство и право. – 2000. – № 7. – С. 68–71.
172. Пашков А. С. Расширение гарантий трудового договора / А. С. Пашков // Советское государство и право. – 1971. – № 4. – С. 16–20.
173. Балюк М. І. Зміни в організації виробництва і праці та соціальне партнерство / М. І. Балюк, Г. С. Гончарова // Право України. – 1996. – № 11. – С. 33–39.
174. Ставцева А. И. Разрешение трудовых споров / А. И. Ставцева. – М. : БЭК, 1998. – 243 с.
175. Грузінова Л. П. Трудове право України : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. / Л. П. Грузінова, В. Г. Короткін. – Київ : МАУП, 2003. – Ч. 2. – 2003. – 136 с.
176. Процевський А. И. Трансформація прав профспілок – реальність чи вимисел? / А. И. Процевський // Право України. – 1996. – № 7. – С. 13–20.
177. Волосенко О. А. Щодо питання про єдність і диференціацію в правовому регулюванні праці / О. А. Волосенко // Актуальні проблеми права: теорія і практика. – 2014. – № 29. – С. 122–126.
178. Пашков А. С. Правовое регулирование подготовки и распределения кадров (некоторые вопросы теории и практики) / А. С. Пашков. – Л. : Изд-во ЛГУ, 1966. – 188 с.
179. Іншин М. І. Правове регулювання службово-трудоових відносин в Україні / М. І. Іншин. – Харків : Нац. ун-т внутр. справ, 2004. – 337 с.
180. Сыроватская Л. А. Трудовое право : учеб. пособие / Л. А. Сыроватская. – М. : Юрист, 1999. – 312 с.

181. Гусов К. Н. Трудовое право России : учебник / К. Н. Гусов, В. Н. Толкунова. – М. : ТК Велби, Проспект, 2003. – 496 с.
182. Шевченко О. Гендерна дискримінація [Електронний ресурс] / О. Шевченко // Інформаційна компанія Коаліції з протидії дискримінації в Україні. – 2015. – Режим доступу : <http://www.discrimi.net/g-enderna-dyskryminatsiya>
183. Тюрина И. О. Московский рынок труда: тендерные аспекты / И. О. Тюрина // Соц. исследования. – 1998. – № 8. – С. 94–100.
184. Крилова І. Г. Соціально-вікові особливості участі жінок на ринку праці України / І. Г. Крилова // Вісник аграрних наук Причорномор'я. – 2014. – № 1. – С. 42–48.
185. Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні : Закон України від 05.02.93 № 2998-ХІІ // Відом. Верховної Ради України. – 1993. – № 16. – Ст. 167.
186. Курилин М. Н. Проблема трудоспособного возраста молодежи в национальном и международном трудовом праве / М. Н. Курилин // Советское государство и право. – 1989. – № 2. – С. 50–56.
187. Єсінова Н. І. Ринок праці молоді: проблеми та шляхи їх вирішення / Н. І. Єсінова, І. В. Світлична // Економічна стратегія і перспективи розвитку сфери торгівлі та послуг. – 2013. – Вип. 2(2). – С. 187–193.
188. Большая О. В. Проблема зайнятості молоді на ринку праці України / О. В. Большая // Економіка і регіон. – 2012. – № 2. – С. 114–118.
189. Поліщук О. А. Оцінка ринку праці молоді України: зайнятість й безробіття / О. А. Поліщук // Економіка Крима. – 2013. – № 2. – С. 114–116.
190. Торжевський М. В. Проблеми безробіття молоді та напрями їх вирішення / М. В. Торжевський // Економіка України. – 2014. – № 1. – С. 87–96.

191. Штейн Г. Проблеми зайнятості молоді на ринку праці: порівняльний аналіз досвіду України та Європейського Союзу / Г. Штейн // Схід. – 2015. – № 5. – С. 100–105.
192. Батюк А. А. Вдосконалення механізму державного регулювання у сфері працевлаштування молоді / А. А. Батюк // Ринок праці та зайнятість населення. – 2014. – № 3. – С. 22–25.
193. Конвенція про професійну реабілітацію та зайнятість інвалідів від 20.06.83 № 159 // Відом. Верховної Ради України. – 2003. – № 25. – Ст. 175.
194. Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні : Закон України від 21.03.91 № 875-ХІІ // Відом. Верховної Ради УРСР. – 1991. – № 21. – Ст. 252.
195. Про реабілітацію інвалідів в Україні : Закон України від 06.10.2005 № 2961-IV // Відом. Верховної Ради України. – 2006. – № 2–3. – Ст. 36.
196. Дані щодо взяття на облік переселенців [Електронний ресурс] // Міністерство соціальної політики України. – 2016. – Режим доступу : http://www.mlsp.gov.ua/labour/control/uk/publish/article?art_id=185853&cat_id=107177
197. Малиха М. І. До проблеми сутності поняття «внутрішньо переміщені особи»: державна політика та регіональна практика / М. І. Малиха // Грані. – 2015. – № 8. – С. 6–11.
198. Тищенко Н. І. Внутрішньо переміщені особи в Україні як проблема сьогодення / Н. І. Тищенко, Б. Ю. Піроцький // Молодий вчений. – 2014. – № 10(13)(2). – С. 124–126.
199. Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб : Закон України від 20.10.2014 № 1706-VII // Відом. Верховної Ради України. – 2015. – № 1. – Ст. 1.
200. Макарова О. В. Реінтеграція внутрішньо переміщених осіб до місцевих ринків праці та запровадження активних програм зайнятості / О. В. Макарова // Ринок праці та зайнятість населення. – 2015. – № 1. – С. 7–10.

201. Про затвердження Основних напрямів розв'язання проблем зайнятості внутрішньо переміщених осіб на 2015–2016 роки : Постанова Кабінету Міністрів України від 8 лип. 2015 р. № 505 // Офіційний портал Верховної Ради України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon0.rada.gov.ua-/laws/show/505-2015-п>
202. Кашуба Я. М. Роль державної служби зайнятості у поверненні внутрішньо переміщених осіб до продуктивної зайнятості / Я. М. Кашуба // Ринок праці та зайнятість населення. – 2015. – № 1. – С. 4–6.
203. Про боротьбу з тероризмом : Закон України від 20.03.2003 № 638-IV // Відом. Верховної Ради України. – 2003. – № 25. – Ст. 180.
204. Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію : Закон України від 21.10.93 № 3543-XII // Відом. Верховної Ради України. – 1993. – № 44. – Ст. 416.
205. Про особливості оплати праці працівників, які беруть участь у забезпеченні проведення антитерористичної операції : Постанова Кабінету Міністрів України від 22 лип. 2015 р. № 522 // Урядовий портал [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.kmu.gov.ua/control/uk/cardnpd?-docid=248364604>
206. Про військовий обов'язок і військову службу : Закон України від 25.03.92 № 2232-XII // Відом. Верховної Ради України. – 1992. – № 27. – Ст. 385.
207. Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту : Закон України від 22.10.93 № 3551-XII // Відом. Верховної Ради України. – 1993. – № 45. – Ст. 425.
208. Рабінович П. М. Здійснення прав людини: проблема обмежування (загальнотеоретичні аспекти) / П. М. Рабінович, І. М. Панкевич. – Львів : Астрон, 2001. – 108 с.
209. Ветухова І. А. До питання захисту трудових прав найманих працівників // Форми соціально-правового захисту працівників у службово-трудовах відносинах : матеріали

-
- наук.-практ. конф. ; м. Суми, 2–4 червня 2005 р. / за ред. В. С. Венедіктова. – Харків : Українська асоціація фахівців трудового права, 2005. – С. 15–19.
210. Лазукова Н. В. Гарантії та форми захисту прав людини в сфері праці / Н. В. Лазукова // Молодий вчений. – 2015. – № 1. – С. 208–211.
211. Грицишина Л. В. Реалії та перспективи закріплення юридичних гарантій захисту права на працю в умовах ринкової економіки / Л. В. Грицишина // Університетські наукові записки. – 2006. – № 3. – С. 282–285.
212. Иванов С. А. Трудовое право переходного периода: некоторые проблемы / С. А. Иванов // Государство и право. – 1994. – № 4. – Ст. 60–64.
213. Ставцева А. И. Разрешение трудовых споров / А. И. Ставцева. – М. : БЭК, 1998. – 243 с.
214. Голованова Е. А. Гарантии рабочим и служащим при увольнении / Е. А. Голованова. – М. : Юрид. лит., 1975. – 111 с.
215. Процевський А. И. Трансформація прав профспілок – реальність чи вимисел? / А. И. Процевський // Право України. – 1996. – № 7. – С. 13–20.

Наукове видання

ХРОМЕЙ Василь Васильович

**КОНСТИТУЦІЙНЕ ПРАВО
НА ПРАЦЮ**

Монографія

Редактор Т. В. Москалюк
Комп'ютерне верстання К. М. Похилюк
Дизайн обкладинки Г. В. Поліщук

Формат 60x84/16. Ум. друк. арк. 12,4. Тираж 300 пр. Зам. 744.

Видавець і виготовлювач

Київський національний торговельно-економічний університет
вул. Кіото, 19, м. Київ-156, Україна, 02156

Свідоцтво суб'єкта видавничої справи серія ДК № 4620 від 03.10.2013 р.