

МАРІУПОЛЬСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ В. Н. КАРАЗІНА
МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

Кваліфікаційна наукова праця
на правах рукопису

БАРЕГАМЯН СЮЗАННА ХОРЕНІВНА

УДК 342.734(477)(043)

ДИСЕРТАЦІЯ
КОНСТИТУЦІЙНЕ ПРАВО НА ПРАЦЮ ТА ЙОГО РЕАЛІЗАЦІЯ
В УМОВАХ ЄВРОПЕЙСЬКОЇ МІЖДЕРЖАВНОЇ ІНТЕГРАЦІЇ

12.00.02 – конституційне право; муніципальне право

Подається на здобуття наукового ступеня
кандидата юридичних наук (доктора філософії)

Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело

_____ С. Х. Барегамян

Науковий керівник:

ВОЛОШИН Юрій Олексійович,

доктор юридичних наук, професор

Маріуполь – 2018

АНОТАЦІЯ

Барегамян С. Х. Конституційне право на працю та його реалізація в умовах європейської міждержавної інтеграції. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук (доктора філософії) за спеціальністю 12.00.02 – конституційне право; муніципальне право. – Маріупольський державний університет, Маріуполь; Харківський національний університет імені В. Н. Каразіна, Харків, 2018.

Дисертаційна робота є одним з перших в українській науці конституційного права монографічним дослідженням, що висвітлює, відповідаючи на виклик часу, складну проблему реалізації та забезпечення конституційного права на працю на національному рівні та в сфері міжнародної праці.

З'ясовано, що право на працю в Україні пройшло складний та тривалий історичний шлях становлення, визначуваний основними етапами розвитку держави в XX столітті – з 1917 року до нашого часу. Запропоновано періодизацію становлення конституційного права на працю в Україні.

Запропоновано сучасні теоретико-методологічні підходи до концептуального розуміння конституційного права на працю, зокрема, піддано науковій критиці ідею щодо віднесення конституційного права на працю до природних прав людини. Обґрунтовано потребу замінити вживання категорій «конституційне право на працю» та «свобода праці» категорією «конституційні права та свободи людини в сфері праці».

Розроблено практично-праксіологічні підходи щодо удосконалення чинних нормативно-правових актів, які регламентують питання реалізації конституційного права людини на працю.

Удосконалено понятійно-категоріальний апарат щодо конституційного права у сфері праці шляхом введення визначень: «інтернаціоналізація трудових прав, гарантованих Конституцією України», «забезпечення конституційного права людини на працю», «індивідуальний самозахист трудових прав

працівником», «конституційно-правові відносини в сфері праці».

Встановлено, що трудова міграція за кордон залишатиметься одним із визначальних чинників, тому можливості реалізації та захисту прав громадян України в сфері міжнародної праці вимагають глибокого дослідження та осмислення, передусім органами публічної влади, зокрема таких напрямів: більш динамічне проведення консультацій і переговорів з державами, до яких можливий найбільший потік трудових мігрантів з України (насамперед, країн Західної, Східної та Центральної Європи, США, Канади тощо); підписання двохсторонніх та багатосторонніх угод з закордонними країнами з питань регулювання та використання праці громадян України; створення та обмін електронними базами даних про трудових мігрантів; створення єдиної електронної бази, доступної кожному громадянину щодо іноземних роботодавців, наявності вільних робочих місць за межами держави та умов працевлаштування, поглиблення міжнародних зв'язків із питань зайнятості населення; зниження вартості та спрощення механізмів грошових переказів трудових мігрантів в Україну; узгодити механізми посередництва в працевлаштуванні з боку відповідних служб, визначити порядок влаштування на роботу і юридичний статус працівника в період його перебування в країні прийняття.

Для врегулювання проблем зайнятості та легального працевлаштування в сучасних умовах, активізації обміну трудовими ресурсами з іншими країнами, запропоновано юридичне і практичне впровадження в Україні гнучких форм зайнятості (аутстафінг та аутсорсінг), які одержали у світовій практиці досить широке поширення. Зазначено, що позикова праця в Україні явище не нове, але, законодавчо не врегульовано. Доведено необхідність розвитку внутрішньодержавного законодавства в цьому напрямі.

Доведено необхідність доповнення законопроекту Трудового кодексу України окремим розділом, який захищає права громадян України в сфері міжнародної праці, що є вельми гострим питанням трудових відносин, вирішення якого допоможе уникнути багатьох проблем в сфері трудової міграції. Адже чинний Закон України «Про зовнішню трудову міграцію» не враховує всіх питань

щодо забезпечення та захисту прав трудових мігрантів з України, а в законопроекті Трудового кодексу цьому питанню присвячено лише дві статті.

Встановлено, що для подальшого вдосконалення інституту зайнятості населення, необхідним є розроблення механізму активізації співпраці роботодавців з органами служби зайнятості, який може полягати в праві на податкові пільги; на безкоштовну інформацію про стан ринку праці; в реалізації на практиці положень колективних договорів та угод з приводу захисту працівників в разі призупинення виробництва або звільнення працівників; в наданні допомоги в працевлаштуванні; встановленні додаткової матеріальної допомоги звільненим працівникам за рахунок власних коштів; в створенні умов для професійної підготовки, підвищення кваліфікації та перепідготовки працюючих та інше.

Зазначається доцільність узгодження Закону України «Про зайнятість населення» з Законами України «Про соціальні послуги», «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття», законопроектом Трудового кодексу України, Господарським кодексом України, іншими законами та підзаконними актами, які регулюють сферу зайнятості, працевлаштування, соціального страхування та соціального забезпечення.

Обґрунтовано комплексний характер конституційно-правових відносин у сфері праці, що регулюються нормами міжнародного, конституційного, трудового, цивільного, кримінального, адміністративного права, специфічними ознаками яких є: здійснення державної влади щодо забезпечення реалізації, охорони та захисту права людини на працю; підпорядкованість як спеціальним завданням конституційно-правових відносин у сфері праці, так і загальним завданням галузі трудового права.

З урахуванням того, що державне управління у сфері праці в Україні об'єктивно існує, крім систематизації вже існуючих норм і одночасного скорочення кількості дублюючих функцій у різного роду органів, найближчим часом запропоновано розробити і прийняти Закон України «Про державне управління у сфері праці», де визначити склад державних та недержавних органів,

які беруть участь в управлінні у сфері праці.

Розроблена авторська системна модель інституту захисту конституційного права на працю в Україні національними та міжнародними засобами. Так, до способів захисту прав і свобод у сфері праці пропонується віднести:

- індивідуальний самозахист трудових прав працівником у формі: відмови від виконання роботи, не передбаченої трудовим договором (ст. 31 КЗпП України), відмови від виконання роботи, яка загрожує життю і здоров'ю працівника (ст. 159 КЗпП України, ст.6 Закону України «Про охорону праці»), в інших формах;

- колективний захист трудових прав трудовим колективом (колективний спір) у формі: використання примирних процедур (ст.ст. 8-16 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)»), страйку (ст. 17-28 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)»);

- захист трудових прав професійними спілками у формі: реалізації громадського контролю профспілкових органів (ст. 259 КЗпП України, ст. 21 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»), участі профспілкових органів при прийнятті рішення у вирішенні трудових спорів (ст. 26 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»), в інших формах;

- судовий захист трудових прав: у досудовому порядку; у порядку конституційного судочинства; у порядку кримінального судочинства; у порядку адміністративного судочинства; у порядку цивільного судочинства, а саме: у формі досудового розгляду, у формі видачі судового наказу, у формі позовного провадження, у формі судового оскарження рішень і дій органів влади, у формі оскарження судових рішень (апеляційне та касаційне провадження);

- парламентський захист трудових прав: у формі законодавчої діяльності у формі: контрольно-ревізійної діяльності, експертно-аналітичної діяльності, координаційної діяльності, інформаційно-просвітницької діяльності;

- захист прав Президентом України;

- захист трудових прав органами виконавчої влади;
- міжнародний захист.

Обґрунтовано необхідність розробки Концепції розвитку законодавства про захист трудових прав, в рамках якої повинна відбуватись систематизація правових норм, що застосовуються для захисту трудових прав.

Враховуючи міжнародний досвід введення інституту індивідуального самозахисту трудових прав працівником, висловлено пропозицію доповнити законопроект Трудового кодексу України статтею з назвою «Індивідуальний самозахист працівниками своїх прав».

На підставі дослідження судового захисту конституційного права на працю в Україні, встановлено, що: Конституція України спрямована на забезпечення права на працю; конституційне право на працю захищено судом; судовий захист конституційного права на працю – одне з найважливіших гарантій державного захисту; судовий захист конституційного права на працю – це механізм примусового відновлення державою порушених прав; співвідношення між державою і конституційним правом на працю полягає в тому, що через суд держава здійснює юрисдикцію над ним; роль Конституційного суду України в забезпеченні конституційного права на працю обумовлюється їх діяльністю по винесенню рішень про неконституційність окремих положень та їх тлумачення.

Дістала подальшого розвитку концептуальна позиція про створення спеціалізованих трудових судів з розгляду індивідуальних і колективних трудових спорів і конфліктів в Україні за прикладом закордонних держав з метою ефективного захисту конституційних трудових прав, а також у цьому контексті підтримано пропозицію щодо створення Трудового процесуального кодексу.

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що вони становлять як науково-теоретичний, так і практичний інтерес: у науково-дослідній сфері – положення та висновки дисертації можуть бути основою для подальших досліджень проблем реалізації та правового забезпечення конституційного права на працю; у правотворчості – в результаті проведеного дослідження сформульовані пропозиції щодо вдосконалення системи чинного

законодавства України в сфері забезпечення прав у сфері праці; при підготовці законопроекту Трудового кодексу України та інших нормативно-правових актів, які регламентують захист конституційного права на працю; у правозастосовчій діяльності – наукові рекомендації можуть бути корисними для вдосконалення практики застосування норм чинного законодавства в сфері забезпечення та захисту конституційного права на працю; для відповідних державних органів з метою покращення та активізації їх діяльності по захисту трудових і соціальних прав у сфері праці; а також для більш успішної і швидкої адаптації до змін у зв'язку з інтеграційними процесами.

Ключові слова: конституційне право на працю, європейська міждержавна інтеграція, трудова зайнятість, працевлаштування, трудова міграція, гарантії реалізації, захист, конституційно-правові відносини в сфері праці.

СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗДОБУВАЧА

Публікації в яких опубліковані основні наукові результати дисертації:

1. Барегамян С. Х. Право человека на труд и его судебная защита в конституционных нормах Украины и России / С. Х. Барегамян // Вісник Маріупольського державного університету. Серія : Право. - 2013. – Вип. 5. – С. 174-179.
2. Барегамян С. Х. Становлення та розвиток конституційного права на працю в Україні (історико-правовий аспект) / С. Х. Барегамян // Науковий вісник Ужгородського національного університету: Серія Право. – Збірник наукових праць. – 2014. – № 27. – Том 1. – С. 72-76.
3. Барегамян С. Х. Конституційно-правові аспекти регулювання зайнятості та працевлаштування в Україні на сучасному етапі у контексті зарубіжного досвіду провідних держав / С. Х. Барегамян // Вісник Маріупольського державного університету. Серія : Право. – 2014. – Вип. 7. – С. 284-299.
4. Барегамян С. Х. Вплив міждержавних інтеграційних процесів на модернізацію конституційно-правового регулювання права на працю в Україні / С. Х. Барегамян // Вісник Маріупольського державного університету. Серія :

Право. – 2014. – Вип. 8. – С. 131-141.

5. Барегамян С. Х. Міжнародні та конституційні гарантії захисту прав громадян України у сфері міжнародної праці / С. Х. Барегамян // Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія : Юриспруденція. – 2015. – Том 1. – Вип. 14. – С. 41-45.

6. Барегамян С. Х. Регулювання конституційного права на працю в Україні нормами національного законодавства на сучасному етапі / С. Х. Барегамян // Вісник Маріупольського державного університету. Серія : Право. – 2015. – Вип. 9-10. – С. 182-191.

7. Барегамян С. Х. Конституційно-правові аспекти визначення та функціонування системи захисту права людини на працю в Україні [Електронний ресурс] / С. Х. Барегамян // Юридичний науковий електронний журнал. – 2016. – № 6. – С. 37-41. – Режим доступу: <http://www.lsej.org.ua/>

8. Барегамян С. Х. Своєрідність та перспективи розвитку конституційно-правових відносин у сфері праці / С. Х. Барегамян // Вісник Маріупольського державного університету. Серія : Право. – 2017. – Вип. 13. – С. 196-203.

Публікації, які засвідчують апробацію матеріалів дисертації:

9. Барегамян С. Х. Нелегальна трудова міграція в Україні: реалії та заходи протидії / С. Х. Барегамян // Збірник матеріалів науково-практичної конференції «Правовий вимір сучасних реформаційних процесів в Україні», м. Львів, 21-22 жовтня 2011 р., у 2-х частинах. – Львів: Західноукраїнська організація «Центр правничих ініціатив», 2011. – Ч. II. – С. 8-9.

10. Барегамян С. Х. До питання про вдосконалення правових засобів забезпечення конституційного права на працю в Україні / С. Х. Барегамян // Збірник тез наукових праць Міжнародної науково-практичної конференції студентів, аспірантів і молодих учених «Сучасний розвиток державотворення та правотворення в Україні: проблеми теорії та практики», 16 березня 2012 р. – Том 1. – Маріуполь : Маріупольський державний університет, 2012. – С. 21-23.

11. Барегамян С. Х. Конвенції Міжнародної організації праці (МОП): імплементація та проблеми застосування в Україні / С. Х. Барегамян // Матеріали

II Міжнародної науково-практичної конференції «Нові виміри прав людини: юридичні, філософські, політологічні аспекти»: Збірник тез (до 65-ї річниці прийняття Конвенції про запобігання злочину геноциду та покарання за нього), 25 листопада 2013 р. – Львів, 2013. – Випуск II. – С. 8-11.

12. Барегамян С. Х. Конституційно-правові аспекти реалізації права на працю та сприяння зайнятості в Україні / С. Х. Барегамян // Збірник тез наукових праць III Міжнародної науково-практичної конференції студентів, аспірантів і молодих учених «Сучасний розвиток державотворення та правотворення в Україні: проблеми теорії та практики», 14 березня 2014 р. – Маріуполь : Маріупольський державний університет, 2014. – С. 43-45.

13. Барегамян С. Х. Конституційно-правове регулювання права на працю в Україні під впливом міждержавних інтеграційних процесів / С. Х. Барегамян // Матеріали міжнародної науково-практичної конференції «Особливості інтеграції України в світовий економічний та політико-правовий простір». – Маріуполь : Маріупольський державний університет, 5 грудня 2014. – С. 166-168.

14. Барегамян С. Х. Деякі проблеми захисту прав громадян України, працюючих за кордоном / С. Х. Барегамян // Збірник матеріалів IV Міжнародної науково-практичної конференції студентів, аспірантів і молодих учених «Сучасний розвиток державотворення та правотворення в Україні: проблеми теорії та практики», 13 березня 2015 р. – Маріуполь : Маріупольський державний університет, 2015. – С. 260-262.

15. Барегамян С. Х. Теоретичні та практичні проблеми працевлаштування випускників ВНЗ (європейський досвід) / С. Х. Барегамян // Збірник матеріалів Міжнародної науково-практичної заочної конференції «Міжнародна діяльність університетів як фактор інноваційного розвитку вищої школи», 18 вересня 2015 р. – Маріуполь : Маріупольський державний університет, 2015. – С. 203-204.

16. Барегамян С. Х. Судовий захист конституційного права людини на працю в Україні / С. Х. Барегамян // Збірник тез наукових праць V Міжнародної науково-практичної конференції студентів, аспірантів і молодих учених «Сучасний розвиток державотворення та правотворення в Україні: проблеми

теорії та практики», 11 березня 2016 р. – Маріуполь : Маріупольський державний університет, 2016. – С. 73-76.

17. Барегамян С. Х. Реалізація конституційного права на працю в Україні випускниками вищих навчальних закладів на сучасному етапі / С. Х. Барегамян // Матеріали міжнародної науково-практичної конференції [«Európska tradícia v medzinárodnom práve: uplatňovanie ľudských práv» («Європейська традиція в міжнародному праві: реалізація прав людини»)], (м. Братислава, Словацька Республіка, Paneurópska vysoká škola, 6-7 травня 2016 р.). – С. 80-83.

SUMMARY

Barehamian S. K. Constitutional right to labour and its realization in the conditions of the European interstate integration. – Qualifying scientific work as the manuscript.

The thesis for the degree of Candidate of Legal Sciences, speciality 12.00.02 – Constitutional Law: Municipal Law. –Mariupol State University, Mariupol; V. N. Karazin Kharkiv National University. Kharkiv, 2018.

The thesis is one of the first monographic researches in Ukrainian constitutional law science that responding to the challenge of time highlights the complex problem of the realization and ensuring the constitutional right to labour at the national level and in the field of international labour.

It was determined that the right to labour in Ukraine had a complex and long historical path of formation defined by the main stages of the state's development in the XX century – from 1917 to the present period. The thesis proposes the periodization of the constitutional right to labour in Ukraine.

It proposes the modern theoretical and methodological approaches to the conceptual understanding of the constitutional right to labour; in particular, it scientifically criticizes the idea of assigning the constitutional right to labour to natural human rights. It substantiates the necessity to replace the categories 'constitutional right to labour' and 'freedom of labour' with the category 'constitutional rights and human freedoms in the field of labour'.

The thesis presents the developed practical and praxiological approaches to the improvement of the current legislation regulating the implementation of the constitutional human right to labour.

The concept and category apparatus on the constitutional right in the field of labour was improved by introducing such definitions as 'internationalization of labour rights guaranteed by the Constitution of Ukraine', 'ensuring the constitutional right to labour', 'individual labour rights self-defence by an employee', 'constitutional and legal relations in the field of labour'.

It was determined that labour migration to foreign countries will remain one of the decisive factors therefore the possibilities for realization and protection of the rights of Ukrainian citizens in the field of international labour require a thorough study and reflection, first of all, by public authorities. This should be carried out in the following spheres: more dynamic consultations and negotiations with the states with the probable largest flow of labour migrants from Ukraine (primarily, countries of Western, Eastern and Central Europe, the USA, Canada, etc.); signing bilateral and multilateral agreements with foreign countries on labour regulation and employment of Ukrainian citizens; establishing and exchanging labour migrants electronic databases; establishing the unified electronic database regarding foreign employers, vacancies outside the state and conditions of employment which will be accessible to every citizen, deepening international relations concerning employment issues; reducing the cost and simplifying the mechanisms of money transfers of labour migrants to Ukraine; coordinating the mechanisms of mediation in the employment on the part of the relevant services; determining the employment procedure and the legal status of the employees during their stay in the host country.

To regulate the problems of employment and legal arrangement in the modern conditions of increasing the exchange of labour resources with other states, legal and practical introduction in Ukraine of flexible forms of employment (outstaffing and outsourcing), which have been widespread in the world practice, was proposed. It is noted that the phenomenon of borrowed labour in Ukraine is not new, but it is not

regulated by legislation. The necessity of development of the internal legislation in this direction was proved.

The thesis ascertained the necessity of supplementing the draft law of the Labour Code of Ukraine with a separate section that protects the rights of Ukrainian citizens in the field of international labour which is a very thorny issue of labour relations. Solving this problem will help to avoid many problems in the field of labour migration. After all, the current Law of Ukraine 'On Foreign Labour Migration' does not take into account all issues concerning the provision and protection of the rights of Ukrainian migrant workers and in the draft Labour Code only two articles are devoted to this issue.

It was determined that in order to further improve the employment of the population it is necessary to develop a mechanism for enhancing the cooperation between employers and the employment services. This cooperation may be presented by the right to tax benefits, free information on the labour market state; implementing the provisions of collective agreements and agreements on the protection of workers in case of suspension of production or employee dismissal; providing employment assistance; establishing additional financial support for the dismissed workers at the expense of their own funds; creating conditions for vocational training, advanced training and retraining of workers, and so on.

The thesis highlights the expediency of harmonizing the Law of Ukraine 'On Employment of the Population' with the Laws of Ukraine 'On Social Services', 'On Compulsory State Social Unemployment Insurance', the Draft Labour Code of Ukraine, the Commercial Code of Ukraine, other laws and regulations governing the sphere of employment, social insurance and social security.

It substantiates the complex nature of the constitutional and legal relations in the labour area regulated by the rules of international, constitutional, labour, civil, criminal and administrative law. Their specific features are: use of state power to ensure the implementation and protection of human right to labour, subordination both to special tasks of the constitutional and legal relations in the field of labour and general tasks in the field of labour law.

Taking into account the fact that the state management in the field of labour in Ukraine objectively exists, in addition to systematization of the current regulations and simultaneous reduction of duplicate functions in various organs, it is proposed to develop and adopt the Law of Ukraine 'On state management in the field of labour' in the nearest future. This law will determine the structure of the state and non-state bodies involved in labour management.

The author's system model of the institution for the protection of the constitutional right to labour in Ukraine using the national and international means was developed. Thus, it is proposed to include the following ways of protecting the rights and freedoms in the labour place:

- individual self-defence of labour rights by an employee: in the form of refusal to perform work not provided for in the employment contract (Article 31 of the Labour Code of Ukraine); in the form of refusal to perform work that threatens the life and health of an employee (Article 159 of the Labour Code of Ukraine, Article 6 of the Law of Ukraine 'On Labour Protection'), in other forms;

- collective protection of labour rights by the staff (collective dispute): in the form of the use of conciliation procedures (Articles 8-16 of the Law of Ukraine 'On the Procedure for Resolving Collective Labour Disputes (Conflicts)'), in the form of a strike (Articles 17-28 of the Law Of Ukraine 'On the Procedure for Resolving Collective Labour Disputes (Conflicts)'),

- protection of labour rights by trade unions: in the form of trade union bodies' public monitoring (Article 259 of the Labour Code of Ukraine, Article 21 of the Law of Ukraine 'On Trade Unions, Their Rights and Guarantees of Activity'), in the form of trade union bodies participation in making decisions in labour disputes resolution (Article 26 of the Law of Ukraine 'On Trade Unions, Their Rights and Guarantees of Activity'), in other forms;

- judicial protection of labour rights: in pre-trial procedure; in the constitutional court, the criminal court, the administrative court procedure, in the civil court procedure, in particular in the form of pre-trial investigation, issuing a court order, adversary

proceedings, judicial appeal against authorities' decisions and activities, court decisions challenge (appellate and cassation proceedings);

- parliamentary protection of labour rights: in the form of legislative activity, control and audit activities, expert analysis, coordinating activities, information and awareness-raising activities;
- protection of rights by the President of Ukraine;
- protection of labour rights by executive bodies;
- international protection.

The thesis substantiates the necessity of elaboration of the development of the legislation on labour rights protection concept. The systematization of the legal rules applicable to the protection of labour rights should be carried out in its framework.

Taking into account the international experience of introducing the institution of labour rights individual self-defence by an employee it is suggested to supplement the draft law of the Labour Code of Ukraine with the article entitled 'Workers' Individual self-defence of their rights'.

On the basis of the study of judicial protection of the constitutional right to labour in Ukraine, it was determined that the Constitution of Ukraine is aimed at ensuring the right to labour; the constitutional right to labour is protected by the court; judicial protection of the constitutional right to labour is one of the most important guarantees of state protection; judicial protection of the constitutional right to labour is a mechanism of the compulsory restoration of violated rights carried out by the state; the relation between the state and constitutional right to labour is that the state exercises jurisdiction over it via the court; the role of the Constitutional Court of Ukraine in ensuring the constitutional right to labour is conditioned upon their activities in making decisions on the unconstitutionality of the certain provisions and their interpretation.

The conceptual position on establishing specialized labour courts considering individual and collective labour disputes and conflicts in Ukraine following the example of foreign states was further developed. It was done in order to protect constitutional labour rights effectively. In this context the proposal to establish the Labour Procedural Code was supported.

The practical significance of the obtained results is in the fact that they are both of theoretical and practical interest. Regarding the research field the provisions and conclusions of the thesis can be the basis for further examining the problems of implementation and legal enforcement of the constitutional right to labour; in law-making field the study resulted in proposals to improve the system of current Ukrainian legislation in the sphere of ensuring labour rights. They may also be used when drafting the Labour Code of Ukraine and other statutory instruments regulating the protection of the constitutional right to labour; regarding law-enforcement activities the scientific recommendations can be useful for enhancing the rules of the current legislation applied in the field of constitutional right to labour protection. Considering the relevant state bodies the results can be used to enhance their activities in the sphere of protecting labour and social rights in the workplace as well as for more successful and quick adaptation to changes in response to integration processes.

Key words: constitutional right to labour, European interstate integration, labour engagement, employment, labour migration, guarantees of realization, protection, constitutional and legal relations in the sphere of labour.

LIST OF APPLICANT'S PUBLICATIONS

Publications in which, the main scientific results of the dissertation have been published:

1. Baregamyan S. Human right to labour and its judicial protection in the constitutional of Ukraine and Russia / S. Baregamyan // Bulletin of Mariupol State University. Series: Law. – Mariupol, 2013. – No. 5. – P. 174-179.
2. Baregamyan S. Kh. Establishment and development of the constitutional right to labour in Ukraine (the historical and legal aspects) / S. Kh. Baregamyan // Scientific herald of Uzhhorod National University: Series Jurisprudence. – 2014. – No. 27. – Volume 1. – P. 72-76.
3. Baregamyan S. H. Constitutionally-legal aspects of the regulation of engagement and arrangement of labour in Ukraine at the current state in the context of the leading countries experience / S. H. Baregamyan // Bulletin of Mariupol State

University. Series: Law. – Mariupol, 2014. – No. 7. – P. 284-299.

4. Baregamian S. K. The impact of international integration processes on the modernization of the constitutional and legal regulation of the right to labour in Ukraine / S. K. Baregamian // Bulletin of Mariupol State University. Series: Law. – Mariupol, 2014. – No. 8. – P. 131-141.

5. Baregamian S. K. International and constitutional guarantees of the protection of the rights of Ukrainian citizens in the field of international labour / S. K. Baregamian // Scientific Bulletin of the International Humanitarian University. Series: Jurisprudence. – Odessa, 2015. – Volume 1. – No. 14. – C. 41-45.

6. Baregamian S. K. Regulation of the constitutional right to labour in Ukraine by the national legislation at the present stage / S. K. Baregamian // Bulletin of Mariupol State University. Series: Law. – Mariupol, 2015. – No. 9-10. – P. 182-191.

7. Barehamian S. Kh. Constitutional and legal aspects of the definition and functioning of the human right to labour in Ukraine / S. Kh. Barehamian // Legal scientific electronic journal. – 2016. – No. 6. – P. 37-41. – URL: <http://www.lsej.org.ua/>

8. Baregamyian S. H. Peculiarity and prospects of development of constitutional and legal relations in the sphere of labour / S. H. Baregamyian // Bulletin of Mariupol State University. Series: Law. – Mariupol, 2017. – No. 13. – P. 196-203.

Publications that confirm the approbation of the materials of the dissertation:

9. Barehamian S. Illegal labour migration in Ukraine: realities and measures of counteraction / S. Barehamian // Collection of materials of the scientific and practical conference «Legal dimension of modern reformation processes in Ukraine», Lviv, October 21-22, 2011, 2 parts. – Lviv: Western Ukrainian Center «Legal Initiatives Center», 2011. – Ch. II. – P. 8-9.

10. Barehamian S. On the issue of improving the legal means of ensuring the constitutional right to labour in Ukraine / S. Barehamian // Collection of abstracts of scientific works of the International scientific and practical conference of students, postgraduates and young scientists «Modern development of state creation and law-making in Ukraine: problems of theory and practice», March 16, 2012. – Volume 1. – Mariupol : Mariupol State University, 2012. – P. 21-23.

11. Barehamian S. International Labour Organization (ILO) Conventions: Implementation and Implementation Issues in Ukraine / S. Barehamian // Materials of the 2nd International scientific and practical conference «New dimensions of human rights: legal, philosophical, political science»: collection of theses (to the 65th anniversary of the adoption of the convention on the prevention and punishment of the crime of genocide), November 25, 2013. – Lviv, 2013. – Issue II. – P. 8-11.

12. Barehamian S. Constitutional and legal aspects of the realization of the right to labour and the promotion of employment in Ukraine / S. Barehamian // The collection of abstracts of scientific papers of the 3rd International scientific and practical conference of students, postgraduates and young scientists «Contemporary development of state creation and law-making in Ukraine: problems of theory and practice», March 14, 2014. – Mariupol : Mariupol State University, 2014. – P. 43-45.

13. Barehamian S. Constitutional and legal regulation of the right to labour in Ukraine under the influence of interstate integration processes / S. Barehamian // Materials of the international scientific and practical conference «Features of Ukraine's integration into the world economic, political and legal space». – Mariupol : Mariupol State University, December 5, 2014. – P. 166-168.

14. Barehamian S. Some problems of protecting the rights of Ukrainian citizens working abroad / S. Barehamian // The collection of abstracts of scientific papers of the 4rd International scientific and practical conference of students, postgraduates and young scientists «Contemporary development of state creation and law-making in Ukraine: problems of theory and practice», March 13, 2015. – Mariupol : Mariupol State University, 2015. – P. 260-262.

15. Barehamian S. Theoretical and practical problems of employment of graduates of higher educational institutions (European experience) / S. Barehamian // Collection of materials of the International scientific and practical correspondence conference «International activity of universities as a factor of innovative development of higher education», September 18, 2015. – Mariupol : Mariupol State University, 2015. – P. 203-204.

16. Barehamian S. Judicial protection of the constitutional human right to labour

in Ukraine / S. Barehamian // The collection of abstracts of scientific papers of the 5th International scientific and practical conference of students, postgraduates and young scientists «Contemporary development of state creation and law-making in Ukraine: problems of theory and practice», March 11, 2016. – Mariupol : Mariupol State University, 2016. – P. 73-76.

17. Barehamian S. Realization of the constitutional right to work in Ukraine by graduates of higher educational institutions at the present stage / S. Barehamian // Materials of the international scientific and practical conference [«Európska tradícia v medzinárodnom práve: uplatňovanie ľudských práv» («European tradition in international law: the realization of human rights»)], (Bratislava, Slovak republic, Paneurópska vysoká škola, May 6-7, 2016). – P. 80-83.

ЗМІСТ

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ.....	20
ВСТУП.....	21
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ПРАВА НА ПРАЦЮ ЯК ІНСТИТУТУ КОНСТИТУЦІЙНОГО ПРАВА УКРАЇНИ.....	30
1.1 Історико-правові аспекти становлення та розвитку конституційного права на працю в Україні.....	30
1.2 Конституційне право на працю в системі соціально-економічних прав людини: сутність і значення в сучасних умовах.....	44
1.3 Нормативно-правове регулювання права на працю в Україні на сучасному етапі.....	67
Висновки до розділу 1.....	78
РОЗДІЛ 2 СПОСОБИ ТА УМОВИ РЕАЛІЗАЦІЇ КОНСТИТУЦІЙНОГО ПРАВА НА ПРАЦЮ В УКРАЇНІ В УМОВАХ СУЧАСНИХ ІНТЕГРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ.....	80
2.1 Інтернаціоналізація трудових прав, гарантованих Конституцією України в умовах сучасних інтеграційних процесів.....	80
2.2 Національні та міжнародні гарантії захисту прав громадян України в сфері міжнародної праці.....	96
2.3 Конституційно-правове регулювання зайнятості та працевлаштування в Україні на сучасному етапі у контексті закордонного досвіду провідних держав.....	127
Висновки до розділу 2.....	153
РОЗДІЛ 3 ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ТА НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ КОНСТИТУЦІЙНО-ПРАВОВИХ ВІДНОСИН У СФЕРІ ПРАЦІ В УКРАЇНІ.....	155
3.1 Стан та перспективи розвитку конституційно-правових відносин у сфері праці.....	155
3.2 Конституційно-правові засади посилення юридичних гарантій реалізації та захисту права на працю в Україні.....	166
Висновки до розділу 3.....	215
ВИСНОВКИ.....	217
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	222
ДОДАТКИ.....	252

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ

м. – місто;

р. – рік;

рр. – роки;

ст. – століття;

ін. – інші;

с. – сторінка;

ст. – стаття;

НЕП – нова економічна політика;

ЄС – Європейський Союз;

МОП – Міжнародна організація праці;

ООН – Організація Об'єднаних Націй;

РРФСР – Російська Радянська Федеративна Соціалістична Республіка;

УРСР – Українська Радянська Соціалістична Республіка;

СРСР – Союз Радянських Соціалістичних Республік;

КЗпП – Кодекс законів про працю;

ТК – Трудовий кодекс.

ВСТУП

Обґрунтування вибору теми дослідження. Право на працю як суб'єктивне право людини – надзвичайно важливий органічний елемент існуючої системи конституційних прав і свобод в Україні. Закріплене у Конституції України право на працю є не тільки й не стільки правовим явищем, що існує самостійно, скільки елементом певної правової системи, взаємопов'язаним з її іншими елементами.

Забезпечення гарантій реалізації конституційного права на працю в Україні й налагодження ефективного функціонування механізму регулювання трудових відносин в умовах сучасних процесів міждержавної інтеграції є важливим питанням. Це пов'язано, перш за все, з тим, що процеси інтеграції впливають на збільшення обсягу зовнішньої трудової міграції, в тому числі й нелегальної. З самого початку виникнення явища трудової міграції постали проблеми, пов'язані з відсутністю правового захисту трудових мігрантів. Для України, яка має свою власну міжнародно-правову позицію незалежної демократичної правової держави, науково-практична розробка конституційно-правового забезпечення прав трудових мігрантів є дуже актуальною.

З огляду на недостатнє вивчення предмету дослідження, важливим є виявлення співвідношення та взаємодії міжнародних трудових норм з конституційним правом на працю в Україні, вироблення пропозицій по удосконаленню національної системи правових норм у сфері праці з урахуванням міжнародних трудових стандартів, а також накопиченого та апробованого європейського досвіду регулювання означених питань.

Теоретичну базу дослідження становлять положення і норми чинної Конституції України та законів України, положення міжнародно-правових документів Організації Об'єднаних Націй, Міжнародної організації праці, акти Європейського Союзу, зокрема, Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони. Крім цього, в основу положень дисертації було покладено ідеї та наукові позиції, які містяться у

монографіях, наукових статтях з суміжної проблематики.

При підготовці дисертаційної роботи широко використана сучасна вітчизняна та зарубіжна наукова література. Цінним джерелом стали роботи в сфері теорії держави та права, конституційного права та трудового права таких учених і науковців, як: М. Г. Александров, Е. М. Аметистов, М. О. Баймуратов, Д. М. Белов, Н. Б. Болотіна, Ю. М. Бисага, К. М. Варшавський, В. С. Венедиктов, А. Б. Венгеров, Д. М. Величко, Р. С. Веприцький, С. О. Верланов, Ю. О. Волошин, М. М. Грекова, Ю. П. Дмитренко, А. С. Довгерт, В. І. Євінгов, В. В. Жернаков, В. М. Кампо, І. Я. Кисельов, О. О. Коваленко, А. М. Колодій, Р. І. Кондратьєв, О. Л. Копиленко, В. М. Корельський, П. М. Любченка, Л. І. Лазор, Р. З. Лівшиць, О. А. Лукашева, І. І. Лукашук, Д. І. Луковська, І. І. Копайога, О. В. Малько, М. М. Марченко, М. І. Матузов, В. С. Нерсисянц, А. Ю. Олійник, Ю. П. Орловський, О. І. Піскун, В. Ф. Погорілко, С. В. Попов, В. І. Прокопенко, О. І. Процевський, М. М. Пурей, П. М. Рабінович, Ю. І. Римаренко, Д. О. Саблін, О. Ф. Скаун, В. М. Скобелкін, М. П. Стадник, О. А. Ситницька, В. Я. Тацій, Ю. М. Тодика, В. Л. Федоренко, О. Ф. Фрицький, В. В. Хромей, Н. М. Хуторян, Г. І. Чанищева, В. Є. Чіркін, С. Б. Чехович, Ю. С. Шемшученко, О. М. Ярошенко та ін.

Беручи до уваги, що інститут конституційного права на працю конституційно закріплений порівняно нещодавно (з появою Конституції України у 1996 р.), слід мати на увазі, що єдиної точки зору щодо змісту цього конституційно-правового інституту, вирішення проблем, пов'язаних з його реалізацією, в науці і практиці ще не склалося. Актуальність обраної теми підтверджується і тим, що на дисертаційному рівні в Україні означений комплекс питань системно не досліджувався. У сучасних умовах активізації євроінтеграційних процесів доктринальна розробка аспектів реалізації права на працю також важлива з огляду на подальше вдосконалення положень трудового законодавства України та практики забезпечення конституційного права на працю.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Тема

дисертаційного дослідження обрана у відповідності до теми кафедри конституційного, адміністративного та міжнародного права Маріупольського державного університету «Актуальні конституційні та міжнародно-правові проблеми становлення, розвитку та функціонування публічної влади в Україні в умовах міждержавної інтеграції» (номер державної реєстрації 0108U008427). Дисертаційна робота виконувалась в рамках держбюджетної науково-дослідної теми кафедри конституційного, адміністративного та міжнародного права Маріупольського державного університету «Формування правового механізму забезпечення європейських стандартів в умовах міждержавної інтеграції України» (номер державної реєстрації 0111U010449).

Мета і завдання дослідження. *Метою* дисертаційної роботи є здійснення комплексного дослідження змісту закріпленого в Конституції України права на працю, визначення його взаємозв'язку з нормами міжнародного трудового права та вивчення динаміки розвитку галузевого законодавства в сфері праці; формулювання конкретних пропозицій щодо вдосконалення норм чинного законодавства, правотворчої та правоохоронної діяльності, які б посилили реалізацію та захист прав трудящих в Україні з урахуванням закордонного досвіду і стандартів реалізації права на працю Європейського Союзу.

Для досягнення поставленої мети ставляться такі основні *завдання*:

- виявити закономірності розвитку та основні етапи становлення конституційного права на працю в Україні;
- визначити теоретико-правові засади конституційного права на працю в Україні;
- проаналізувати сучасний стан правового забезпечення конституційного права на працю в Україні;
- проаналізувати співвідношення та взаємодію міжнародних трудових норм з конституційним правом на працю в Україні, виробити пропозиції по удосконаленню національної системи правових норм у сфері праці з урахуванням міжнародних трудових стандартів;
- дослідити рівень правового захисту трудових мігрантів в Україні,

висвітлити значення і ефективність дії конституційних гарантій забезпечення прав трудящих-мігрантів з України; розробити рекомендації щодо імплементації міжнародних стандартів, які стосуються захисту прав громадян України в сфері міжнародної праці;

– проаналізувати сучасний стан нормативно-правового забезпечення зайнятості та працевлаштування в Україні, окреслити альтернативні шляхи вирішення проблем у сфері правового регулювання зайнятості, сформулювати рекомендації щодо використання закордонного досвіду правового регулювання зайнятості в Україні;

– охарактеризувати сучасний стан та перспективи розвитку конституційно-правових відносин у сфері праці;

– визначити способи захисту та сучасний стан забезпечення органами державної влади прав у сфері праці, розробити конкретні пропозиції щодо вдосконалення правового забезпечення конституційного права на працю, обґрунтувати найбільш оптимальні способи захисту трудових прав громадян України, які працюють у державах Європейського Союзу.

Об'єктом дослідження є суспільні відносини, що виникають при реалізації та забезпеченні конституційного права на працю в Україні.

Предметом дослідження є правові норми, що закріплюють конституційне право на працю в Україні, встановлені Конституцією, нормами чинного законодавства України та міжнародного права.

Методи дослідження. Для одержання достовірних наукових результатів у дисертаційній роботі використовуються загальнонаукові методи пізнання об'єктивної дійсності, що базуються на діалектичному підході до об'єкта, який досліджується, і спеціальні наукові методи. Зокрема, використані історико-правовий, логіко-семантичний, формально-логічний, системно-структурний, метод статистичного аналізу, порівняльно-правовий, соціологічний наукові методи та інші.

Групу загальних методів наукового пізнання становлять діалектичний метод, системний метод, логічний метод. Зокрема, застосування *діалектичного*

методу пізнання дозволило провести дослідження конституційного права на працю України під впливом міжнародних трудових стандартів у взаємозв'язку та розвитку загальносоціальних і юридичних чинників. За допомогою *історико-правового* методу досліджувалося становлення та розвиток конституційного права на працю в Україні (підрозділ 1.1). *Логіко-семантичний* метод дозволив поглибити категоріально-понятійний апарат (підрозділи 1.2, 3.1). *Формально-логічний* метод дав змогу провести юридичний аналіз чинних правових норм, визначити місце конституційного права на працю в системі соціально-економічних прав людини, виявити проблеми та сформулювати пропозиції (підрозділи 1.2, 1.3, 3.2). *Системно-структурний* метод використано для дослідження нормативно-правової бази, що регулює конституційне право на працю, та форм його забезпечення (підрозділи 1.3, 2.1, 2.2). Крім цього, було застосовано статистичний і порівняльно-правовий методи. *Статистичний аналіз* був використаний для вивчення трудової міграції, забезпечення зайнятості та працевлаштування, сучасного стану правової захищеності працівників (підрозділ 2.3). *Порівняльно-правовий* метод використано при вивченні прогресивного закордонного досвіду правового регулювання прав у сфері праці, а також у процесі аналізу юридичних норм з метою встановлення впливу та відповідності національного законодавства міжнародним трудовим стандартам (підрозділи 2.1, 2.2, 2.3).

Усі наукові методи використовувались в їхньому взаємозв'язку, що дозволило здобувачу дослідити проблему системно, всебічно та об'єктивно.

Наукова новизна отриманих результатів характеризується, насамперед, тим, що дисертаційна робота є однією з перших в українській науці конституційного права спроб розв'язати наукове завдання щодо розкриття реалізації та забезпечення конституційного права на працю громадян на національному рівні та на ринку праці Європейського Союзу.

У результаті проведеного дослідження отримані нові, або ті, які мають елементи новизни, теоретичні положення та практичні рекомендації, основними з яких є наступні:

вперше:

– в новому онтологічному, аксіологічному та праксіологічному аспекті запропоновані сучасні теоретико-методологічні підходи до концептуального розуміння конституційного права на працю, зокрема, піддано науковій критиці ідею щодо віднесення конституційного права на працю до природних прав людини;

– розроблена авторська системна модель інституту захисту конституційного права на працю в Україні національними та міжнародними засобами, запропоновано шляхи подальшого розвитку та вдосконалення конституційно-правового інституту захисту прав людини в сфері праці, обґрунтовано необхідність розробки Концепції розвитку законодавства про захист трудових прав, в рамках якої повинна відбуватись систематизація правових норм, що застосовуються для захисту трудових прав;

– запропоновано принципово нові форми та методи реалізації позикової праці як практичного способу здійснення конституційного права на працю громадянами України за кордоном;

удосконалено:

– теоретичні положення щодо застосування матеріальної відповідальності у разі порушення встановлених строків виплати працівнику заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат у відсотковому розмірі пропорційно до певної кількості днів;

– конституційно-правові аспекти взаємодії сучасної правової демократичної держави з індивідом щодо забезпечення гарантій реалізації конституційних прав у сфері праці в умовах європейської міждержавної інтеграції, причому ключовим підходом щодо вдосконалення чинного законодавства має стати вирішення проблеми гармонійного поєднання правових форм захисту працівника, адекватних новим інтеграційним умовам, з гарантіями ефективної реалізації суб'єктивних прав у сфері праці;

дістали подальшого розвитку:

– положення щодо можливостей правомірного індивідуального самозахисту

трудових прав працівником;

- доктринальне розуміння суб'єктного складу забезпечення конституційних прав у сфері праці;

- обґрунтування того, що конституційно-правові відносини у сфері праці мають комплексний характер і регулюються нормами міжнародного, конституційного, трудового, цивільного, кримінального, адміністративного права, зокрема, виділено специфічні ознаки конституційно-правових відносин, що виникають з приводу реалізації конституційного права на працю;

- практично-праксіологічні підходи щодо удосконалення чинних нормативно-правових актів, які регламентують питання реалізації конституційного права людини на працю, зокрема, сформульовано висновок про те, що законопроект Трудового кодексу України відрізняється системністю, в цілому відповідає реаліям сьогодення, але потребує подальшого доопрацювання з урахуванням позитивного закордонного досвіду;

- концептуальна позиція про створення спеціалізованих трудових судів за прикладом закордонних держав з метою ефективного захисту конституційних трудових прав, а також у цьому контексті підтримано пропозицію щодо створення Трудового процесуального кодексу.

Теоретичне значення наукового дослідження полягає в тому, що отримані висновки та положення розвивають та доповнюють науково-теоретичну базу знань, спонукають до перегляду важливих аспектів регулювання реалізації та забезпечення конституційного права людини на працю в Україні в сучасних умовах міждержавної інтеграції, доповнюють базу для розвитку законодавства та подальших наукових досліджень.

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що вони становлять як науково-теоретичний, так і практичний інтерес:

- у науково-дослідній сфері – положення та висновки дисертації можуть бути основою для подальших досліджень проблем реалізації та правового забезпечення конституційного права на працю;

- у правотворчості – в результаті проведеного дослідження сформульовані

пропозиції щодо вдосконалення системи чинного законодавства України в сфері забезпечення конституційного права на працю, зокрема, при підготовці проекту Трудового кодексу України та інших нормативно-правових актів, які регламентують захист конституційного права на працю;

– у правозастосовчій діяльності – наукові рекомендації можуть бути корисними для вдосконалення практики застосування норм чинного законодавства в сфері забезпечення та захисту конституційного права на працю; для відповідних державних органів – з метою покращення та активізації їх діяльності щодо захисту трудових і соціальних прав у сфері праці; для більш успішної і швидкої адаптації до змін у зв'язку з інтеграційними процесами;

– у навчальному процесі – матеріали дослідження вже використовуються у навчальному процесі Маріупольського державного університету, їх враховано також у навчально-методичних розробках, підготованих за участю дисертанта, а також можуть бути корисними при підготовці лекцій, підручників і навчальних посібників, під час викладання навчальних дисциплін «Конституційне право України», «Трудове право», «Порівняльне трудове право», «Державне управління в сфері трудових відносин» та заснованих на них спецкурсах.

Апробація результатів дисертації. Робота виконана і обговорена на кафедрі права та публічного адміністрування Маріупольського державного університету. Результати проведеного дослідження знайшли відображення у наукових публікаціях автора, а також доповідях на науково-практичних конференціях: «Правовий вимір сучасних реформаційних процесів в Україні» (м. Львів, 21-22 жовтня 2011 р.); «Сучасний розвиток державотворення та правотворення в Україні: проблеми теорії та практики» (м. Маріуполь, 16 березня 2012 р.); «Нові виміри прав людини: юридичні, філософські, політологічні аспекти» (до 65-ї річниці прийняття Конвенції про запобігання злочину геноциду та покарання за нього), (м. Львів, 25 листопада 2013 р.); «Сучасний розвиток державотворення та правотворення в Україні: проблеми теорії та практики» (м. Маріуполь, 14 березня 2014 р.); «Особливості інтеграції України в світовий економічний та політико-правовий простір» (м. Маріуполь, 5 грудня 2014 р.);

«Сучасний розвиток державотворення та правотворення в Україні: проблеми теорії та практики» (м. Маріуполь, 13 березня 2015 р.); «Міжнародна діяльність університетів як фактор інноваційного розвитку вищої школи» (м. Маріуполь, 18 вересня 2015 р.); «Сучасний розвиток державотворення та правотворення в Україні: проблеми теорії та практики» (м. Маріуполь, 11 березня 2016 р.); «Európska tradícia v medzinárodnom práve: uplatňovanie ľudských práv» («Європейська традиція в міжнародному праві: реалізація прав людини»), (м. Братислава, Словацька Республіка, Paneurópska vysoká škola, 6-7 травня 2016 р.).

Публікації. Основні результати дисертаційного дослідження знайшли своє відображення й опубліковані у 17 наукових публікаціях, зокрема, у 8 статтях, опублікованих у фахових виданнях із юридичних наук, з них 5 статей надруковані у виданнях, що включено до міжнародної наукометричної бази даних «Index Copernicus International» (Польща), тезах 9 доповідей на науково-практичних конференціях.

Структура дисертації. Дисертація складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел і додатків. Загальний обсяг дисертації становить 254 сторінки. Список використаних джерел містить 299 найменувань і викладений на 30 сторінках.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ПРАВА НА ПРАЦЮ ЯК ІНСТИТУТУ КОНСТИТУЦІЙНОГО ПРАВА УКРАЇНИ

1.1. Історико-правові аспекти становлення та розвитку конституційного права на працю в Україні

Досліджуючи різні аспекти конституційного права на працю на сучасному етапі, неможна обійти історію його розвитку. На необхідність закріплення права на працю, почали звертати увагу не так давно, не зважаючи на те, що праця є основою матеріального забезпечення людини, без праці не існувало і не може існувати жодне суспільство. Як зазначив Шарль Фур'є: «Ми втратили цілі століття на дріб'язкові дискусії про права людини, але зовсім не думали про визнання самого істотного права, як права на працю, без якого всі інші перетворюються в нуль» [279, с. 17].

Становлення права на працю як конституційного, тобто такого, що закріплене та охороняється конституцією, почалось в ХХ ст. з появою країн тоталітарного соціалізму та пов'язано з ідеями про право людини на гідне існування й іншими суспільно-гуманістичними постулатами, що отримали широке поширення у зв'язку з перемогою над фашизмом і твердженням у світі демократичних цінностей. Саме в конституціях країн СРСР, потім країн Східної Європи та Азії вперше були закріплені соціально-економічні права, зокрема, право на працю. Як вказує В. Є. Чіркін, «Ми повинні визнати, що ці конституції уперше в широкому об'ємі і комплексно стали регулювати питання облаштування суспільства, висунули на перший план соціально-економічні права» [286, с. 2,3].

Проте підхід до права на працю в таких конституціях був диференційним. Так, наприклад, конституційне право на працю в Україні будувалось на досвіді провідних держав світу та Росії, у склад якої з кінця XVIII ст. входила переважна частина українських земель.

В цьому відношенні заслуговують особливої уваги прийняті в Англії

нормативно-правові акти з трудового законодавства у 1900, 1906, 1908 роках, у відповідності з якими робітникам було скорочено робочий день до 9 годин, покращено умови праці і життя, введені соціальні гарантії по старості та дозволялось вимагати грошову допомогу при нещасних випадках, пенсії по старості, а починаючи з 1911 р. – оплату лікарняних, надання допомоги по безробіттю [284, с. 418-419]. Подібні норми на початку XX ст. були закріплені в трудовому законодавстві США, Франції, Німеччині та в інших промислових державах світу, але в них були відсутні норми, які б притягали до юридичної відповідальності у разі порушення, гарантували їх виконання.

Історіографія конституційного права на працю в Україні досить складна і неоднозначна. На протязі XX ст. кілька разів змінювався тип його правового регулювання. Окремі питання його розвитку висвітлювалися фрагментарно у світлі конституційного права, трудового права, теорії та історії держави та права, котрі були опубліковані в XX столітті – з 1917 року і до нашого часу [16, с. 72].

Під час дослідження було здійснено глибокий правовий аналіз значної кількості нормативно-правових актів України та спеціальної наукової літератури за темою. Основну увагу приділено вивченню конституцій, проектів конституцій, трудового законодавства зазначеного періоду.

На основі комплексного дослідження історичних документів, конституційних актів та законодавства в сфері праці вважаємо, що можна виокремити п'ять етапів в становленні конституційного права на працю.

I. 1917-1920 рр. – період політики воєнного комунізму (прийняття Кодексу законів про працю РРФСР від 10 грудня 1918 р., Конституції УРСР від 14 березня 1919 р.)

Директорія, прийшовши в влади, обрала шлях часткового анулювання одних та введення дії інших законів. Оцінюючи законодавчу діяльність Директорії в цілому, П. П. Музиченко відмітив непослідовність та відсутність чіткої програми правового реформування [145, с. 323].

Нестабільна ситуація в Радянській державі, що тоді склалась, не дозволила закріпити в Основному Законі право на працю. Тим не менше, принципове

значення з точки зору вирішення завдання створення реальних матеріальних гарантій мало визнання праці обов'язком всіх громадян Радянської республіки та проголошення лозунгу: «Хто не працює, той не їсть» (ст. 18) [75, с. 312].

Але, у першому Кодексі законів про працю (КЗпП) РРФСР від 10 грудня 1918 р., в основу якого була покладена перша радянська Конституція від 10 липня 1918 р., Росія законодавчо закріпила та забезпечила право на працю визначеними гарантіями з боку держави, опинившись в першому ряді серед держав, що кодифікували своє законодавство про працю. Напевно, на появу Кодексу вплинула практика Франції, де вперше було здійснено кодифікацію трудового законодавства (1910-1927рр.) [83, с. 20].

Дія Кодексу навіть до утворення СРСР була поширена на територію України, яка входила в той час до складу РРФСР на правах автономної області. В ст. 10 Кодексу говорилося, що всі працездатні громадяни мають право на застосування праці за спеціальністю та за винагороду встановлену для цього роду роботи [55, с. 10]. Державна влада, що призначає на роботу, «може й зняти з роботи, перевести трудящого в інше місце, в інше місто, на інший рід роботи: він лише слухняне знаряддя в її руках...» [34]. Даний Кодекс, крім закріплення норм про трудову повинність, встановлював тривалість нормального робочого дня у вісім годин, чітко закріплював порядок понаднормових робіт, перерви в роботі, щотижневий відпочинок і відпочинок у святкові дні, час щорічних відпусток, передбачав скорочення робочого дня при роботі в нічний час [32, с. 6-7], регулював порядок надання праці, попереднє випробування, переклади й звільнення трудящих, включав розділи, присвячені винагороді за працю й охороні праці [74].

Слід підкреслити, що великого значення для правового регулювання трудових відносин російський КЗпП 1918 року не мав. Події, що відбувалися в країні, перешкодили Кодексу зіграти свою роль. У зв'язку з іноземною інтервенцією, громадянською війною, економічною розрухою в країні та іншими обставинами, виникли великі перешкоди для його застосування. Кодекс формально існував, але практично не діяв, мав більш декларативний, ніж

практичний характер, принаймні, не застосовувалися багато його норм. Як зазначив Ю. П. Дмитренко, «цей кодекс, як і інші нормативні акти того періоду, значною мірою був пристосований до вирішення завдань «воєнного комунізму», коли трудові відносини ґрунтувалися на загальній трудовій повинності [51, с. 12].

Наступним кроком державного будівництва і розвитку права на працю в радянській Україні. було прийняття 10-14 березня 1919 р. в Харкові Основного Закону – Конституції УРСР, третій розділ якої задекларував права і обов'язки трудящого та експлуатованого народу України, визначав соціальну основу нової державності – диктатуру пролетаріату. Обов'язок усіх громадян працювати (ст. 28) був зафіксований і в Конституції УРСР. Здійснивши вплив на всю сферу соціальних і політичних перетворень в країні, Конституція задекларувала нові принципи та соціальні цінності, зокрема, у сфері прав та обов'язків трудящих склала юридичну базу для наступної законотворчої діяльності [145, с. 414], але права на працю не закріплювала.

II. 1920-1924 рр. – період нової економічної політики (прийняття Кодексу законів про працю РРФСР від 30 жовтня 1922 р., першого Кодексу законів про працю УСРР від 13 вересня 1922 р.)

Після закінчення громадянської війни, на початку 20-х років, було здійснено перехід від «воєнного комунізму» до нової економічної політики (НЕПу), відпала необхідність в залученні населення до трудової повинності в її попередньому розумінні [57].

Ще на початку проведення НЕПу, в Україні були прийняті правові акти про скасування загальної трудової повинності, про добровільне залучення до праці, про колективні договори, затверджені основні положення про тарифи, починають надаватись чергові й додаткові відпустки, щотижневі дні відпочинку, зменшуються наднормові роботи, а головне виник ринок праці з усіма його особливостями [153]. Проведення нової економічної політики викликало серйозні зміни в системі регулювання трудових відносин, окремо чинні нормативні акти вже не відповідали умовам, які склалися, назріла гостра потреба в створенні нового Кодексу законів про працю, тобто системи взаємозалежних норм,

зрозумілих кожному працівнику [268, с. 501].

Проект Кодексу законів про працю УСРР розроблювався спочатку на основі проекту, а потім прийнятого Кодексу законів про працю РРФСР та в повній відповідності з ним, він був майже його дослівним перекладом. Український КЗпП набув чинності 2 грудня 1922 р., після введення КЗпП РРФСР і діяв майже 50 років.

Перший КЗпП УСРР складався з 17 розділів та 192 статей. Як і КЗпП РРФСР 1918 р., він був покликаний сприяти соціально-економічному становленню молодої держави, зокрема, становленню трудових відносин, що для трудящих мало важливе значення. У статті 1 проголошувалося, що норми Кодексу поширюються на всіх осіб, які працюють за наймом і є обов'язковими для всіх підприємств, установ і господарств як державних і громадських, так і приватних, а також для всіх осіб, які застосовують найману працю за винагороду. Проголошувалися недійсними договори та угоди про працю, які погіршували умови праці в порівнянні з нормами кодексу (ст. 4). Наймання і надання робочої сили проводилося виключно на основі добровільної згоди працівника (ст. 5) [51, с. 16]. В КЗпП був закріплений восьмигодинний робочий день [234, с. 104-111]. Колективний і трудовий договори були основними правовими формами залучення до праці. Розмір винагороди за працю не міг бути меншим обов'язкового мінімуму оплати, встановленого державою для даної категорії працівників [128, с. 53].

Кодекс зробив революцію в правовому регулюванні праці, адже він закріпив основи правового регулювання праці, країни, що склалися у зв'язку з переходом, від політики воєнного комунізму до НЕПу. Він замінив примусове залучення до праці трудовим договором, зрівняльний розподіл заробітної плати, трудова повинність встановлювалася у виняткових випадках, відроджувалися деякі трудові права, передбачені КЗпП 1918 р., вводилися нові, раніше не відомі ні в Україні, ні в Росії, ні за їх межами.

На початковому етапі НЕПу Кодекс досить ефективно регулював трудові відносини, мав велике значення в процесі підвищення добробуту трудящих,

подальшого розвитку самого трудового законодавства, але з 1924 р. на Україну почали поширюватися загальносоюзні акти і практика використання виявила, що окремі норми Кодексу не завжди підходять для регулювання трудових відносин у деяких галузях народного господарства та окремих професіях, у зв'язку з цим з середини до кінця 20-х років була прийнята ціла низка законодавчих актів, що знайшло відбиття в доповненнях і поправках до КЗпП [153].

ІІІ. 1924-1953 рр. – період командно-адміністративної системи, воєнний час (прийняття Конституції РРФСР від 5 грудня 1936 р., Конституції УРСР від 30 січня 1937 р.)

Відзначимо, що в 30-ті роки пріоритет загальносоюзного законодавства над українським стає характерною рисою. Регулювання відбувається шляхом поширення прямої дії союзних нормативних актів, а з іншого – шляхом копіювання республіканським законодавством змісту загальносоюзних законодавчих актів або їх суті [51, с. 18].

Індустріалізація привела до структурних змін у суспільному ладі України. Якщо в 1929 році робітничий клас України становив 690 тис, то в кінці 1932 року вже 1275 тис. [145, с. 414].

Повернемось до Конституцій. Для того, щоб зрозуміти причини появи і зміст Конституції СРСР 1936 р., а також Конституції УРСР 1937 р., слід коротко охарактеризувати період, в якому вони створювались. В Союзі було сформовано тоталітарний режим, суворій ієрархії в системі державних органів і недержавних структур, беззаперечному виконанні вказівок зверху, відсутності будь-якої можливості публічних критичних оцінок політичних відносин (вони негайно каралися). У таких умовах демократичні положення, що декларують в конституційному і поточному законодавстві були позбавлені свого реального державно-правового сенсу [165, с. 120].

Конституція РРФСР 1936 р. трохи змінила підхід до права на працю. На відміну від Конституції РРФСР 1918 р., праця закріплюється вже не тільки як обов'язок, а й оголошується конституційним правом. Закріплене в ст. 98 розділу VIII «Основні права й обов'язки громадян» Конституції УРСР 1937 р. [109] так

само як і в ст. 118 Конституції РРФСР 1936 р. [106] право на працю розумілося як право громадян на одержання гарантованої роботи з оплатою їх праці у відповідності з її кількістю та якістю. Забезпечувалося право на працю «соціалістичною організацією народного господарства, неухильним зростанням продуктивних сил радянського суспільства, усуненням можливості господарських криз і ліквідацією безробіття» (ст. 98).

Тут же, в ст. 99, було закріплено право на відпочинок: «право на відпочинок забезпечується встановленням для робітників і службовців семигодинного робочого дня і скороченням робочого дня до 6 годин для ряду професій з важкими умовами, до 4 годин – у цехах з особливо важкими умовами роботи; встановленням щорічних відпусток робітникам і службовцям зі збереженням заробітної плати; наданням для обслуговування трудящих широкої мережі санаторіїв, будинків відпочинку, клубів».

Що стосується положення про обов'язок, воно розміщувалося не в главі, присвяченій правам і обов'язкам громадян, а в главі «суспільний устрій», що видимо підвищувало важливість і першочерговість не права на працю, а обов'язку працювати. Стаття 12 встановлювала: «Праця в Українській РСР є обов'язком і справою честі кожного здатного до праці громадянина за принципом: «хто не працює, той не їсть». В Українській РСР здійснювався принцип соціалізму: «від кожного за його здібністю, кожному за його працею». Таким чином, загалом був зафіксований «добровільний вступ» громадян в трудові відносини, але все одно більша увага концентрувалась на залученні до праці в обов'язковому порядку.

Формально закріплюючи широкий спектр прав і свобод громадян та гарантії їх забезпечення, Конституція УРСР 1937 р. була однією з найдемократичніших у світі, але, це все було майже фіктивним, вигадкою. Звісно. в умовах встановленої командно-адміністративної системи, фактичне здійснення зафіксованого на папері, було нереальним. Постійно порушувалися конституційні права громадян, в тому числі й трудові. Цей час особливо відрізняється жорстокістю політики. Встановлення системи безособистісних відносин у виробництві, поступове позбавлення людських основ разом зі специфічним галузевим управлінням

призвели до створення ієрархізованих організацій інструментального характеру, нездатних до адаптивної поведінки [23, с. 134-135].

Пізніше в країні склалася військова обстановка, яка призвела до необхідності залучення громадян до праці в обов'язковому порядку у формі трудової мобілізації та трудової повинності. Постановою Ради народних комісарів СРСР від 10 серпня 1942 р. № 65 були визначені можливі випадки оголошення трудової повинності. Трудовій мобілізації підлягало практично все працездатне населення міст з поміж тих, хто не працював на державних підприємствах і в установах, або які не навчалися у вищих і середніх навчальних закладах. У разі ухилення осіб від мобілізації для роботи на важливому виробництві або будівництві, застосовувалось суворе покарання – притягнення до кримінальної відповідальності з призначенням у виді покарання примусових робіт на термін до одного року за місцем проживання.

Після закінчення Другої світової війни з переходом до мирної праці, були скасовані методи регулювання трудових відносин, характерні для воєнного часу. Поступово поновлювались довоєнні норми, наступив час пом'якшення норм трудового законодавства. Світова спільнота відкриває нову сторінку у визнанні прав людини та громадянина. Так, Конституціями Італії, Данії, Індії, Японії, Гватемали, Коста-Ріки, Габону, Бангладеш, Марокко, ряду інших держав було проголошено право на працю. Деякі повоєнні конституції проголошують також право на рівну плату за рівну працю і право на відпочинок, які іноді розглядаються як органічне продовження права на працю [135].

Разом з проголошенням права на працю і навіть свободи праці, в деяких конституціях декларується обов'язок працювати. Так, Конституція Гватемали встановлює: «Праця є правом. Всяка особа зобов'язана своєю працею сприяти соціальному прогресу і добробуту. Бродяжництво каране» (ст. 112); Конституція Коста-Ріки свідчить: «Праця є правом людини і його обов'язком відносно суспільства. Держава повинна прагнути до того, щоб усі люди були зайняті чесною і корисною працею» (ст. 56); Конституція Італії 1947 р. [104, с. 50-51] визнає за всіма громадянами право на працю і сприяє створенню умов, які

роблять це право реальним (ч. 1 ст. 4). Одночасно кожен громадянин зобов'язаний, в міру своїх можливостей і по особистому вибору, здійснювати діяльність або виконувати функцію, що сприяє матеріальному або духовному прогресу суспільства (ч. 2 ст. 4); у Конституції Іспанії [104, с. 78] говориться: «Усі іспанці зобов'язані працювати і мають право на працю, на вільний вибір професії або заняття, на просування по службі та винагороду, достатнє для задоволення своїх потреб і потреб своєї сім'ї, причому ні при яких умовах не може мати місце дискримінації за ознаками статі». (ст. 35). Не зважаючи на всю свою декларативність, цей обов'язок демократичний за своїм характером, бо вона зміцнює легальні позиції трудящих у боротьбі проти безробіття.

У Конституції ФРН 1949 р. [104, с. 111] стаття 12, присвячена правам і свободам у сфері праці називається «Свобода вибору професії; заборона примусової праці». Ця стаття містить досить просторову норму: «Усі німці мають право вільно обирати для себе професію, місце роботи та місце здобуття освіти. Зайняття професією може регулюватися законом або на основі закону. Ніхто не може бути примушений до виконання якої-небудь певної роботи, інакше як у рамках звичайної, загальної та рівної для усіх публічної повинності. Примусова праця допускається тільки при позбавленні волі за вироком суду». Конкретний обов'язок працювати Конституцією не встановлений, але одночасно і не розшифровано поняття «публічна повинність».

Таким чином, ми бачимо, що закріплення положень, що відносяться до соціально-економічних аспектів життя суспільства, і у тому числі закріплення права на працю в конституціях ряду держав відбувалося після Другої світової війни і було пов'язане з ідеями про право людини на гідне існування та іншими суспільно-гуманістичними постулатами, що отримали широке поширення у зв'язку з перемогою над фашизмом і твердженням у світі демократичних цінностей [16, с. 74].

Якщо оглядово розглядати закордонний досвід, слід сказати, що безсумнівним досягненням трудящих було законодавче закріплення мінімуму заробітної плати. Наприклад, в період здійснення «Нового курсу» президента

Ф. Рузвельта, в США було прийнято загальнофедеральний закон «Про справедливий найм робочої сили», який встановлював максимальну тривалість робочого часу та мінімальний рівень заробітної плати. Аналогічні закони діють також в Англії, Франції та ряду інших держав. В деяких країнах ці норми доповнюються принципом «шкали, що ковзає», у той час як підвищення заробітної плати ув'язується з індексом зростання цін [242, с. 688].

IV. 1953-1991 рр. – період демократизації суспільних відносин (прийняття КЗпП УРСР від 10 грудня 1971 р., Конституції УРСР від 20 квітня 1978 р.)

У роки десталінізації в СРСР відбувається подальша демократизація регулювання трудових відносин: було скасовано щоденні понаднормові роботи, поновлювались довоєнні норми, що регулювали робочий час, трудящим була надана компенсація за відпустки, які не були використані в роки війни.

Як відомо, трудове законодавство УРСР розвивалося під прямим впливом загальносоюзних нормативних актів, і подальшого розвитку українське право на працю одержало після прийняття 15 липня 1970 р. основ законодавства про працю СРСР. КЗпП УРСР формувався як зібрання актів і був прийнятий 10 грудня 1971 р. В Кодексі були збережені положення, перевірені багаторічною практикою та значно розширені юридичні гарантії права на працю. Так, ст. 22 забороняла необґрунтовану відмову в прийнятті на роботу; на користь працівника були конкретизовані умови переведення на іншу роботу (ст.ст. 32-34); більш чітко і детально регламентується порядок залучення робітників і службовців до понаднормових робіт (ст.ст. 54-56) та ін. [87]

Що стосується конституційної реформи в Україні, то рішення про її проведення було прийняте ще в 1962 р., але тільки у травні 1977 р. був підготовлений законопроект нової Конституції. 7 жовтня 1977 р. Верховна Рада СРСР прийняла Декларацію про прийняття та оприлюднення Конституції СРСР. 20 квітня 1978 р. Верховна Рада УРСР прийняла Конституцію УРСР, текст якої майже повністю відповідав тексту Основного Закону СРСР. Як писав Іван Павло II, коли після падіння тоталітарних режимів спільноти почулися вільними, майже

одночасно виникла ще одна засаднича проблема – проблема використання свободи [76, с. 47]. Як слушно зауважує Б. Г. Сіган, ті, хто розробляє законопроекти нових конституцій для держав, що перебували під комуністичним пануванням, стикаються з подвійною проблемою: необхідно забезпечити міцне та ефективне державне керування, водночас якнайбільше захищаючи індивідуальну свободу [249, с. 42].

Так, Конституція УРСР 1978 р. мала таку саму конструкцію як і її попередниця 1937 р. – одночасно закріплювала право на працю та обов'язок працювати. Стаття 38 Конституції УРСР передбачала право на працю: «громадяни України мають право на працю, – тобто на одержання гарантованої роботи з оплатою праці відповідно до її кількості та якості й не нижче встановленого державою мінімального розміру, – включаючи право на вибір професії, роду занять і роботи відповідно до покликання, здібностей, професійної підготовки, освіти та з урахуванням суспільних потреб. Таким чином, отримало закріплення у нормі ст. 38 Конституції УРСР 1978 р. можливість вибору роботи [111].

Одночасно на противагу закріпленому в ст. 38 праву на працю, ст. 58 Конституції встановлювала обов'язок працювати: «Обов'язок і справа честі кожного здатного до праці громадянина України – сумлінна праця в обраній ним галузі суспільно корисної діяльності, додержання трудової дисципліни». При цьому, в ст. 14 глави 2 Конституції «Економічна система», говорилося: «Джерелом зростання суспільного багатства, добробуту народу і кожної радянської людини є вільна від експлуатації праця радянських людей. Відповідно до принципу соціалізму «Від кожного – за здібностями, кожному – за працею», держава здійснює контроль за мірою праці та споживання. Вона визначає розмір податку на доходи, які підлягають оподаткуванню. Суспільно корисна праця та її результати визначають становище людини в суспільстві. Держава, поєднуючи матеріальні та моральні стимули, заохочуючи новаторство, творче ставлення до роботи, сприяє перетворенню праці в першу життєву потребу кожної радянської людини» [111].

Отже, з'явилась нова регламентація права на працю та обов'язку працювати. У порівнянні з попереднім розвитком радянського конституційного права на працю, в період демократизації суспільних відносин, у законодавстві держави до цього інституту вкладений трохи інший зміст. Проте все одно, загалом, хоч і було закріплене право на працю в радянських Конституціях, але реалізовано бути не могло з тієї простої причини, що одночасно з ним був закріплений обов'язок працювати.

V. 1991-дотепер – період становлення ринкових відносин (прийняття Конституції України від 28 червня 1996 р., розвиток трудового законодавства)

Перехід до ринкових відносин змусив законодавця звернути увагу на захист прав. Після прийняття Конституції України від 28 червня 1996 р., ситуація докорінно змінилася і право на працю зазнало суттєвих змін в змісті. При цьому, положення чинної Конституції не є новими, створеними розробниками конституції. Всі вони запозичені з авторитетних джерел: французької Декларації прав людини та громадянина від 26 серпня 1789 р., Загальної декларації прав людини Організації Об'єднаних Націй (ООН) від 10 грудня 1948 р., Декларації прав і свобод людини, яку було прийнято з'їздом народних депутатів СРСР 5 вересня 1991 р.

Так, Україна у ст. 1 Основного Закону проголосила себе незалежною, правовою, соціальною, демократичною державою. Конституція змінила основи регулювання відносин між людиною і державою. Людина, її права і свободи проголошуються вищою цінністю, а їх дотримання і захист – обов'язком держави. Складовою частиною правової системи України – визнані норми міжнародного права. Розширено комплекс прав людини, закріплених Конституцією України. Так, Конституція України накреслила якісно новий підхід до визначення змісту трудових прав і, насамперед, права на працю, яке визначається у ч. 1 ст. 43 як «можливість заробляти собі на життя працею, яку громадянин вільно обирає або на яку вільно погоджується».

Якщо проаналізувати дану норму в порівнянні з положеннями ст. 38

Конституції УРСР 1978 р., у якій право на працю визначалося як право на одержання гарантованої роботи з оплатою праці відповідно до її кількості і якості та не нижче встановленого державою мінімального розміру, включаючи право на вибір професії, роду занять і роботи відповідно до покликання, здібностей, професійної підготовки, освіти та з урахуванням суспільних потреб, то можна прийти до висновку, що праця стала вільною, і право перестало породжувати обов'язок кожного працездатного громадянина своєї держави працювати.

Є. В. Краснов звертає увагу, що право на працю у своєму точному вираженні у своїх конституціях закріпили тільки шість держав СНД. Інші шість держав виразили це право іншою формулою – право на вільний вибір праці, що відрізняється від права на працю. Однак, і в тих конституціях, які закріпили норму «право на працю», зміст і обсяг цього права, а також відповідність зобов'язань держав з даного питання, відрізняються. Водночас в ТК Азербайджану, Киргизії, у Законі про працю Казахстану, серед основних прав працівників, право на працю відсутнє [116, с. 108].

Отже, особливість чинного Основного закону України не тільки в новому тлумаченні права на працю (розглядається не як обов'язок, а мова йде про свободу праці), а й в поширенні його змісту, до права на працю включені складові, котрі перебувають за межами цього права, хоча зовні та характеризують це явище.

Як вказують Ю. М. Тодика і В. С. Журавський, не включення до чинної Конституції обов'язку працювати, пов'язано з труднощами гарантування його реалізації [263, с. 127-128]. Так, вбачається, що, не включення до Конституції обов'язку працювати не говорить про усунення держави від забезпечення прав громадян у сфері праці.

Сьогодні як і раніше, актуальним залишається прийняття нового Кодексу законів про працю України, одним з важливих завдань якого буде приведення норм українського трудового права у відповідність з нормами європейського трудового права. Трудове законодавство залишається чи не єдиною галуззю українського законодавства, не кодифікованою досі.

З вищенаведеного дослідження видно, що право на працю в Україні пройшло складний та тривалий історичний шлях становлення, визначуваний основними етапами розвитку держави в XX столітті – з 1917 року до нашого часу [16, с. 76].

Оскільки дослідження присвячено саме праву на працю, яке охороняється Конституцією, зробимо особливий акцент на тому, що, в конституційних актах Української Народної Республіки, Української Держави періоду Гетьманату, Західноукраїнської Народної Республіки та Української Народної Республіки періоду Директорії (без радянського періоду) з 1917 по 1920 рр. було закріплено прагнення до побудови незалежної держави, в якому гарантувався захист основних прав і свобод кожному громадянину України, але принцип свободи праці у відносинах між державою та громадянином фактично був відсутній [16, с. 76].

Слід зазначити, що уперше соціально-економічні права і, зокрема, конституційне право на працю громадян, тобто закріплене і таке, що охороняється конституцією, пов'язано, передусім, з появою в XX столітті країн тоталітарного соціалізму (спочатку СРСР, потім країн Східної Європи та Азії). Так, Конституція УРСР 1937 р. услід за відомою «сталінською» Конституцією СРСР 1936 р. закріплювала не тільки обов'язок працювати, а й право на працю. Така ж конструкція містилася і в Конституції УРСР 1978 р. Виходило так, що громадяни, в першу чергу, були зобов'язані працювати, а вже тільки потім мали право на працю, яке в цьому випадку не могло бути реалізоване повністю [16, с. 76].

Після прийняття Конституції 1996 р., право на працю в Україні зазнало суттєвих змін в змісті, не зважаючи на які, сутність і значення цього права як юридичної категорії, для науки залишилися не менш важливими ніж за радянських часів.

1.2. Конституційне право на працю в системі соціально-економічних прав людини: сутність і значення в сучасних умовах

В сучасних умовах розвитку українське суспільство і держава перебувають на шляху трансформації, основним напрямком якої є побудова соціальної правової держави, здійснення кардинальних демократичних перетворень з максимальним забезпеченням та реалізацією прав і свобод людини й громадянина. У зв'язку з цим, права людини та громадянина, як фундаментальна найвища цінність громадянського суспільства, потребують глибокого осмислення, і відбиття в законодавстві.

Засади соціальних відносин отримали досить широке відображення в статтях Конституції України. Так, перший розділ Конституції «Загальні засади» задекларував, що «Україна – суверенна, незалежна, демократична, соціальна, правова держава» (ст. 1.). «Людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю» (ст. 3, ч. 1). У статті 3 ч. 2 закріплено наступне: «Права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави. Держава відповідає перед людиною за свою діяльність. Утвердження і забезпечення прав і свобод людини є головним обов'язком держави». Отже, Конституція приділяє особливу увагу закріпленню прав і свобод людини та громадянина.

Разом з тим, неможливо дати одне і єдине вірне визначення прав людини. Та неможливо це зробити в силу того, що права людини – явище багатогранне [2, с. 8].

Серед конституціоналістів відсутній єдиний уніфікований підхід до визначення прав людини, однак розуміння цього поняття через філософську категорію «можливостей» притаманне багатьом науковцям [108, с. 21]. Доволі часто в законодавстві та науковій літературі застосовується терміни «права та свободи людини», «права та свободи громадянина», «конституційні права та свободи людини та громадянина». З приводу співвідношення вчені висловлюються наступним чином.

Більшість авторів ототожнюють право і свободу, розглядаючи їх як рівнозначні явища. Так, О. А. Лукашова визначає право і свободу як гарантовані чинним законодавством вид і міру можливої поведінки людини та об'єднань людей [124, с. 84]. Інші автори під правом розуміють можливості людини, забезпечені певним процесом регламентації порядку його здійснення. Під свободою, як правило, розуміють таку сферу поведінки людини, куди держава не повинна втручатися. Саме тому, як зазначає В. С. Нерсисянц, свобода може «служити критерієм людського прогресу» [147, с. 36].

Як відзначає М. І. Матузов, в наш час вказаний розподіл на «права людини» і «права громадянина» все більш втрачає свій сенс, оскільки природні права давно визнані всіма розвинутими демократичними державами, і, таким чином, виступають одночасно і в якості прав громадянина. М. С. Матейкович також висловлює думку, що «основним часом ... є тенденція до наділення іноземців окремими політичними правами... У зв'язку з цим, слід погодитись з М. В. Баглаєм та В. А. Тумановим в тому, що відмінності «прав людини» і «прав громадянина» втратили чіткий обрис [129, с. 33].

Питання співвідношення понять прав і свобод, як про співвідношення між правами людини та правами громадянина, здебільшого визначаються конституцією, яка, зрозуміло, не може закріпити весь обсяг основних прав і свобод, а тому закріплює найважливіші та найсуттєвіші з них [108, с. 23]. За допомогою конституційних прав й свобод людини та громадянина регулюються найбільш життєво важливі відносини і зв'язки особи з державою, тому вони є основними, фундаментальними. Конкретизують і розкривають зміст конституційних прав, свобод та обов'язків норми галузевого законодавства.

У свою чергу, П. М. Рабінович конституційне право людини визначає як певні юридичні можливості суб'єкта конституційно-правових відносин, необхідні для задоволення особистих інтересів і потреб, зумовлених рівнем розвитку в сучасний період розбудови Української держави, які мають бути загальними та рівними для всіх людей [237, с. 10-11].

З приводу того, що розуміти під основними правами людини та чи можна їх

ототожнювати з конституційними правами, є різні точки зору. Це питання досі є дискусійним. Багато правознавців вважають, що ці поняття є рівнозначними (О.А. Лукашева, Л. Д. Воєводін, М. В. Вітрук, О. Г. Бережнов, К. І. Козлова, О. О. Кутафін, М. В. Баглай, Б. М. Габрічидзе, А. О. Безуглов, С. О. Солдатов та інші). Інші вчені підкреслюють різницю між термінами. Так, В. А. Патюлін вважає, що «зведення основних прав людини виключно до конституційних є проявом однобічного підходу. В цьому випадку враховується лише формальний критерій. Насправді поняття «основні права людини» ширше поняття «конституційні права людини». Це означає, що якщо конституційні права завжди основні, то основні права не завжди є конституційними. До числа основних прав людини мають бути віднесені всі права, які регулюють сферу життєво важливих відносин між людиною та суспільством [156, с. 138-139].

Більшість учених дотримуються позиції, що під основними правами людини слід розуміти права, які містяться в конституції держави та міжнародно-правових документах з прав людини. Заслуговує на увагу визначення основних прав людини, сформоване К. К. Гасановим: «основні права людини, що утворюються природно, а також встановлені конституціями держав або загальновизнаними міжнародними законами, невідчужувані, соціально необхідні та гарантовані владою можливості індивіда вільно, свідомо та відповідально володіти життєво важливими матеріальними і духовними благами» [36, с. 31].

Щодо конституційних обов'язків людини та громадянина, то згідно з постулатами загальної теорії права – це міра належної поведінки. Людина повинна підкорятися певним правилам, аби при використанні своїх прав і свобод не спричинити невинуватної шкоди. Конституція України акцентує увагу на правах і свободах, але фіксує й конституційні обов'язки [278, с. 179].

Як вказують А. М. Колодій і А. Ю. Олійник, закріплення прав, свобод і обов'язків громадян на конституційному рівні є найголовнішим у нормативному регулюванні правового статусу особи будь-якої держави. Адже у випадку, коли правам, свободам і обов'язкам людини та громадянина не відведено належної уваги в Основному законі, вони можуть перетворитися на декларації та не мати

практичного використання [90, с. 165].

Конституційні права, свободи та обов'язки не припиняються і не виникають раз по раз. Вони діють постійно. Громадянин не може відмовитися не лише від своїх конституційних обов'язків, а й від своїх конституційних прав і свобод [278, с. 131].

В ст. 22 Основного Закону закріплений принцип заборони незаконного обмеження конституційних прав і свобод громадян України: «При прийнятті нових законів або внесенні змін до чинних законів не допускається звуження змісту та обсягу існуючих прав і свобод». Це положення доповнюється нормою ст. 57 Конституції: «закони та інші нормативно-правові акти, що визначають права та обов'язки громадян, не доведені до відома населення у порядку, встановленому законом, є нечинними».

Крім цього, ст. 23 Конституції встановлює, що людина не повинна порушувати права і свободи інших людей. Обмеження прав і свобод людини та громадянина можливі, але ж підстави для цього чітко визначені в Конституції України. Так, ст. 64 Конституції України встановлює, що конституційні права і свободи не можуть бути обмежені, крім випадків, передбачених Конституцією України. В умовах воєнного або надзвичайного стану можуть встановлюватися окремі обмеження прав і свобод із зазначенням строку дії цих обмежень. Водночас і в цих умовах не можуть бути обмежені права і свободи, передбачені статтями 24, 25, 27, 28, 29, 40, 47, 51, 52, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63 Конституції України [110].

В юридичній науковій літературі на рівні теоретичного моделювання прав й свобод людини та громадянина в залежності від сфери життя яку вони забезпечують, традиційно умовно їх поділяють на особисті, політичні, економічні, соціальні та культурні [124, с. 136-140; 105, с. 107; 263, с. 136-140]. Слід підкреслити, що є й інші класифікації, оскільки окремі права можуть бути віднесені до кількох різних груп, наприклад, говорять про соціально-економічні та інші. В. С. Нерсисянц зазначає, що «не завжди при класифікації прав те чи інше право може бути чітко віднесеним саме до даної категорії прав. Будь-який поділ

прав на категорії в певній мірі умовний» [231, с. 232-233].

Процес поділу прав і свобод на більш конкретизовані складові, є природним наслідком поглиблення як наукових знань в галузі правознавства, так і праворозуміння в цілому, розвитку культури права. Крім того, це свідчить про посилення демократії, причому, посиленні не кількісному, а якісному, де на перше місце ставиться вже не народ, а людина, де термін «демократія» набуває нового значення. Сьогодні це вже не «влада народу», поняття узагальнене, виділяючи народ як категорію безособистісну, протиставлену державі, сьогодні – це влада кожної людини, що має рівні права, можливості для їх реалізації, і що найважливіше, достатній рівень свободи дій для того, щоб протиставляти себе державній владі в межах, визначених законом, рівним як для особи, так і для державних органів, прийнятих в результаті спільного волевиявлення.

Увесь комплекс прав людини виступає при цьому гарантією такої рівності, набором можливостей, без яких двосторонній зв'язок народу і держави неминуче прагнув би до встановлення домінанти останнього.

В системі основних конституційних прав і свобод людини та громадянина особливе місце посідають соціально-економічні, закріплення яких в конституціях пов'язано з концепцією соціальної правової демократичної держави.

В Конституції України соціально-економічні права і свободи людини зафіксовані у повній відповідності із загальновизнаними нормами міжнародного права: право власності (ст. 41); право на свободу підприємницької діяльності; на захист прав споживачів (ст. 42); право на працю (ст. 43); право на страйк (ст. 44); право на відпочинок (ст. 45); право на соціальний захист (ст. 46); право на житло (ст. 47); право на достатній життєвий рівень (ст. 48); право на охорону здоров'я, медичну допомогу та медичне страхування (ст. 49); право на безпечне для життя і здоров'я довкілля та на відшкодування завданої порушенням цього права шкоди (ст. 50).

Всі ці права і свободи є тісно взаємопов'язаними, проте центральне місце серед соціально-економічних прав і свобод, закріплених сучасними конституціями держав, належить трудовим правам. Адже ці права виражають

постійно діючу потребу людини, необхідну для створення елементарних матеріальних передумов людського існування, а також забезпечення умов всебічного розвитку особистості [243, с. 52], тобто ці права надають можливість людині вільно розпоряджатися своїми здібностями до сфери праці та отримувати гідну винагороду за неї.

На думку професора Л. А. Гордона, трудові права відрізняються від класичних прав (особистих і політичних) меншою визначеністю, дещо меншою чіткістю і жорсткістю формулювань [39, с. 3]. Відмінність трудових прав від особистих і політичних, передусім, полягає в ступені гарантованості та специфічному механізмі правового захисту. Пряма дія економічних і соціальних прав дуже часто об'єктивно виявляється дуже відносною, оскільки для реалізації громадянином таких прав недостатньо тільки одного їх конституційного закріплення, тобто конкретний зміст суб'єктивного права визначається законодавцем. Отже, можливості захисту такого роду прав значною мірою залежать від того, як регулюється (конкретизується) зміст цих прав в галузевому законодавстві.

Права людини призначені захищати ті властивості, інтереси та можливості, які є необхідними для її гідного життя. При цьому, чи буде життя гідним, залежить, багато в чому, від самої людини, від її можливостей і бажання працювати. Тому комплекс трудових прав виділяється з усього масиву прав і свобод своєю особливою підлеглистю служінню на благо людини. При цьому, важливе значення має саме конституційне закріплення більшості з них. Окрім підкреслення смислової важливості, це дає також можливість захищати такі права за допомогою конституційного правосуддя, що забезпечує захист прав і свобод громадян від неконституційних законів.

Норми Конституції України закріплюють такі трудові права: право на працю (ст. 43); право на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів (ст. 44); право на відпочинок (ст. 45); право на соціальне забезпечення (ст. 46); право на достатній життєвий рівень для себе і своєї сім'ї (ст. 48).

Право на працю є основним складовим елементом та займає особливе місце

серед прав людини з огляду на своє значення. Від того, в якому ступені реалізується і гарантується конституційне право на працю, може залежати реалізація інших прав громадян. Так, наприклад, через право на працю може бути реалізоване право на достатній життєвий рівень. Зв'язок між конституційним правом на працю та іншими трудовими правами не односторонній, адже порушення будь-якого з цих прав робить неможливою повноцінну реалізацію конституційного права на працю. У зв'язку з цим, побудова ієрархії прав у сфері праці є умовною, має більш прикладний характер, але аж ніяк не може бути розцінена як критерій визначення значущості того або іншого права.

Як відомо, на відміну від цивільного права, де предмет правового регулювання у таких видах договорів, як підряд, є результат праці, засобами трудового права регулюється сам процес праці. Слово «праця» в тлумачному словнику С. И. Ожегова і Н. Ю. Шведовой визначається як «цілеспрямована діяльність людини на створення за допомогою орудій виробництва матеріальних та духовних цінностей», «зусилля, спрямоване на досягнення чого-небудь» [150, с. 802]. Філософський енциклопедичний словник дає визначення праці як синтетичної категорії, яка характеризує специфічну, властиву людині форму діяльності, спрямовану на освоєння і перетворення (згідно з власними цілями, інтересами та потребами) природного середовища, поліпшення соціальних відносин або створення нових цінностей [277, с. 514].

Підтримуємо думку Н. Д. Гетьманцевої, що право на працю можна визначити у широкому і вузькому сенсі. У широкому розумінні право на працю це право кожного громадянина вимагати у держави створення правових механізмів, які гарантують можливість кожному громадянину вибір місця роботи, виду діяльності й роду занять, створюють умови та фактори, що спрямовані на реалізацію права на працю, самовираження людини у процесі трудової діяльності та її захист. У вузькому розумінні право на працю – це забезпечене і гарантоване на конституційному рівні право особи мати можливість реалізувати свою здатність до праці шляхом укладення трудового договору чи в інший спосіб для задоволення своїх матеріальних і духовних потреб, а отже, юридично гарантована

можливість вимагати від роботодавця усунення незаконних перепон для реалізації даного права [37, с. 87-88].

Деякі вчені з приводу значення права на працю висловлюються наступним чином. Так, О. О. Коваленко вказує: «право на працю в сучасних умовах розвитку суспільства за своєю сутністю є елементом загальної правоздатності громадян... Право на працю – це природне право кожної людини, і з цього боку об'єктивне право людини, яке виявляє її особисту можливість, здібність до праці» [86]. Є. А. Лукашева стверджує, що: «Такі права, як право на життя і право на працю, є необхідними умовами життєдіяльності людини в цивілізованому суспільстві й мають бути визнані та охоронювані державою» [124, с. 12].

Звісно, порівнювати право на життя з правом на працю недоречно через значущість самого права на життя, яке є особистим, природним, невідчужуваним. Адже такий підхід до визначення права на працю існував за радянських часів. Право на працю не виникає від народження, а настає з певного моменту, і не є таким, без реалізації якого існування людини стає неможливим. Сьогодні людина сама вирішує працювати або обрати інший, наприклад, пасивний спосіб отримання доходів.

Слід звернути увагу на доцільність закріплення в чинній Конституції України саме категорії «право на працю», а не «свобода праці». Адже вчення про свободу як природний стан людини розроблялося ще філософами старовини, але конституційно-правові теорії свободи стали розвиватися з XVII – XVIII ст.

Сучасне вчення про свободу ґрунтується на таких основних положеннях:

- усі люди вільні від народження і ніхто не має права відчужувати їхні природні права. Забезпечення й охорона цих прав є головним призначенням держави. Основа свободи є рівність можливостей для усіх [41];
- свобода полягає в можливості робити все, що не завдає шкоди іншим і загальному благу. Отже, свобода людини не може бути абсолютною, вона обмежена правами і свободами інших людей, принципами моралі, інтересами загального добробуту [77];

– Свобода і правопорядок не антагоністи, якщо закон демократичний [41]. Межі свободи може визначати тільки закон, який є мірою свободи; усе, що не заборонене, те дозволене. Частина дозволеного визначається через права людини. Закріплення прав потрібне для того, щоб допомогти людині усвідомити свої можливості. Обмеження прав можливе тільки на підставі закону, що сприяє загальному добробуту в демократичному суспільстві [82].

Розуміння прав людини як її певних можливостей зустрічаємо у деяких правників-суспільствознавців. Щодо інших інтерпретацій поняття «права людини» у сучасній науковій літературі, то у найзагальнішому вигляді їх можна звести до таких позицій [81]:

- певним чином унормована її свобода;
- певні її потреби чи інтереси;
- її вимоги щодо надання певних благ, адресовані суспільству, державі, законодавству;
- особливий вид (форма існування, спосіб прояву) моралі [81].

Таким чином, вважаємо, що розуміння конституційного права людини на працю як права на гарантовану працю з визначеною оплатою, або розуміння свободи праці як категорії, що дозволяє вільно розпорядитись своїми здібностями до праці, тобто на свій розсуд вирішувати працювати чи займатись іншою діяльністю, звужує зміст цього права. Без сумніву, більш логічним є замінити вживання категорій «конституційне право на працю» та «свобода праці» категорією «конституційні права та свободи людини в сфері праці». Або можна розглянути інший варіант вживання поняття «конституційне право на працю», під яким розуміти всі перелічені в Конституції права та свободи в сфері праці.

Аналізуючи зарубіжне законодавство, приходимо до висновку, що практично всі держави закріплюють у сучасних конституціях положення про працю в тому чи іншому формулюванні (Греція, Італія, Іспанія, Люксембург, Німеччина, Португалія, Угорщина, Франція, Фінляндія, Японія та ін.) [103, с. 324]. Проте змінився сам підхід до регулювання відносин у сфері вільної праці, бо праця перестала бути обов'язком.

На думку, М. М. Пуря з огляду рівня і ступеня повноти закріплення права на працю, всі конституції можна поділити на три категорії: 1) що включають як саме поняття цього права, так і визначені гарантії його реалізації; 2) що тільки визначають право на працю; 3) що не містять поняття права на працю [236, с. 16].

О. А. Ситницька, стверджує що «роль праці в розвитку людини та суспільства полягає не лише в створенні матеріальних і духовних цінностей, призначених для задоволення потреб людей, але й у розвитку самих працівників. Завдяки праці людина забезпечує своє існування, формується як особистість, набуває певних навичок і здібностей, реалізує їх у трудовій діяльності» [247, с. 23]. Неможна погодитись з думкою про те, що саме завдяки праці людина формується як особистість. Не зважаючи на те, що конституційне право на працю необхідне людині в багатьох відносинах, основним соціальним призначенням є забезпечення зайнятості, надання роботи та засобів існування. Ототожнення себе як особистості не є заслугою роботи. Навпаки, деякі види роботи, які виконує особа, можуть заважати розкриттю таланту, розвитку та еволюції людини.

Звісно, вибір громадянина на користь роботи підкріплюється фінансовими стимулами, оскільки для більшості працездатних громадян трудова діяльність залишається основним джерелом засобів до існування. На жаль, не завжди людина, яка має кваліфікаційні здібності, може їх реалізувати за призначенням та отримати гідну винагороду, яка б дозволила забезпечити достатній життєвий рівень.

Вважаємо, що в Конституції України має бути враховано всебічний характер зв'язку особи – колективу – держави – суспільства. Тому, до Конституції можна внести тезу про те, що суспільство, держава, різні колективи, до яких належить людина, виявляють піклування про всебічний розвиток особи, але й особа повинна робити свій внесок у розвиток суспільства, держави, колективу, в якому вона розвивається, відповідно до наявних у неї можливостей.

Визначення поняття «право на працю» в законодавстві України закріплене в Конституції та у Кодексі законів про працю. Відповідно до ст. 43 Конституції України: «Кожен має право на працю, яка включає можливість заробляти собі на

життя працею, яку він вільно вибирає або на яку вільно погоджується. Держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії і роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до громадських потреб. Використання примусової праці забороняється. Кожен має право на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижче тієї, що встановлена законом. Громадянам гарантується захист від незаконного звільнення. Право на своєчасне отримання винагороди за працю захищається законом» [110].

Норми цієї статті, в цілому, є відповідними загальновизнаним принципам і нормам міжнародного права. Проте, слід розглянути деякі розбіжності щодо розуміння права на працю у відповідній нормі Конституції України та ст. 23 Загальної декларації прав людини 1948 р. [67], яка проголошуючи, що «кожна людина має право на працю, на вільний вибір роботи, на справедливі і сприятливі умови праці та на захист від безробіття», тим самим підкреслює різницю між категоріями «праця» та «робота». О. І. Процевський стверджує, що ця розбіжність є істотною, тому що слово «праця» є ширшим за своїм значенням й означає певну діяльність людини, а слово «робота» відображає «зовнішню форму, в якій реалізується праця», і тому потрібно внести відповідну зміну до ст. 43 Конституції України [235, с. 102].

Ст. 43 Конституції України, є повністю відповідною зазначеним нормам Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права 1966 р., у ч. 1 ст. 6 якого закріплено, що «держави визнають право на працю, яке включає право кожної людини дістати можливість заробляти собі на життя працею, яку вона вільно обирає або на яку вона вільно погоджується, і зроблять належні кроки до забезпечення цього права». В ст. 7 Пакту, це право складається з наступних аспектів: а) винагороди, що забезпечувала б як мінімум усім трудящим: справедливу зарплату і рівну винагороду за працю рівної цінності без будь-якої різниці, задовільне існування для них самих та їхніх сімей; б) умови роботи, що відповідають вимогам безпеки та гігієни; в) однакову для всіх можливість

просування по роботі на відповідні більш високі ступені виключно на підставі трудового стажу і кваліфікації [141].

Ст. 2 Кодексу законів про працю України, встановлює, що право на працю забезпечується державою [87]. Звісно, чинне формулювання ст. 43 Конституції України та ст. 2 КЗпП, не передбачає для держави обов'язку забезпечити кожному особу роботою. По-перше, це не є реальним в умовах сьогодення, коли держава не може та й не повинна бути єдиним джерелом надання роботи [265, с. 18]. По-друге, якщо ст. 2 КЗпП право на працю визначає перш за все як право на одержання роботи, то ст. 43 Конституції це право трактує як можливість заробляти собі на життя працею, яку особа вільно обирає або на яку вільно погоджується. Гарантій щодо реалізації цієї можливості Конституція України не містить [247]. Отже, держава сьогодні не забезпечує права на отримання роботи, а лише проголошує право на працю як можливість заробляти [258, с. 14].

Враховуючи зазначене, вважаємо, що сутність права на працю, передбачена ст. 43 Конституції України 1996 р., виражається у наступному:

- можливість заробляти на життя працею;
- можливість самостійно вирішувати – працювати або не працювати;
- рівні можливості в реалізації та забезпеченні прав і свобод людини в сфері праці;
- вільний вибір роду діяльності або професії, що з юридичної точки зору виражається в договірному характері трудових обов'язків, праві міняти місце роботи після відповідного повідомлення адміністрації, право працювати після досягнення встановленого пенсійного віку і тому подібне;
- можливість професійно-технічного навчання, підготовки та перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб;
- заборона примусової праці;
- право на належні, безпечні та здорові умови праці;
- одержання роботи з оплатою праці не нижче встановленого державою мінімального розміру;
- своєчасне отримання винагороди за працю;

– захист від незаконного звільнення.

Закріплені в Конституції України права і обов'язки стосуються не окремих осіб, а поширюються на всіх фізичних осіб, які перебувають на території України. Найважливішим обов'язком держави є забезпечення прав трудящих заробляти собі на життя вільно обраною працею, що має на увазі ліквідацію дискримінації у сфері праці за статевою, національною та соціальною ознакою; досягнення і підтримання якомога високого і стабільного рівня зайнятості.

Норми про недопущення дискримінації та принцип рівності можливостей щодо реалізації прав у сфері праці закріплюють: Загальна декларація прав людини (1948 р.), Міжнародний пакт про економічні, соціальні й культурні права (1966 р.), Європейська соціальна хартія (1961 р.), Декларація Міжнародної організації праці основних принципів та прав у світі праці (1998 р.), Декларація стосовно цілей та завдань Міжнародної організації праці (Філадельфія, 1944 р.).

Конституція України закріплює, що всі люди є вільними й рівними у своїй гідності та правах (ст. 21); громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом (ст. 24); рівність прав жінки та чоловіка (ч. 3 ст. 24) тощо. Отже, у ст. 24 Конституції виділені два основні аспекти цього принципу: а) рівність громадян перед законом; б) рівність жінки та чоловіка.

Рівність усіх перед законом означає, що закон, його приписи рівною мірою є обов'язковими для всіх його адресатів, що суд однаково є доступним для усіх, і суд у своїй діяльності по розгляду спорів повинен керуватися тільки законом, а не якимись іншими підставами.

Що стосується іноземних громадян, які перебувають в Україні на законних підставах, то згідно ст. 3 Закону України «Про правовий статус іноземців та осіб без громадянства», вони користуються тими самими правами та свободами, в тому числі, у сфері трудових відносин, а також несуть такі самі обов'язки, як і громадяни України, за винятками, встановленими Конституцією, законами чи міжнародними договорами України [210].

Активізація і розширення гендерного компонента в усіх напрямках міжнародного законодавства зумовили й активність внесення гендерного

компонента в усі національні законодавчі акти, що стосуються різноманітних сфер життя людини [35, с. 89]. Так, нормами Конституції України імплементовано міжнародно-правові стандарти щодо принципу рівноправ'я чоловіків і жінок.

Стаття 2 Кодексу законів про працю України відтворює положення Конституції України щодо недопущення дискримінації, забороняючи будь-яку дискримінацію у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, етнічного, соціального та іноземного походження, віку, стану здоров'я, інвалідності, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейного та майнового стану, сімейних обов'язків, місця проживання, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, участі у страйку, звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їх прав, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання [87].

У Законі України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», встановлені засади забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у працевлаштуванні, просуванні по роботі, підвищенні кваліфікації та перепідготовці. Так, у ст. 17 зазначено, що роботодавець зобов'язаний: створювати умови праці, які дозволяли б жінкам і чоловікам здійснювати трудову діяльність на рівній основі; забезпечувати жінкам і чоловікам можливість суміщати трудову діяльність із сімейними обов'язками; здійснювати рівну оплату праці жінок і чоловіків при однаковій кваліфікації та однакових умовах праці; вживати заходів щодо створення безпечних для життя і здоров'я умов праці; вживати заходів щодо унеможливлення випадків сексуальних домагань [176].

Роботодавцям забороняється в оголошеннях (рекламі) про вакансії пропонувати роботу лише жінкам або лише чоловікам, за винятком специфічної роботи, яка може виконуватися виключно особами певної статі, висувати різні вимоги, даючи перевагу одній зі статей, вимагати від осіб, які влаштовуються на

роботу, відомості про їхнє особисте життя, плани щодо народження дітей [176].

Про гендер як соціально-культурне та правове явище говорять вже не одне десятиріччя. Слово «гендер» (англ. gender, від лат. genus – рід) має багато значень залежно від вживання. У випадках, коли йдеться про певні нормативні приписи та вимоги, які відповідна культура та суспільство висуває до чоловічої або жіночої поведінки і які слугують критерієм оцінки їх стану, вживають терміни «гендерна роль», «гендер», «соціальна стаття». Поняття гендеру охоплює сферу соціальних ролей та обов'язків, які виконують чоловіки та жінки [35, с. 68-69].

Ліквідація дискримінації має істотне значення для того, щоб всі люди, незалежно від їх фізичних даних або культурних особливостей і переконань мали можливість вільно вибирати напрямок свого професійного шляху та трудової діяльності, повною мірою розвивати свій таланти і свої здібності, а також отримувати винагороду у відповідності зі своїми заслугами. Представляється, що для ліквідації дискримінації потрібні планомірні, цілеспрямовані та послідовні зусилля і політичні дії всіх зацікавлених сторін (наприклад, профспілки, роботодавці, органи зайнятості та ін.) протягом стійкого періоду часу.

Україні суттєво бракує політичних ініціатив, спрямованих на збільшення гендерної рівності на ринку праці. Активні ініціативи на ринку праці не враховують гендерні питання. Бракує ініціатив, спрямованих на зменшення гендерної різниці в оплаті праці або підтримки кар'єрного розвитку жінок, а ініціативи, спрямовані на поєднання роботи та сімейного життя, залишаються поодинокими [64, с. 14].

Принцип вільної праці розвивається заборонаю примусової праці. Такою працею вважаються будь-які форми примусу людини працювати на недобровільно прийнятих умовах або під погрозою будь-якого покарання. Однак, проголосивши заборону примусової праці, Конституція України і законодавство не розшифровує її.

Проте Конвенція № 29 МОП «Про примусову чи обов'язкову працю», яку Україна ратифікувала, розкриває поняття «примусова праця» як будь-яку роботу чи службу, що її вимагають від якої-небудь особи під загрозою якогось покарання

і для якої ця особа не запропонувала добровільно своїх послуг. Крім того, поняття «примусова чи обов'язкова праця» відповідно до Конвенції не включає: 1) будь-яку роботу чи службу, що її вимагають на підставі законів про обов'язкову військову службу і застосовують для робіт суто воєнного характеру; 2) будь-яку роботу чи службу, що є частиною звичайних громадянських обов'язків громадян повністю самоврядної країни; 3) будь-яку роботу чи службу, що її вимагають від якої-небудь особи внаслідок вироку, винесеного рішенням судового органу, при умові, що ця робота чи служба виконуватиметься під наглядом і контролем державної влади та що зазначена особа не буде віддана або передана в розпорядження приватних осіб, компаній чи товариств; 4) будь-яку роботу чи службу, що її вимагають в умовах надзвичайних обставин, тобто у випадках війни або лиха, або загрози лиха, як-от пожежі, повені, голод, землетрус, сильні епідемії чи епізоотії, навали шкідливих тварин, комах чи паразитів рослин і взагалі обставини, що ставлять під загрозу або можуть поставити під загрозу життя чи нормальні життєві умови всього або частини населення; 5) дрібні роботи громадського характеру, тобто роботи, що виконуються для прямої користі колективу членами даного колективу і які тому можуть вважатися звичайними громадянськими обов'язками членів колективу при умові, що саме населення або його безпосередні представники мають право висловити свою думку про доцільність цих робіт [100].

Але з більш широкої точки зору – формування в країні громадянського суспільства, слід зверну увагу на Конвенцію № 105 МОП «Про скасування примусової праці», яка виходить за рамки трудових відносин і має загальнодемократичний характер. Відповідно до конвенції, Україна, як підписант, зобов'язується не вдаватися до будь-якої форми примусової чи обов'язкової праці: 1) як засобу політичного впливу чи виховання або як засобу покарання за наявність чи за висловлювання політичних поглядів, чи ідеологічних переконань, протилежних усталеній політичній, соціальній, чи економічній системі; 2) як метод мобілізації і використання робочої сили для потреб економічного розвитку; 3) як засіб підтримання трудової дисципліни; 4) як засіб покарання за участь у

страйках; 5) як захід дискримінації за ознаками расової, соціальної та національної приналежності чи віросповідання [101].

Очевидно, що ця конвенція сьогодні є більш актуальною для України. Вона покликана забезпечити регулювання трудових відносин на більш високому рівні, ніж конвенція № 29. Не випадково її ратифікували дуже багато держав, у тому числі, Великобританія, Італія, Німеччина, Франція, Швеція, Швейцарія та США. Детальне впровадження норм цієї Конвенції в українське законодавство мало б не лише юридичну, але й ідеологічну цінність – сприяло б розвитку демократичної правосвідомості.

Обґрунтовуючи додатково необхідність більш детального розгляду змісту конституційного права на працю, необхідно відзначити, що сфера умов праці та охорони праці має багато порушень. Це пов'язано з причинами економіко-фінансового, координаційного та правового характеру. І якщо фінансові проблеми є, в основному, локального масштабу, то проблеми правового та організаційного характеру є найбільш болючими, що відображають якісно низький рівень регулювання охорони праці, слабку ефективність відомчого та регіонального контролю за додержанням законодавства про працю та охорону праці, здійснюваного органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування. Крім того, відсутність ефективних і дієвих економічних та адміністративно-правових механізмів, що забезпечують дотримання вимог законодавчих та інших нормативно-правових актів, містять норми трудового права є чинником, що призводить до невисокого рівня підготовленості людей в питаннях організації праці, правової культури в сфері праці та дисципліни праці.

Право на належні, безпечні та здорові умови праці гарантовано ст. 7 Пакту про економічні, соціальних і культурних правах, складається з наступних аспектів:

1) винагороди, що забезпечувала б як мінімум усім трудящим:

– справедливу зарплату і 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;

2) умов роботи, що відповідають вимогам безпеки та гігієни;

3) однакову для всіх можливість просування по роботі на відповідні більш високі ступені виключно на підставі трудового стажу і кваліфікації;

4) відпочинок, дозвілля і розумне обмеження робочого часу та оплачувану періодичну відпустку так само, як і винагороду за святкові дні [141].

Зміст даного права розкривається у Законі України «Про охорону праці» від 14.10.1992 р. [203] та інших нормативних актах.

Ринок праці України також характеризується відносно неофіційними та напівофіційними відносинами роботодавця та працівника. Звісно, приватний сектор є найбільш проблемним у плані забезпечення безпеки праці, область вільного підприємництва, де інтереси працівників часто порушуються, а нехтують заходами безпеки для збільшення прибутків. Труднощі контролю збільшуються не тільки вмілим маскуванням і невідповідністю діяльності приватного підприємства, але й небажанням працівників сприяти виявленню порушень через обґрунтовані побоювання втратити робоче місце. На практиці багато працівників взагалі працює без трудових угод, а решта має трудові угоди, які не покривають усіх умов працевлаштування.

Принцип справедливої оплати праці в Конституції України спирається на два конституційні положення. По-перше, забороняється дискримінація в оплаті праці. У той же час диференціація оплати праці залежно від результатів праці не є дискримінацією і тому цілком допустима. По-друге, законом встановлюється як вихідна база мінімальний розмір оплати праці, обов'язковий для всіх роботодавців.

Статтею 95 КЗпП України встановлено, що розмір мінімальної заробітної плати не може бути нижчим від розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб. До мінімальної заробітної плати не включаються доплати, надбавки, заохочувальні та компенсаційні виплати.

У 2018 році в Україні мінімальна заробітна плата становить з 1 січня: у

місячному розмірі – 3723 гривні, у погодинному розмірі – 22,41 гривні [172].

Говорити про те, що ця сума хоч якось достатня для виживання, неможна, тому що тільки комунальні платежі людині можуть обійтися приблизно в цю суму, але крім цього, необхідно харчуватися та одягатися. Слід звернути увагу, що важливим соціальним правом, що інтегрує до інших соціальних прав і свобод, є право на достатній життєвий рівень для себе і своєї сім'ї (ст. 48 Конституції України). Реалізація цього права передбачає, що будь-яка людина має реальну можливість забезпечувати себе і членів своєї сім'ї достатнім харчуванням, одягом і житлом. Інші соціальні права мають сприяти реалізації цього головного соціального права.

Розбіжність між поняттями «забезпечення достатнього життєвого рівня» та «гарантування мінімальної заробітної плати» в Україні набуває якісно нового наповнення, оскільки розмір останнього менше першого. Відхилення від основних положень міжнародно-правових актів у сфері заробітної плати надалі може негативно вплинути на розвиток економічної та соціальної сфери, а також на процес інтеграції України до міжнародної співдружності [25, с. 48-49].

На жаль, сьогодні законодавство не дає роз'яснення, що можна вважати «достатнім харчуванням, одягом і житлом» [163, с. 135-137]. Але в законодавстві введено термін «прожитковий мінімум», тобто вартісна величина достатнього для забезпечення нормального функціонування організму людини, збереження його здоров'я набору харчових продуктів, а також мінімального набору непродовольчих товарів та мінімального набору послуг, необхідних для задоволення основних соціальних і культурних потреб особистості [152]. Середньорічний розмір прожиткового мінімуму розраховується, як середньозважена величина розмірів прожиткового мінімуму, що діяли протягом звітного року.

Так, визначивши склад споживчого кошика, тобто мінімального набору харчових продуктів, непродовольчих товарів і послуг, необхідних для збереження здоров'я людини та забезпечення її життєдіяльності, кожного року Закон України «Про Державний бюджет України» встановлює величину прожиткового

мінімуму. У 2018 році в Україні прожитковий мінімум на одну особу в розрахунку на місяць у розмірі з 1 січня 2018 року – 1700 гривень, з 1 липня – 1777 гривень, з 1 грудня – 1853 гривні, а для основних соціальних і демографічних груп населення: дітей віком до 6 років: з 1 січня 2018 року – 1492 гривні, з 1 липня – 1559 гривень, з 1 грудня – 1626 гривень; дітей віком від 6 до 18 років: з 1 січня 2018 року – 1860 гривень, з 1 липня – 1944 гривні, з 1 грудня – 2027 гривень; працездатних осіб: з 1 січня 2018 року – 1762 гривні, з 1 липня – 1841 гривня, з 1 грудня – 1921 гривня; осіб, які втратили працездатність: з 1 січня 2018 року – 1373 гривні, з 1 липня – 1435 гривень, з 1 грудня – 1497 гривень [172].

У результаті, виходить, що величина прожиткового рівня залежить від споживчого кошика, який встановлюється Кабінетом Міністрів України на рівні фізіологічного виживання. Рівень мінімальної оплати праці, який встановлений не відповідає реальним витратам, призводить до заниження ціни робочої сили, на нього не можливо існувати.

Зрозуміло, для повної реалізації ст. 48 Конституції України, необхідно послідовно підвищувати прожитковий мінімум відповідно до адекватних реалій потреб людини, враховуючи досвід закордонних держав, і наблизити до його рівня мінімальний розмір оплати праці в Україні. Але й без цього є зрозумілим, що вирішення цієї проблеми є вельми далекою перспективою для нашої держави. Законопроект «Про Державний бюджет» на наступний рік обов'язково повинен розроблятися з урахуванням прожиткового мінімуму європейських держав. Це ті питання, які підлягають вирішенню в першу чергу в умовах євроінтеграційного напрямку України.

У чинному законодавстві передбачена відповідальність у разі несвоєчасної виплати винагороди за працю. Кримінальна відповідальність за невиконання заробітної плати, стипендії, пенсії чи інших установлених законом виплат встановлена у ст. 175 Кримінального кодексу України: «Безпідставна невиконання заробітної плати, стипендії, пенсії чи іншої установленної законом виплати громадянам більш як за один місяць, вчинена умисно керівником підприємства, установи або організації незалежно від форми власності чи громадянином –

суб'єктом підприємницької діяльності, – карається штрафом від п'ятисот до тисячі неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або виправними роботами на строк до двох років, або позбавленням волі на строк до двох років, з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до трьох років. Те саме діяння, якщо воно було вчинене внаслідок нецільового використання коштів, призначених для виплати заробітної плати, стипендії, пенсії та інших встановлених законом виплат, – карається штрафом від тисячі до півтори тисячі неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або обмеженням волі на строк до трьох років, або позбавленням волі на строк до п'яти років, з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до трьох років» [118].

Кодекс України про адміністративні правопорушення передбачає відповідальність за порушення вимог законодавства про працю та про охорону праці: «Порушення встановлених термінів виплати пенсій, стипендій, заробітної плати, виплата їх не в повному обсязі, терміну надання посадовими особами підприємств, установ, організацій незалежно від форми власності та фізичними особами-підприємцями працівникам, у тому числі колишнім, на їхню вимогу документів стосовно їх трудової діяльності на даному підприємстві, в установі, організації чи у фізичної особи-підприємця, необхідних для призначення пенсії (про стаж, заробітну плату тощо), 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 за собою накладення штрафу на посадових осіб підприємств, установ і організацій незалежно від форми власності та громадян – суб'єктів підприємницької діяльності від тридцяти до ста неоподатковуваних мінімумів доходів громадян» [88].

Звісно, крім кримінальної та адміністративної відповідальності, має бути встановлена матеріальна відповідальність в законопроекті Трудового кодексу. Матеріальна відповідальність полягає у встановленому законом обов'язку однієї зі сторін трудового договору (працівника або роботодавця) покрити

(відшкодувати) у встановлених законом межах і порядку шкоду, заподіяну другій стороні внаслідок винного, протиправного порушення покладених на них обов'язків [40, с. 59-70]. Притягнення працівника до матеріальної відповідальності не залежить від притягнення його до дисциплінарної, адміністративної чи кримінальної відповідальності (ч. 5 ст. 365 законопроекту Трудового кодексу).

Відповідно до ст. 364 Трудового кодексу № 1658, невиконання роботодавцем передбачених колективним або трудовим договором обов'язків щодо надання працівникові матеріальних благ і послуг дає працівникові право на стягнення з роботодавця вартості зазначених благ і послуг відповідно до роздрібних цін, що склалися в даній місцевості, незалежно від того, чи здійснював працівник витрати в порядку оплати цих благ і послуг [267]. Так, доцільно доповнити ст. 364 законопроекту Трудового кодексу України, додавши норму, яка б зобов'язувала роботодавця у разі порушення встановлених строків виплати працівнику заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат, сплатити: при затримці виплат до 10 календарних днів – у розмірі 10 відсотків від не виплачених сум; при затримці виплат до 30 календарних днів – у розмірі 20 відсотків від виплачених сум; при затримці виплат до 60 календарних днів – у розмірі 50 відсотків від виплачених сум; при затримці виплат понад 90 календарних днів – у розмірі 100 відсотків від не виплачених сум.

Підсумовуючи, можна сказати, що конституційне право на працю сьогодні, як і раніше, займає центральне місце в системі соціально-економічних прав і свобод, закріплених Конституцією України. При цьому, враховуючи величезну кількість проблем із забезпеченням і реалізацією трудових прав громадян, доводиться констатувати, що стан забезпеченості прав на ринку праці залишається досить важким.

Закріплюючи на конституційному рівні право на працю, держава визнає те, що належить кожній працездатній людині – свободу розпорядження своїми здібностями до праці, вільний вибір роду діяльності та професії. З іншого боку, держава гарантує особам, які бажають, забезпечення працею, захист і охорону

цього права на своїй території. Але це не означає обов'язку держави працевлаштувати кожну особу. Основна умова, що підвищує якість та ефективність праці, – це право людини вільно вибирати собі професію та рід діяльності до душі, тобто право вільної праці, а держава сприяє та створює всі можливі умови для реалізації цього права. Як вказує В. В. Хромей, юридичним оформленням вибору громадянина є укладення ним трудового договору з працедавцем; у договорі за угодою сторін встановлюється трудова функція працівників. Причому така модель припускає право працівника і працедавця вільно на основі угоди сторін визначати зміст трудового договору (контракту) між ними. Це положення укладається в ширшу концепцію свободи договору, закріплену відповідно до загальних принципів правового регулювання ринкових відносин [281, с. 132-156].

Проте, дивлячись на ситуацію, треба сказати, що нашій державі доведеться докласти ще дуже багато зусиль з викорінення дискримінації та порушень у сфері реалізації конституційного права на працю, так і інших, не менш важливих прав і свобод людини в сфері праці, з метою створення таких соціальних, економічних, організаційних та правових умов, за яких можна буде сказати, що конституційні положення реальні та дотримуються всіма.

У підсумку, представляється необхідним доповнити ст. 43 Конституції України наступним змістом: «Кожен має право на працю, яка включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно вибирає або на яку вільно погоджується. Держава створює умови для повного здійснення *без будь-якої дискримінації* громадянами права на *достойну* працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки та перепідготовки кадрів відповідно до громадських потреб *і потреб працівника*. Використання примусової праці забороняється. Кожен має право на належні, безпечні, *відповідні вимогам гігієни* та здорові умови праці, на заробітну плату, не нижче тієї, що встановлена законом. Громадянам гарантується захист від незаконного звільнення. Право на своєчасне отримання винагороди за працю захищається законом».

Безумовно, чітке закріплення положення щодо недопущення дискримінації в Основному Законі зробить механізм застосування більш якісним. Праця має відповідати рівню освіти, прагненням особи, тому вважаємо необхідним введення терміну «достойна праця». Доповнення «...і потреб працівника» надасть змісту статті більш демократичний відтінок, підкреслить принцип вільного професійного вибору та можливості перенавчання за іншою спеціальністю.

У зв'язку з тим, що не розкрито значення «здорові умови праці», вважаємо необхідним уточнити це положення, зазначивши, що умови праці мають «відповідати вимогам гігієни» і звісно, для результативної праці дуже важливим є «сприятливий психологічний клімат» на підприємстві, установі чи організації, який залежить від багатьох факторів, є обговорюваним у науковій літературі, але на законодавчому рівні право особи з цього питання не закріплене.

1.3. Нормативно-правове регулювання права на працю в Україні на сучасному етапі

Закріплення у ст. 43 Конституції України [110] права на працю, дає підстави законодавчого регулювання цих відносин. Зокрема, І. І. Андріановська, наголошує, що в сфері застосування праці є дві групи відносин, які врегульовані нормами трудового законодавства, та які врегульовані нормами інших галузей законодавства [6, с. 79].

Беззаперечно, , що головною галуззю законодавства, яка регулює відносини в різних сферах застосування праці, є трудове законодавство [38]. Як вказує П. Д. Пилипенко, це пояснюють предметом трудового права, вагомістю і значенням тих суспільно-трудова відносин, які регулюються нормами цієї галузі [158, с. 29]. Можна говорити, що трудове право регулює «власне трудові відносини» або трудові у вузькому сенсі цього слова. Специфічною ознакою цих відносин, що дає можливість відмежувати їх від тих, в яких праця становить лише частину відносин, є участь у процесі праці, спільна трудова діяльність з іншими працівниками даного підприємства чи установи.

Трудове право як самостійна галузь виділилася в свій час з цивільного приватного права, оскільки певний рівень розвитку виробництва вимагає відповідної охорони цієї праці, соціального захисту працівників, дисципліни та злагожденості, оплати не тільки результату праці, але і самої діяльності як реалізації людської здатності трудитися, нормування робочого часу та інших правових норм, які, природно, невідомі цивільному законодавству. Регулювання процесу трудової діяльності передбачає як обов'язкову ознаку – підпорядкування внутрішньому розпорядку підприємства, установи, ознаки настільки специфічної, що він є відмітним, що дозволяє відмежувати власне трудові відносини від інших, теж пов'язаних з працею, але регульованих цивільним правом [14, с. 183-184].

У свою чергу, цивільне право регулює трудові відносини. Однак ці трудові відносини не пов'язані із самим процесом праці. Такі цивільно-правові договори, як договір підряду, трудового доручення, авторський договір, договір про надання послуг – завжди припускають подання від виконавця лише результату праці, і саме про нього, його якісні характеристики домовляються сторони у зазначених договорах цивільного права. Подібні договори не регулюють сам процес виробництва, трудову дисципліну, не забезпечують ніяких соціальних гарантій. Замовнику, в принципі, все одно в якому трудовому режимі буде виконувати для нього замовлення підрядник, для замовника головне – результат роботи.

Основним актом, що регулює суспільні відносини в сфері праці, є Кодекс законів про працю України, який був прийнятий 10 грудня 1971 року і продовжує діяти сьогодні. В КЗпП включені норми, що більш детально регламентують конституційне право на працю і трудові відносини ніж загальносоюзні акти – Основи законодавства Союзу РСР і союзних республік про працю (1970 р.), на базі яких Кодекс був прийнятий.

Не слід забувати про те, що Кодекс законів про працю приймався в той період історії, коли держава була монополістом у всіх сферах життя суспільства, в тому числі, і в галузі трудових відносин. Держава, що була єдиним роботодавцем, мала встановити та забезпечити трудові права та гарантії.

Слід враховувати також, що у часи, коли був прийнятий Кодекс законів про

працю, передбачалося покарання за валютні злочини, а те, що зараз ми називаємо підприємницькою діяльністю, вважалося спекуляцією і каралося кримінальним законом. З 1971 р., коли був прийнятий КЗпП і по цей час, в країні відбулися докорінні зміни у всіх сферах життя суспільства: прийнята нова Конституція 1996 р., змінилася політична система, суспільний лад, економічний уклад. У зв'язку з цим істотних змін зазнала і правова система держави: прийняті нові конституційні та звичайні закони, у тому числі Кримінальний кодекс, Цивільний кодекс, Господарський кодекс, Податковий кодекс, Митний кодекс та ін. [14, с. 183-184].

Після розпаду СРСР, у зв'язку з переходом до ринкових відносин, появою різних форм власності, а також з метою вдосконалення політики, спрямованої на посилення соціального захисту громадян, починається й формування сучасного трудового законодавства України на базі чинного КЗпП. Формування відбувається шляхом внесення до нього змін та доповнень, а також шляхом прийняття нових законів та інших нормативних актів, спрямованих на докорінне реформування чинного законодавства. Оскільки перехід до ринкових відносин представляється вельми тривалим, сучасне трудове право за своїм змістом є перехідним, іншим воно бути не може. В іншому випадку (що дуже ймовірно) його спіткає доля Кодексів 1918 р. і 1922 р., які незабаром після прийняття (перший відразу, а другий через кілька років) перестали відповідати зміненим соціально-економічним умовам.

Отже, сам КЗпП являє собою суміш правових норм, прийнятих за різних історичних та економічних умов, певна частина яких відповідає вимогам часу, а інша – застаріла і не може адекватно регулювати сучасні трудові відносини.

До числа найбільш важливих законодавчих актів прийнятих після 1991 року, які є чинними сьогодні слід віднести, насамперед, такі Закони України (за датою прийняття) «Про підприємництво» від 07.02.1991 р. № 698-XII, «Про пенсійне забезпечення» від 05.11.1991 р. № 1788-XII, «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей» від 20.12.1991 р. № 2011-XII, «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» від 21.03.1991 р. № 875-XII,

«Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб» від 09.04.1992 р. № 2262-XII, «Про охорону праці» від 14.10.1992 р. № 2694-XII, «Про державну допомогу сім'ям з дітьми» від 21.11.1992 р. № 2811-XII, «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» від 05.02.1993 р. № 2998-XII, «Про колективні договори і угоди» від 01.07.1993 р. № 3356-XII, «Про оплату праці» від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР, «Про страхування» від 07.03.1996 р. № 85/96-ВР, «Про відпустки» від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР, «Основи законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 14.01.1998 р. № 16/98-ВР, «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 03.03.1998 р. № 137/98-ВР, «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15.09.1999 р. № 1045-XIV, «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 23.09.1999 р. № 1105- XIV, «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» від 02.03.2000 р. № 1533-III, «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії» від 05.10.2000 р. № 2017-III, «Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати» від 19.10.2000 р. № 2050-III, «Про соціальні послуги» від 19.06.2003 р. № 966-IV; «Про недержавне пенсійне забезпечення» від 09.07.2003 р. № 1057-IV, «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» від 09.07.2003 р. № 1058-IV, «Про міжнародні договори України» від 29.06.2004 р. № 1906-IV, «Про міжнародне приватне право» від 23.06.2005 р. № 2709-IV, «Про захист персональних даних» від 01.06.2010 р. № 2297-VI, «Про соціальний діалог в Україні» від 23.12.2010 р. № 2862-VI, «Про професійний розвиток працівників» від 12.01.2012 р. № 4312-VI, «Про громадські об'єднання» від 22.03.2012 р. № 4572-VI, «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» від 22.06.2012 р. № 5026-VI, «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 р. № 5067-VI, «Про зовнішню трудову міграцію» від 05.11.2015 р. № 761-VIII, «Про затвердження Загальнодержавної соціальної програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища на 2014-2018 роки» від 04.04.2013 р. № 178-VII та ін. [14, с. 184-185].

Треба сказати, що великий вплив на перегляд законодавства про працю надали міжнародні норми про права людини, в тому числі ті, які стосуються трудових прав. Україна 14 червня 1994 року після підписання Угоди про партнерство та співробітництво між Україною і Європейськими Співтовариствами та їх державами-членами [273], взяла на себе зобов'язання вживати заходів для поступового приведення національного законодавства у відповідність із європейськими нормами у визначених сферах. До таких сфер належить й право на працю, яке розглядається як складова частина соціальної політики Європейського Союзу, що належить до питань так званої першої колони.

Розробники законодавства України спираються на положення міжнародних актів, приводячи національне законодавство у відповідність до міжнародних трудових стандартів з метою сприяння соціально-економічному прогресу, досягненні соціальної справедливості, покращенні умов праці та захисту прав людини.

Крім законодавчих актів, відносини у сфері праці регулюються підзаконними нормативно-правовими актами Президента України, Кабінету Міністрів України, центральних органів виконавчої влади та локальними нормативно-правовими актами. Нормативно-правове регулювання трудових відносин здійснюють також акти соціального партнерства – колективні договори та угоди, що укладаються на державному, галузевому, регіональному рівнях, локальні нормативно-правові акти.

Локальним нормативно-правовим актам належить важлива роль (колективному договору, правилам внутрішнього трудового розпорядку, положенню про преміювання, положенню про порядок винагороди за підсумками роботи за рік тощо). Ці акти чинні тільки в межах конкретного підприємства, установи, організації. Вони приймаються частіше за все на певний строк [260, с. 39].

М. Ю. Шуліпа, розглядаючи дію локальних нормативно-правових актів, що містять норми трудового права, зазначає, що локальні нормативно-правові акти приймаються для вирішення тих чи інших питань регулювання суспільних

відносин у сфері праці, якщо в законодавстві не передбачено прямого регулювання або коли із закону випливає, що має бути проведена конкретизація відповідних положень на підприємстві. Так, приймаються локальні акти з питань робочого часу, часу відпочинку, оплати праці, охорони праці тощо [291, с. 306]. Дослідник зазначає, що локальні нормативно-правові акти (колективний договір, правила внутрішнього трудового розпорядку, положення про преміювання, положення про винагороду за підсумками роботи за рік та ін.) діють у межах конкретного підприємства, установи, організації та приймаються найчастіше на певний термін. При цьому дія локальних нормативно-правових актів у часі може бути обмежена певним терміном або ж їх можна вважати чинними до скасування або зміни в установленому порядку [291, с. 306].

Слід зауважити, що масив законодавства, що містить норми, які регулюють конституційно-правові відносини в сфері праці, не має ні постійний об'єм, ні чітку структуру, ні сувору ієрархію нормативно-правових актів, до нього належить значна кількість підзаконних нормативно-правових актів. Це, безумовно, великий мінус досліджуваних правовідносин, оскільки ускладнює процедуру правозастосування і певною мірою служить постійною перешкодою динамічного розвитку конституційно-правових відносин у сфері праці. Крім того, важливо зазначити, що необґрунтовано завищене значення локального і підзаконного регулювання у трудовому праві є не менш серйозною перешкодою на шляху розвитку досліджуваних правовідносин. В трудовому законодавстві містяться тисячі норм, при цьому окремі нерідко вступають у суперечність з актами, які є вищими за юридичною силою.

Колізії та неврегульованості в чинному трудовому законодавстві часто призводять до порушень трудових прав працівників. Особливу роль в удосконаленні системи трудового права на сучасному етапі має відіграти кодифікація законодавства про працю, яка повинна стати не тільки якісним кроком у розвитку та становленні цієї галузі права, а й дозволить усунути суперечності, що виникають у процесі розвитку системи права, з одного боку, і системи законодавства – з іншого та при колізії різних нормативних актів.

Звичайно, зміни та доповнення, що вносяться до Кодексу законів про працю України 1971 р., необхідні. Але реальна дійсність вже давно породжує нові суспільні відносини в сфері праці, видозмінює старі – все це вимагає правового оформлення. «Латання» старого тексту КЗпП України не призвело і не призведе до бажаного результату. Необхідно змінювати концепцію закону докорінно, щоб зробити законодавство в сфері трудових відносин дієвим на практиці, а також доступним та дохідливим для всіх громадян. Пропозиції науковців та практиків, напрацьовані і прийняті закони та інші нормативно-правові акти, що регулюють трудові відносини, будучи об'єднаними, мають стати основою для Трудового кодексу.

Так, важливою подією є розробка законопроекту Трудового кодексу України, реєстр №1658 від 27.12.2014 р. [267], який вже доволі давно «блукає коридорами» Кабінету Міністрів України та Верховної Ради України. Розробка концепції нового Трудового кодексу України, так і самого Кодексу, справа важка. Це обумовлено рядом обставин, зокрема, складністю соціально-економічного становища в країні, неясністю його перспективи (адже Кодекс розробляється на тривалий час) [14, с. 187].

Ситуація з законодавчим регулюванням застосування праці в Україні не може вважатись нормальною. Затримка з реформуванням трудового законодавства, а також «агресивний» до певної міри характер сучасного податкового законодавства об'єктивно призводять до звуження сфери дії законодавства про працю внаслідок застосування для регулювання відносин між роботодавцем та працівником цивільно-правових інструментів, особливо у сфері малого підприємництва [14, с. 187].

До законопроекту Трудового кодексу № 1658 України, повністю інкорпоровані норми законів України «Про оплату праці», «Про відпустки» та частково Закону України «Про охорону праці».

У порівнянні з чинним трудовим законодавством в законопроекті включено регулювання питань щодо:

- формулювання вимог щодо забезпечення права працівників на повагу до

їх честі й гідності у трудових правовідносинах;

- визнання цивільно-правових відносин трудовими;
- порядку укладення письмового трудового договору, його дії та припинення;
- уточнення щодо оплати праці за різних обставин виконання робіт, зокрема, у разі суміщення професій (посад), поділу робочого дня на частини, усунення дискримінації в оплаті праці за сумісництвом;
- установлення фінансової відповідальності роботодавця за несвочасну виплату заробітної плати працівникам та ін.

Включено положення, спрямовані на адаптацію трудового законодавства України до Європейської соціальної хартії (переглянутої) та інших міжнародно-правових актів – Загальної декларації прав людини, Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права, конвенцій і рекомендацій Міжнародної організації праці.

Виключено дискримінаційне обмеження на звільнення за власною ініціативою працівників, які працюють за строковим трудовим договором.

Передбачено, що акти трудового законодавства регулюють відносини з дня набрання ними чинності та не мають зворотної сили, крім випадків, коли вони пом'якшують або скасовують матеріальну та дисциплінарну відповідальність особи.

Встановлено норму щодо застосування актів законодавства однакової юридичної сили у разі їх неузгодженості, якими регулюються трудові відносини. У цьому випадку застосовується акт, що є спеціальним для цих відносин. У разі неоднозначного трактування прав працівника чи роботодавця, коли є можливість прийняття рішення на користь того чи іншого, рішення приймається на користь працівника.

Передбачена аналогія права, згідно з якою у разі якщо відносини не врегульовані актами з питань праці, вони регулюються актами, трудового законодавства, що регулюють подібні за змістом трудові відносини.

З прийняттям Трудового кодексу України підлягають визнанню такими, що

втратили чинність: Кодекс законів про працю України, Закон України «Про оплату праці», Закон України «Про визначення розміру збитків, завданих підприємству, установі, організації розкраданням, знищенням (псуванням), недостачею або втратою дорогоцінних металів, дорогоцінного каміння та валютних цінностей»; Закон України «Про відпустки».

Аналізуючи положення законопроекту, звернемо увагу на наступне. Законопроект Трудового кодексу України № 1658 порушує недоторканність робочого місця. Згідно зі ст. 29 ТКУ, роботодавець має право контролювати виконання працівниками трудових обов'язків, у тому числі з використанням технічних засобів, якщо це зумовлено особливостями виробництва, на умовах, визначених колективним договором, з обов'язковим письмовим попередженням працівників до початку застосування таких засобів. Під час здійснення контролю не допускаються дії, що принижують честь і гідність або порушують інші права працівників [267].

Згідно ст. 68 законопроекту Кодексу, роботодавець за домовленістю з іншим роботодавцем має право в разі простою (тимчасового зупинення роботи, зумовленого відсутністю організаційних або технічних умов, необхідних для її виконання, обставинами непереборної сили або іншими обставинами) тимчасово перевести працівника за його згодою на роботу до іншого роботодавця з оплатою праці за виконану роботу, за умови дотримання гарантії збереження середньої заробітної плати. Строк такого переведення не може перевищувати трьох місяців [267].

Проте, таке переведення на практиці буде примусовим, адже працівник може надати згоду під тиском або боячись втратити роботу. Крім цього, строк такого переведення не встановлений.

Розширені, нечітко визначені й односторонні підстави для звільнення:

— за розголошення комерційної таємниці, згідно зі ст. 505 Цивільного кодексу України ними можуть вважатися відомості технічного, організаційного, комерційного, виробничого та іншого характеру (п. 2 ч. 2 стаття 92). Таке широке формулювання надасть роботодавцю право звільнити працівника, наприклад, за

розголошення розміру його заробітної плати;

– у зв'язку з недостатньою кваліфікацією працівника, що підтверджується результатами атестації, іншими доказами (стаття 93). Це дозволить роботодавцям проводити атестації, зокрема, для звільнення небажаних працівників, об'єктивність та неупередженість цих атестацій може бути сумнівною. Крім цього, поняття «інші докази» у статті не конкретизоване, що на практиці дасть змогу підтверджувати або спростовувати кваліфікацію працівника будь-якими абсолютно довільними доказами та може спричинити звільнення з суб'єктивних причин;

– у разі не здійснення профілактичного щеплення або не проходження медичного огляду працівник підлягає звільненню з роботи без попередження (стаття 72).

У статті 58 законопроекту ТКУ наведене розширене коло підстав для укладення строкових трудових договорів, зокрема, на час виконання певного обсягу чи виду роботи, строк закінчення якої не може бути визначений конкретною датою; для виконання робіт, пов'язаних з тимчасовим (до одного року) розширенням виробництва або обсягу послуг, що надаються відповідним роботодавцем, а також з педагогічними, науково-педагогічними, науковими працівниками, призначення (обрання) на посаду яких здійснюється за результатами конкурсу на визначений строк, що, як слушно зазначило Головне науково-експертне управління Апарату Верховної Ради України, автоматично не обумовлює строковий характер їхньої роботи.

Стаття 30 законопроекту ТКУ встановлює, що підставою для виникнення трудових відносин є трудовий договір. Поряд з обов'язковими умовами у трудовому договорі також можуть бути встановлені й додаткові, до яких належать умови щодо випробування, нерозголошення комерційної таємниці та іншої захищеної законом інформації, професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівника тощо. Додаткові умови можуть бути включені до трудового договору після його укладення (ч. 3 статті 32). Запропонований механізм може мати негативні наслідки для працівника, оскільки

роботодавець матиме змогу розробити вигідні для себе трудові договори, свідомо упереджені, оскільки одна зі сторін практично позбавлена права вносити свої пропозиції. Наведене формулювання є занадто широким, що, швидше за все, призведе до того, що у трудовий договір в односторонньому порядку будуть включені умови, які поставлять працівника у дискримінаційне. залежне становище.

На підставі вищезазначеного, можна зробити наступні висновки. Для розвитку та удосконалення законодавства про працю України в сучасний перехідний період, на якому перебуває наша держава є дуже відповідальним. На сьогодні постає проблема прогнозування розвитку законодавства в руслі закріплених міжнародних трудових стандартів та досвіду регулювання відносин, який ефективно діє в економічно розвинутих закордонних країнах.

Основним результатом вдосконалення нормативно-правового регулювання конституційного права на працю є прийняття сучасного, збалансованого Трудового кодексу України. Уніфіковане трудове законодавство в єдиному кодифікованому акті – Трудовому кодексі України, має: усунути недоліки, що існують, скоротити загальну кількість нормативно-правових актів у цій галузі, усунути суперечність між ними, підвищити доступність та зрозумілість трудових норм, чітко визначити та вдосконалити засади реалізації прав у сфері праці та їх гарантій, створити ефективні механізми захисту трудових прав працівників, підвищити якість та комплексність застосування трудового законодавства тощо.

Черговий законопроект Трудового кодексу № 1658, майже нічим не відрізняється від попередніх варіантів і його ухвалення може призвести до звуження прав трудящих в Україні. Тому і ця редакція законопроекту ТКУ також заслуговує на досконале доопрацювання. У Трудовому кодексі повинні бути сформульовані загальні принципи регулювання трудових відносин, встановлено мінімальний комплекс прав і гарантій працівникам, який може бути забезпечений роботодавцями в умовах сучасних ринкових відносин. Конкретні умови праці повинні обумовлюватися вже в індивідуальних трудових угодах і колективних договорах і угодах [14, с. 190].

Висновки до розділу 1

Розділ перший містить три підрозділи. У підрозділі 1.1 «Історико-правові аспекти становлення та розвитку конституційного права на працю в Україні» наводяться етапи становлення права на працю як такого, що закріплене Конституцією, аналізується історія законодавчої регламентації та підходи до змісту конституційного права на працю в Україні. Здійснюється глибокий правовий аналіз значної кількості нормативно-правових актів України та спеціальної наукової літератури за темою. Основну увагу приділено вивченню конституцій, проектів конституцій, трудового законодавства зазначеного періоду. Виділено основні етапи становлення конституційного права на працю. Наголошено, що особливість чинної Конституції України полягає не тільки в новому трактуванні права на працю (розглядається не як обов'язок, а мова йде про свободу праці), а й в поширенні його змісту.

У підрозділі 1.2 «Конституційне право на працю в системі соціально-економічних прав людини: сутність і значення в сучасних умовах» досліджується важливість конституційного права на працю в системі прав людини, а також сутність права на працю, закріпленого Конституцією України. Зазначається, що в Конституції України соціально-економічні права і свободи людини зафіксовані у повній відповідності до загальновизнаних норм міжнародного права.

Норми Конституції України закріплюють такі трудові права: право на працю (ст. 43); право на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів (ст. 44); право на відпочинок (ст. 45); право на соціальне забезпечення (ст. 46); право на достатній життєвий рівень для себе і своєї сім'ї (ст. 48).

Проаналізовано зміст конституційного права на працю в Україні, обґрунтовано удосконалення положень Конституції України. У підрозділі піддано науковій критиці ідею щодо віднесення конституційного права на працю до природних прав людини, адже його забезпечення безпосередньо залежить від створених у межах правової системи держави умов та законодавчого закріплення соціально-економічної політики держави.

У підрозділі 1.3 «Нормативно-правове регулювання права на працю в Україні на сучасному етапі» аналізується система джерел, які забезпечують реалізацію та захист конституційного права на працю в Україні, а також перспективне законодавство. Встановлено, що масив законодавства, який містить норми, що регулюють конституційно-правові відносини в сфері праці, не має ні постійного об'єму, ні чіткої структури. До нього належить значна кількість підзаконних нормативно-правових актів, необґрунтовано завищене значення локального регулювання. Колізії та неврегульованості в чинному трудовому законодавстві часто призводять до порушень трудових прав працівників.

Уніфіковане трудове законодавство в єдиному кодифікованому акті – Трудовому кодексі України, покликано: усунути недоліки, що існують, скоротити загальну кількість нормативно-правових актів у цій галузі, усунути суперечності між ними, підвищити доступність та зрозумілість трудових норм, чітко визначити та вдосконалити засади реалізації прав у сфері праці та їх гарантій, створити ефективні механізми захисту трудових прав працівників, підвищити якість та комплексність застосування трудового законодавства тощо.

На основі юридичного аналізу положень проекту Трудового кодексу, реєстр № 1658 від 27.12.2014 р., встановлено, що він заслуговує на досконале доопрацювання.

Результати дослідження, які викладені у Розділі I, відображено у наступних публікаціях автора: [14, с. 182-191]; [16, с. 72-76].

РОЗДІЛ 2

СПОСОБИ ТА УМОВИ РЕАЛІЗАЦІЇ КОНСТИТУЦІЙНОГО ПРАВА НА ПРАЦЮ В УКРАЇНІ В УМОВАХ СУЧАСНИХ ІНТЕГРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ

2.1 Інтернаціоналізація трудових прав, гарантованих Конституцією України в умовах сучасних інтеграційних процесів

Глобалізаційні процеси, що відбуваються у світі, призводять до посилення впливу міжнародного права, яке виробило загальновизнані принципи і норми. Гносеологічною основою співвідношення права з цього питання є теорія, згідно з якою міжнародні стандарти переважають над нормами національного законодавства і мають бути інтегровані у внутрішньодержавні правові системи [278, с. 203]. Британський професор Р. Дженнінгс зазначає, що сьогодні міжнародне право «впливає на повсякденне життя людей, оскільки чим більше розвинута країна, тим з більшою імовірністю люди будуть підлеглими міжнародному праву» [296, с. 39-41].

Як зауважує В. Н. Денисов, інтернаціоналізація права держав переплітається з доместикацією, чи інтернаціоналізацією внутрішньодержавного права. Полягає вона у визнанні міжнародних правових норм частиною права певної країни. Зростає кількість міжнародних норм, які інкорпоруються внутрішнім правом і там набувають свого повного значення [49, с. 82-85].

Отже, єдність світової спільноти, зміцнення взаємозалежності держав вимагають сумісності соціально-економічних і політико-правових систем держав, їх здатності взаємодіяти між собою, з регіональними системами та з глобальною системою в цілому. При цьому, глобалізаційні процеси, що мають всеосяжний характер, зокрема, зачіпають сферу трудових відносин, у тому числі, і в Україні. Це породжує нові тенденції – праце-правову інтеграцію держав, уніфікацію правових стандартів у сфері праці, гармонізацію прав людини в сфері праці в Україні з міжнародними нормами, механізмів забезпечення контролю за їх

реалізацією, що не лише сприяє рішення проблем сучасності, але і виводить держави на нові шляхи економічного, політичного, соціального, духовно-культурного і правового розвитку.

Дослідження модернізації конституційно-правового регулювання права на працю в Україні під впливом міждержавних інтеграційних процесів має важливе теоретичне й практичне значення.

Е. М. Аместистов визначає, що мета правового регулювання, що здійснюється за допомогою міжнародних норм праці, полягає у захисті трудових прав працівників та їх професійних організацій шляхом встановлення визначених юридичних та фактичних гарантій цих прав та тим самим – в покращенні умов праці та побуту працівників в різних країнах [4, с. 5-6]. Професор Ю. В. Шишков трактує міжнародне інтегрування як найвищий ступень інтернаціоналізації, при якому відбувається «зрощування національних ринків товарів, послуг, капіталів, робочої сили та формування цілісного ринкового простору з єдиною валютно-фінансовою системою, єдиною правовою системою і координацією внутрішньо-та зовнішньоекономічної політики» [289].

Як свідчать сучасні дослідження у сфері гармонізації законодавства України з правом ЄС, потребує першочергового вирішення проблема впорядкування юридичної термінології, оскільки вона є вихідним пунктом у процесі адаптації права України до права ЄС [294]. Так, поняття стандарти в сфері прав людини означає обов'язкові вимоги, норми, закріплені в міжнародних актах (документах) [2, с. 8]. За визначенням П. М. Рабіновича та М. І. Хавронюка, міжнародні стандарти прав людини – це закріплені у міжнародних актах та інших міжнародних документах певні показники цих прав, до досягнення яких заохочуються або ж зобов'язуються держави [238, с. 19]. М. О. Баймуратов зазначає, що міжнародно-правові акти в галузі прав людини прийнято називати міжнародними стандартами [7, с. 318]. Д. В. Черняєва вказує на те, що за міжнародними нормами про працю у міжнародному праві закріпилася назва «міжнародні стандарти праці» [285, с. 5]. У своїх дослідженнях І. Я. Кисельов термін міжнародні стандарти праці розглядає як нормативну субстанцію

міжнародного трудового права, одне з досягнень сучасної цивілізації, котра відобразила результати погодженої діяльності держав щодо внесення в ринкову економіку соціальних цінностей, розробки зусиллями світового співтовариства інструментів соціальної політики, прийнятної для держав, які є його складовими [85, с. 448].

Отже, однією з основних тенденцій модернізації системи конституційних прав людини в сфері праці є посилення взаємодії міжнародного і національного права. Міжнародні трудові норми сприяють одноманітності в забезпеченні рівня захисту трудових прав працівників.

Ю. С. Шемчушенко зазначає, що на відміну від гармонізації, адаптація – це процес з «одностороннім рухом», тобто мова йде про приведення національного законодавства відповідно до вимог законодавства ЄС [288, с. 38]. Особливо складною є проблема гармонізації європейського права з національними законодавствами, коли правові колізії стосуються конституцій відповідних держав. Адже конституції забезпечені додатковими гарантіями проти внесення до них частих змін та доповнень [288, с. 39].

Розроблення єдиних правових норм дозволяє після ухвалення їх заінтересованими державами замінити різнопорядкові положення національного права і тим самим усунути необхідність використання колізійно-правового методу. Ці однакові правові норми дістали в зарубіжній та вітчизняній літературі найменування «уніфіковані», а процес їх вироблення – «уніфікацією законодавства» [114, с. 131].

Враховуючи той факт, що в Україні тривалий час було повністю рецептоване російське законодавство або діяло всесоюзне, актуальним і важливим є врахування власної правової спадщини, що дозволить, з одного боку, уникнути недоліків і помилок, з іншого, дасть змогу повернути норми, які були необґрунтовано виключені.

Питання гармонізації національного права з європейським тісно пов'язано з ще однією проблемою: порівняльного вивчення правового досвіду різних держав. Цей досвід надзвичайно багатий, і завдання полягає в тому, щоб розумно їм

користуватись [288, с. 40].

З 14 квітня 1986 р. Україна приєднана до Віденської конвенції про право міжнародних договорів, відповідно до якої «договір» означає міжнародну угоду, укладену між державами в письмовій формі та регульовану міжнародним правом, незалежно від того, чи викладена така угода в одному документі, двох чи кількох зв'язаних між собою документах, а також незалежно від її конкретного найменування [211]. «Ратифікація», «прийняття», «затвердження» і «приєднання» означають, залежно від випадку, міжнародний акт, який має таке найменування і за допомогою якого держава виражає в міжнародному плані свою згоду на обов'язковість для неї договору [211]. Договір набуває чинності в порядку і в дату, передбачені в самому договорі, або погоджені іншим чином між державами, які брали участь у переговорах про його укладення. Договори не мають зворотної сили, якщо інший намір не впливає з договору або не встановлений в інший спосіб. Це означає, що положення договору не застосовуються щодо будь-яких дій його учасника, фактів чи ситуацій, які мали місце до набуття чинності договору для даного його учасника. Надання договорами зворотної сили – явище не тільки рідкісне, але й виняткове [276, с. 116-119].

Україна після підписання 14 червня 1994 року Угоди про партнерство та співробітництво між Україною і Європейськими Співтовариствами та їх державами-членами [273] (Угода набрала чинності 1 січня 1998 р., а втратила чинність 27 червня 2014 р. після підписання Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони від 27.06.2014 р.), взяла на себе зобов'язання вживати заходів для поступового приведення національного законодавства у відповідність із європейськими нормами у визначених сферах. До таких сфер належить й право на працю, яке розглядається як складова частина соціальної політики Європейського Союзу, що належить до питань так званої першої колони.

У межах наближення національного законодавства до міжнародного права нашою країною було прийнято ряд нормативно-правових актів. Такими актами є:

Стратегія інтеграції України до Європейського Союзу від 14 червня 1998 р. [190], Концепція адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу від 16 серпня 1999 р. [195], Концепція Загальнодержавної програми адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу від 21 листопада 2002 р., Загальнодержавна програма адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу від 18 березня 2004 р. [177]. Радою з питань співробітництва між Україною і Європейським Союзом 12 лютого 2005 р. схвалено план дій «Україна – Європейський Союз» [160].

В ст. 18 Конституції України зазначено, що зовнішньополітична діяльність України спрямована на забезпечення її національних інтересів і безпеки шляхом підтримання мирного і взаємовигідного співробітництва з членами міжнародного співтовариства за загальноновизнаними принципами і нормами міжнародного права. Адаптацію законодавства України до права Європейського Союзу відповідно до ст. 8 Закону України «Про основи національної безпеки України» [201] віднесено до основних напрямків державної політики з питань національної безпеки України.

27 червня 2014 року в м. Брюсселі Україна підписала у частині торговельно-економічних і галузевих положень (розділи III, IV, V, VI) «Угоду про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони» [270], а 16 вересня 2014 р. Угоду було ратифіковано Законом України № 1678-VII [218]. Відповідно до листа Міністерства закордонних справ України від 30.11.2015 р., вказана Угода тимчасово застосовуватиметься з 1 січня 2016 року [293].

Відповідно до ст. 290 Угоди про асоціацію між Україною та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами від 27.06.2014 р., Україна наближає свої закони, підзаконні акти та адміністративну практику до *acquis* ЄС. Визнаючи право Сторін встановлювати і регулювати власні рівні національної охорони навколишнього середовища та праці, політики і пріоритетів сталого розвитку згідно з відповідними міжнародно

визнаними принципами і угодами, а також приймати або відповідно змінювати їхнє законодавство, Сторони гарантують, що їхнє законодавство забезпечує високі рівні охорони навколишнього середовища та праці і докладають зусиль для подальшого вдосконалення цього законодавства.

Згідно ст. 291, сторони забезпечують і реалізують у своїх законах та практиках основні міжнародно визнані трудові стандарти, а саме: свободу об'єднань та ефективне визнання права на колективні переговори; усунення всіх форм примусової чи обов'язкової праці; фактичне викоренення дитячої праці; та усунення дискримінації стосовно зайнятості та професій.

Сторони підтверджують своє зобов'язання щодо ефективного виконання основоположних та пріоритетних конвенцій МОП, які вони ратифікували, та Декларації МОП стосовно основних принципів та прав у світі праці 1998 року. Сторони також розглядають питання про ратифікацію та імплементацію інших конвенцій МОП, які класифікуються МОП як такі, що відповідають сучасним вимогам.

Співробітництво України з ЄС, передбачає досягнення таких цілей: покращення якості людського життя; протистояння спільним викликам, зокрема глобалізації та демографічним змінам; збільшення кількості та покращення якості робочих місць з гідними умовами праці; сприяння розвитку соціальної та юридичної справедливості у контексті реформуванні ринку праці; сприяння створенню на ринку праці таких умов, які б поєднували гнучкість та захищеність; сприяння впровадженню активних заходів на ринку праці та підвищення ефективності служб зайнятості з метою задоволення потреб на ринку праці; стимулювання розвитку ринків праці, що сприяють залученню малозабезпечених осіб; зменшення обсягів неформальної економіки шляхом трансформації нелегальної зайнятості; покращення рівня забезпечення охорони здоров'я та безпечних умов праці, зокрема шляхом проведення навчання і тренінгів з питань охорони здоров'я та безпеки праці, сприяння реалізації превентивних заходів, попередження ризиків великих аварій та управління токсичними хімічними речовинами, а також обмін доброю практикою та результатами досліджень в цій

сфері; посилення рівня соціального захисту та модернізації систем соціального захисту, зокрема щодо якості, доступності та фінансової стабільності; скорочення бідності та посилення соціальної єдності; забезпечення гендерної рівності та рівних можливостей для чоловіків та жінок у сфері зайнятості, освіти та навчання, економічної та суспільної діяльності, а також у процесі прийняття рішень; m) подолання дискримінації в усіх її формах та проявах; n) посилення можливостей соціальних партнерів та сприяння соціальному діалогу [270].

На виконання Плану заходів з імплементації Угоди про асоціацію між Україною та Європейським Союзом, задля подолання бідності та нерівності, вирішення питання соціального відчуження, Мінсоцполітики, за участі широкого кола представників центральних органів виконавчої влади, роботодавців, профспілок, національних фахівців та експертів МОП, підготовлено Стратегію подолання бідності, яка була схвалена Кабінетом Міністрів України [228].

Слід зазначити, що міжнародно-правові норми реалізуються в нашій країні в двох формах: 1) у формі видання внутрішньодержавних актів, що регулюють ті ж питання, що і міжнародно-правові норми; 2) у формі безпосереднього застосування норм міжнародного права в якості регуляторів внутрішніх відносин [20, с. 42]. М. Я. Вісьтак, аналізуючи наведені положення, вважає, що міжнародні акти можна поділити на дві групи: перша включає ті міжнародні акти, які виконуються самостійно, друга – міжнародні акти які самостійно виконуватись не можуть [29, с. 161].

При цьому, як зазначають В. Н. Денисов та В. І. Муравйов, наділення міжнародних договорів статусом норм національного законодавства викликав багато проблем, пов'язаних зі застосуванням цих норм у внутрішньому правопорядку України. Зокрема, однією з таких норм, яка може виникнути у зв'язку з наданням нормам міжнародних договорів статусу національних норм, є прийняття такої національної норми права, яка суперечить взятим зобов'язанням, що тягне за собою призупинення виконання тих чи інших положень договору, і отже, може представляти собою порушення міжнародно-правових зобов'язань. Надання нормам міжнародних договорів статусу норм внутрішнього права

створює правову основу для безпосереднього застосування таких норм у внутрішньому правопорядку України [50, с. 152-156].

У західній юридичній літературі у зв'язку з впливом глобалізації на право, розвиваються ідеї щодо формування на базі трансформованого національного та міжнародного права всеосяжного глобального права (мета права) та недопущення при цьому, особливо в договірному праві, «використання моральної фразеології», яка призводить до небезпечного змішання права та моралі, і як наслідок – до падіння ефективності права. При цьому, правова система «має діяти як математична система» [295, с. 996-998].

Вплив процесів інтернаціоналізації та регіоналізації на розвиток і вдосконалення права на працю в Україні підтверджується проголошенням пріоритету загальновизнаних норм міжнародного права перед нормами внутрішньодержавного права. Так, в редакції Конституції України від 28 червня 1996 року статтею 9 закріплено положення, що чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, є частиною національного законодавства України. Тим самим, Україна визнає свою правову систему відкритою для норм міжнародного права, сумісною із загальноприйнятими нормами та принципами міжнародної співпраці, що, безумовно, збагачує її національну правову систему, створює умови для усебічного врегулювання конституційно-правових відносин, сприяє повнішому забезпеченню інтересів суб'єктів. Це загальне правило для усієї правової системи України конкретизоване стосовно сфери праці в ст. 8¹ Кодексу законів про працю, де передбачено, що якщо міжнародним договором або міжнародною угодою, в яких бере участь Україна, встановлено інші правила, ніж ті, що їх містить законодавство України про працю, то застосовуються правила міжнародного договору або міжнародної угоди. Закон України «Про міжнародні договори України» закріплює, що згода України на обов'язковість для неї міжнародного договору може надаватися шляхом підписання, ратифікації, затвердження, прийняття договору, приєднання до договору, а також іншим шляхом, про який домовилися сторони (ст. 19) [198].

В результаті аналізу системи міжнародно-правового регулювання трудових відносин встановлено, що фундаментальні джерела є чітко побудованою ієрархічною системою, яку умовно можна поділити на дві групи – універсальні та регіональні.

До першої групи джерел відносяться загальновизнані норми трудового права як загальнообов'язкові правила, що приймаються і визнаються міжнародним співтовариством держав, засновані на загальновизнаних принципах міжнародного трудового права, яким повинні слідувати всі в подібних випадках [26, с. 26-27]. Такі норми містяться в: Статуті ООН від 26 червня 1945 р. [257]; Загальній Декларації прав людини від 10 грудня 1948 р. [67]; Хартії економічних прав та обов'язків держав від 12 грудня 1974 р. [280], Міжнародному Пакті про громадянські і політичні права від 16 грудня 1966 р. [140]; Міжнародному Пакті про економічні, соціальні і культурні права від 16 грудня 1966 р. [141]; конвенціях Міжнародної організації праці.

Стаття 23 Загальної декларації прав людини наголошує, що кожна людина, без якої-небудь дискримінації, має право на працю, на вільний вибір роботи, на справедливі і сприятливі умови праці і на захист від безробіття, на справедливу, задовільну і гідну винагороду за працю, що забезпечує існування для працюючого та його родини і яка, в разі необхідності, доповнюється іншими засобами соціального захисту. Її логічне продовження – ч. 1 ст. 25 декларує права кожної людини на такий життєвий рівень, включаючи їжу, одяг, житло, медичний догляд та необхідне соціальне обслуговування, які потрібні для підтримання здоров'я і добробуту людини та його родини; право на забезпечення на випадок безробіття, хвороби, інвалідності вдовства, настання старості або іншого випадку втрати засобів до існування за незалежними від нього обставинами.

10 червня 2008 р. в Женеві на 97-ій сесії Міжнародної конференції праці одноголосно прийнята Декларація Міжнародної організації праці «Про соціальну справедливість у цілях справедливої глобалізації» [44]. У Декларації закріплено всесвітній характер Програми гідної праці: усі держави-члени Організації повинні проводити політику, спрямовану на рішення стратегічних завдань в таких

областях, як зайнятість, соціальний захист, соціальний діалог і права у сфері праці. У ній підкреслюється, що ці завдання нерозривно пов'язані між собою, взаємозалежні і взаємодоповнювані, завдяки чому посилюється роль міжнародних трудових норм в якості найважливіших засобів їх вирішення.

Сьогодні Україною ратифіковано більшість основних міжнародних та європейських документів в сфері прав людини, зокрема, такі як: Міжнародний пакт про громадянські і політичні права від 16 грудня 1966 р., Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права від 16 грудня 1966 р., Європейська конвенція про захист прав людини та основних свобод від 04.11.1950 р., Європейська соціальна хартія від 18.10.1961 р., Європейська соціальна хартія (переглянута) від 03.05.1996 р. та інші. Також, Україною ратифіковано близько 180 конвенцій Міжнародної Організації Праці, що регулюють і гарантують права людини в сфері праці, серед яких слід виокремити такі як: Конвенція про безробіття № 2; Конвенція про репатріацію моряків № 23; Конвенція про примусову чи обов'язкову працю № 29; Конвенція про скорочення робочого часу до сорока годин на тиждень № 47; Конвенція про щорічні оплачувані відпустки № 52; Конвенція № 81 1947 року про інспекцію праці у промисловості й торгівлі; Конвенція про свободу асоціації та захист права на організацію № 87; Конвенція про захист заробітної плати № 95; Конвенція про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів № 98; Конвенція про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності № 100; Конвенція про мінімальні норми соціального забезпечення № 102; Конвенція про скасування примусової праці № 105; Конвенція про щотижневий відпочинок в торгівлі та установах № 106; Конвенція про дискримінацію в галузі праці та занять № 111; Конвенція про основні цілі та норми соціальної політики № 117; Конвенція про політику в галузі зайнятості № 122; Конвенція № 131 про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються; Конвенція про оплачувані відпустки № 132 (переглянута у 1970 році); Конвенція про захист прав представників працівників на підприємстві та можливості, що їм надаються № 135; Конвенція про мінімальний вік для прийняття на роботу № 138;

Конвенція про професійну орієнтацію та професійну підготовку в галузі розвитку людських ресурсів № 142; Конвенція про тристоронні консультації для сприяння застосуванню міжнародних трудових норм № 144; Конвенція про сприяння колективним переговорам № 154; Конвенція 1981 року про безпеку й гігієну праці та виробниче середовище № 155; Конвенція про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця № 158; Конвенція про безпеку та гігієну праці в шахтах № 176; Конвенція про заборону та негайні заходи щодо ліквідації найгірших форм дитячої праці № 182. Проте, не ратифікованими на сьогодні Україною є важливі для регулювання трудових відносин Конвенції МОП, зокрема, як: Конвенція про працевлаштування моряків № 9; Конвенція про рівноправність громадян країни та іноземців у галузі відшкодування працівникам під час нещасних випадків № 19; Конвенція про платні бюро найму № 34; Конвенція про організацію служби зайнятості № 88; Конвенція про платні бюро з найму (переглянута 1949 року) № 96; Конвенція про працівників-мігрантів (переглянута 1949 року) № 97; Конвенція про нічну працю № 171; Конвенція про роботу на умовах неповного робочого часу № 175; Конвенція про надомну працю № 177; Конвенція про найм та працевлаштування моряків № 179; Конвенція про приватні агентства зайнятості № 181; Конвенція про гідну працю домашніх працівників (фрілансерів) № 189 та ін.

Ґрунтуючись на положеннях Конституції України, Копенгагенської декларації щодо соціального розвитку (1995 р.), Європейської соціальної хартії (переглянутої) (1996 р.), Декларації про засадничі принципи та права у сфері праці (1998 р.), Декларації Міжнародної організації праці щодо соціальної справедливості з метою справедливої глобалізації (2008 р.), 19 лютого 2013 року Міністерство соціальної політики України, Спільний представницький орган репрезентативних всеукраїнських об'єднань профспілок на національному рівні та Спільний представницький орган сторони роботодавців на національному рівні уклали Декларацію соціальної справедливості: гідна праця та соціальний захист. В Декларації ставиться питання про необхідність забезпечення розроблення та реалізації політики держави у економічній, соціальній та трудовій сферах на

засадах соціального діалогу, взаємоповаги, партнерства, відкритості та відповідальності; налагодження постійного діалогу вчених, фахівців-практиків, представників роботодавців, профспілок та громадських об'єднань з метою визначення критеріїв та статистичних показників для оцінювання соціальної справедливості в Україні та здійснення моніторингу у цій сфері [47].

Другу групу джерел регулювання праці складають норми, які містяться в регіональних угодах, до яких відносяться Європейська конвенція про захист прав людини і основоположних свобод від 04.11.1950 р. [94], Європейська соціальна хартія від 18.10.1961 р. [60], Європейська соціальна хартія (переглянута) від 03.05.1996 р. [61], та інші.

Європейську соціальну хартію (переглянуту) було підписано Україною 3 травня 1996 року, натомість, ратифіковано Верховною Радою України 14 вересня 2006 року. Тим самим, крім іншого, Україна взяла на себе зобов'язання частини першої Хартії, а саме: «Кожна людина повинна мати можливість заробляти собі на життя професією, яку вона вільно обирає. Усі працівники мають право на справедливі умови праці. Усі працівники мають право на безпечні та здорові умови праці. Усі працівники мають право на справедливу винагороду, яка забезпечить достатній життєвий рівень для них самих та їхніх сімей. Усі працівники та роботодавці мають право на свободу об'єднання у національні або міжнародні організації для захисту своїх економічних і соціальних інтересів. Усі працівники та роботодавці мають право на укладання колективних договорів.».

Після ратифікації Урядом було затверджено план заходів щодо виконання положень Європейської соціальної хартії (переглянутої) на 2007–2010 роки з постійним моніторингом його реалізації. Відповідно до механізму контролю за додержанням прав, передбачених Хартією, до 31 жовтня 2008 р. Україна мала подати на розгляд Ради Європи свою першу доповідь щодо застосування ст. 3 «Право на безпечні та здорові умови праці», ст. 14 «Право на користування послугами соціальних служб», ст. 23 «Право осіб похилого віку на соціальний захист», ст. 30 «Право на захист від бідності та соціального відчуження» [146].

Необхідно звернути особливу увагу на те, що дуже важливі питання у зв'язку з впровадженням Європейської соціальної хартії (переглянутої) в Україні ще досі залишаються невирішеними. Так, Україна не приєдналась до основоположного пункту 1 статті 4 Хартії, який визнає право працівників на винагороду, яка забезпечує їм і їхнім сім'ям достатній життєвий рівень. Упущенням є те, що у трудовому законодавстві України не використовується термін «справедлива винагорода», який закріплено у Європейській соціальній хартії (переглянутій) та у Хартії Співтовариства про основні соціальні права працівників від 9 грудня 1989 р., де закріплено, що всі види зайнятості підлягають справедливій винагороді і працівникам забезпечується справедлива заробітна плата, тобто заробітна плата, достатня для забезпечення їм гідного рівня життя [61].

У національному законодавстві не приведено відповідно до міжнародних стандартів норми щодо малозабезпеченості та бідності, критерії їх встановлення, з метою посилення дієвості всієї системи соціальних та правових заходів у цій сфері. З метою збільшення впливовості таких стандартних показників як мінімальна заробітна плата та мінімальна пенсія, слід вилучити із законодавства всі положення про розмір забезпечення прожиткового мінімуму й обмежити право уряду використовувати цей інструмент при підготовці державного бюджету та при практичному застосуванні цього розрахункового показника при визначенні розмірів соціальної допомоги. Доцільно внести зміни до законів України щодо вилучення показника «рівень забезпечення прожиткового мінімуму» як такого, що не відповідає Конституції України. Розробити концепцію реформування оплати праці, зокрема, підвищити питому вагу заробітної плати в собівартості продукції перш за все за рахунок пошуку внутрішніх резервів зниження частки інших витрат; забезпечити формування єдиної національної ціни праці, здатної забезпечити нормальне відтворення сучасного висококваліфікованого працівника.

Щодо питання вагомості міжнародно-правових актів у правовій літературі не виникає жодних сумнівів, що міжнародно-правові акти є важливим засобом, який призначений для забезпечення і захисту основних прав людини, в тому

числі, трудових прав. Особливістю міжнародно-правового регулювання праці є те, що норми міжнародних актів про працю, як правило, безпосередньо не регулюють трудові відносини, а встановлюють певні стандарти в галузі праці, які через їх імплементацію в національному законодавстві кожної країни, що бере в них участь, конкретизуються й наділяються певним правовим механізмом реалізації [123, с. 72–73].

Д. М. Величко розглядає юридичну силу джерел міжнародно-правового регулювання праці з двох аспектів: 1) за змістом; 2) за суб'єктом міжнародного права, яким виданий акт, та за територію, на яку поширюється дія акту. За змістом ієрархія джерел міжнародно-правового регулювання праці (від джерел вищою юридичної сили до джерел нижчої юридичної сили) має наступний вигляд: 1) принципи міжнародного права; 2) міжнародно-правові звичаї; 3) принципи міжнародного трудового права; 4) норми міжнародного трудового права. Ієрархія джерел міжнародно-правового регулювання праці за суб'єктом міжнародного права, яким виданий акт, та за територією, на яку поширюється дія акту, для застосування даних актів на території України є такою: 1) Статут ООН; 2) Статут Міжнародного суду; 3) Загальна декларація прав людини; 4) Міжнародний Пакт про цивільні і політичні права; 5) Міжнародний Пакт про економічні, соціальні і культурні права; 6) конвенції Міжнародної Організації Праці; 7) Європейська конвенція про захист прав людини та основних свобод; 8) Європейська соціальна хартія (прийнята в 1961 р. та переглянута в 1996 р.); 9) угоди та міжнародні договори, що укладені в рамках СНД та між державами з різних питань та з питань співробітництва в сфері праці. Усі інші міжнародно-правові акти, такі як: рекомендації МОП, рішення Міжнародного суду, рішення Європейського суду з прав людини, рекомендації Ради Європи, резолюції Генеральної Асамблеї ООН, Рекомендації про загальні принципи політики зайнятості та використання природних ресурсів 1976 р. та інші, хоча і є джерелами міжнародно-правового регулювання праці, мають нижчу юридичну силу відносно зазначених раніше [26].

Особливо доречною за умов швидкого розвитку інформатизації суспільства,

є пропозиція Д. М. Величко щодо розробки Збірника міжнародно-правових актів регулювання праці у вигляді офіційної інформаційно-пошукової системи. Адже систематизовані міжнародно-правові норми регулювання праці було б значно легше аналізувати та визначати ті, які необхідно імплементувати в національне законодавство. Збірник повинен складатися з двох частин. Перша частина міститиме перелік загальновизнаних міжнародних принципів й загальновизнаних міжнародних трудових принципів та стандартів із зазначенням тих документів, в яких вони закріплені. У випадку виникнення колізій між іншими міжнародно-правовими актами, діяти повинен той акт, що відповідає саме цій частині збірника. Друга частина міститиме міжнародно-правові акти регулювання праці за тематичним критерієм, проте не всі разом, а розподілені за принципом території. Тобто, друга частина систематизована в залежності від двох критеріїв: 1) предмет регулювання; 2) територія дії. До цієї частини необхідно внести акти міжнародних організацій та міждержавних утворень. Спочатку зазначаються міжнародно-правові акти регулювання праці, що приймаються в рамках Міжнародної Організації Праці (як основної організації за предметом здійснення систематизації). Даний розділ повинен обов'язково містити перелік тих держав, що ратифікували відповідні конвенції. Наступний розділ повинен містити міжнародні акти регулювання праці, прийняті в рамках ООН, потім – міжнародні акти регулювання трудових відносин, прийняті в рамках міждержавних утворень. Міждержавні утворення повинні розташовуватися в алфавітному порядку в зв'язку з їх, так би мовити, «рівністю» у міжнародних відносинах [26].

Під впливом міжнародних трудових норм чинне українське законодавство в сфері правового регулювання конституційного права на працю трансформується за допомогою міжнародно-правових і національних способів впровадження, що полягають: по-перше, у створенні умов для належної імплементації та гармонізації міжнародних трудових норм; по-друге, у можливості їх впливу на виконання міжнародних зобов'язань, зокрема у сфері конституційного права на працю [9, с. 138].

Ефективність приведення національного законодавства у відповідність до

міжнародних стандартів залежить від того, яким саме способом імплементуються міжнародно-правові норми у національне законодавство.

Підбиваючи підсумки, слід зазначити, що після проголошення незалежності України, було підписано та ратифіковано ряд документів, що стосуються регулювання трудових відносин, але повною мірою імплементованими вони поки що не стали. Останньою важливою подією стало підписання 27 червня 2014 року в м. Брюсселі Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони, у частині торговельно-економічних і галузевих положень (розділи III, IV, V, VI).

Удосконалення національного трудового законодавства під впливом міжнародних трудових стандартів є закономірним та планомірним процесом, який має вестися відповідно до особливостей соціально-економічної та суспільно-політичної ситуації в Україні [9, с. 138].

Принципи українського права визначають співвідношення міжнародних трудових норм і трудового права України на базі Конституції України, статутів міжнародних організацій. Розбіжності в правовому регулюванні трудових відносин, які існують в національних законодавствах, можуть бути усунені та вже усуваються за допомогою міждержавної уніфікації у рамках міжнародних організацій, серед яких провідне місце належить МОП [9, с. 138].

Взаємодія міжнародних трудових норм та конституційних прав у сфері праці в Україні проявляється у наступному: класифікації міжнародних трудових норм; пріоритеті норм міжнародного права над національним; підписанні та ратифікації міжнародних актів; проведенні порівняльно-правових досліджень дотримання норм конвенцій МОП; встановленні додаткового контролю за дотриманням Конвенцій МОП; реалізації положень Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони, які стосуються прав у сфері праці; обґрунтуванні наукових пропозицій щодо удосконалення імплементатії міжнародних трудових стандартів; реформуванні та

кодифікації національного трудового законодавства.

Таким чином, інтернаціоналізацію трудових прав, гарантованих Конституцією України можна визначити як довгострокову, правову, науково обґрунтовану, закріплену в правових формах діяльності органів публічної влади України трансформацію національних норм права під впливом міжнародних норм, спрямовану на реалізацію положень Конституції України та нормативно-правових актів, міжнародних норм і забезпечення державних гарантій реалізації конституційних прав у сфері праці, захист прав, свобод та інтересів суб'єктів трудових відносин.

2.2 Національні та міжнародні гарантії захисту прав громадян України в сфері міжнародної праці

В період нестабільної політичної ситуації та структурних перетворень в економіці в сучасних умовах глобалізації та міждержавної інтеграції України, спостерігаються негативні зміни в соціально-економічному житті суспільства, що призводить до негативних наслідків, зокрема, нерозвиненості та деформованості внутрішнього ринку праці, тривалого масового галузевого і регіонального безробіття, невідповідності середньої заробітної плати в Україні реальним потребам громадян. Через те, що держава сьогодні практично не має довгострокової стратегії та дієвих механізмів щодо посилення конкурентоздатності на національному ринку праці, виникає тенденція до трудової міграції населення більшості регіонів та різних соціальних груп.

Відчутною також є різниця оплати праці в країнах ЄС та Україні, тому цілком зрозумілим стає прагнення наших співвітчизників потрапити саме в найблагополучніші країни ЄС.

За даними Державної служби статистики України, з 1991 року середня чисельність постійного населення в Україні значно знизилась, наприклад, 1991 р. – 51623 особи, 2000 р. – 49115 осіб, 2005 р. – 47100 осіб, 2010 р. – 45782 особи, 2014 р. – 45245 осіб, 2016 р. – 42590 осіб, 2017 р. – 42415 осіб [48].

Після запровадження демократичних свобод, зокрема й свободи пересування, транскордонна мобільність населення України стрімко зростала передовсім за рахунок перетинів західного кордону [137, с. 10]. Згідно зі звітом Міжнародної організації праці, за 2013 р. потоки трудових міграцій мають досить чітку географічну спрямованість: переважно до найближчих країн або більш віддалених країн. Найбільшими 109 країнами – реципієнтами вітчизняної робочої сили до 2013 року є Російська Федерація (43,2%), Польща (14,3%), Італія (13,2%) та Чеська Республіка (12,9%). 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%) [71, с. 36]. Ці дані зазнали певних змін у зв'язку із загостренням відносин між Україною та Російською Федерацією після 2014 р. З початком конфлікту відбулося загальне зменшення кількості виїздів до Росії: у 2014 р. Водночас, кількість виїздів українців до Євросоюзу продовжувала зростати – 10,5 млн. в 2014 р., 12,5 млн. в 2015 р. [137, с. 10]

Відповідно до даних дослідження, проведеного в рамках проекту МОМ у 2014-2015 рр., за кордоном перебувають для здійснення трудової діяльності близько 700 тис. громадян України [137].

За інформацією представництва Міжнародної організації праці в Україні, у 2016 році основні країни призначення працівників-мігрантів – Польща, Російська Федерація, Чеська Республіка та Італія. На них припадає близько 80% загальних потоків короткострокових та довгострокових трудових мігрантів з України. [137, с. 13]

Свобода пересування осіб – один із проголошених принципів ЄС [292, с. 177]. Римський договір про заснування ЄЕС 1957 р. передбачав скасування перешкод вільному переміщенню осіб, послуг, капіталів, вільному переміщенню трудящих, свободі поселень резидентів ЄС у країнах-учасниках (ст.ст. 3, 48, 51, 52) [53].

Під свободою пересування осіб у Європейському Союзі розуміється:

1. свобода пересування непрацюючих громадян ЄС з метою проживання;
2. свобода пересування працівників, а також членів їх сімей;

3. Шенгенська угода, яка імплементована у зміст Амстердамського Договору 1997 р.;

4. свобода пересування осіб, які здійснюють підприємницьку діяльність (як юридичних, так і фізичних осіб-підприємців) [169, с. 438].

Правове підґрунтя працевлаштування за кордоном; міжнародно-правові норми, що регулюють труд мігрантів; захист прав, свобод та інтересів працівника; процедура здійснення та організація виїзду за кордон для працевлаштування; умови, за яких узагалі можлива робота за кордоном; проблеми нелегальної праці за кордоном – питання, вирішення яких за нових кризових умов є важливими не тільки в теоретичному, а й у практичному аспектах, в тому числі, шляхом вдосконалення внутрішнього конституційного, трудового і міграційного законодавства України через гармонізацію з законодавством Європейського Союзу, міжнародним правом і поглиблення взаємодії держав на універсальному та регіональному рівнях.

Навіть сьогодні не можна не погодитись з вітчизняним науковцем Ю. І. Римаренко, в тому, що найчастіше мігрантами стають некваліфіковані або низько кваліфіковані робітники, які мають низький статус у суспільстві [136, с. 131]. Використання дешевої робочої сили трудових мігрантів дає змогу роботодавцям залишатися конкурентоспроможними через зниження трудових витрат. Таке явище, з правової точки зору, визнається дискримінацією з мотивів громадянства [154, с. 59]. Проте трудовими мігрантами стають і професіонали, які мають дефіцитну професію, вищу освіту і навіть вчені ступені. Трудові мігранти поділяються на три великі групи: а) ті, які покидають країну проживання назавжди; б) ті, які працюють в іншій країні тривалий час; в) трудові туристи, які перетинають кордони на короткий час (на кілька днів чи місяців). Як правило, трудові мігранти прямують до розвинутих держав Західної Європи та Північної Америки. Зростання їх чисельності породжує безліч політико-правових, соціально-економічних, мовно-культурних та інших проблем і часто призводить до посилення антиміграційних настроїв серед певної частини населення приймаючих країн, які змушені обмежувати наплив мігрантів та посилювати за

ними нагляд і контроль. Уряди багатьох західних країн та міжнародних організацій виступають за створення системи впорядкованої, контрольованої та планованої міграції [136, с. 131].

І. Я. Кисельов визначає міжнародну працю як відносини, що ускладнені іноземним елементом, тобто відносини з іноземною участю. Іноземний елемент може бути присутній як у суб'єктивному складі (суб'єкт відносин – іноземний працівник або іноземний працедавець), так і в об'єкті (праця робітника протікає за кордоном, хоча учасники відносин можуть належати до однієї держави) [84, с. 13].

Регулювання міжнародної праці для нашої країни є новим напрямком в правовому регулюванні праці. Воно майже повністю було відсутнє в радянські часи і ще не склалось повністю в наш час. Перш за все, в українському законодавстві немає вирішення колізійних проблем, тобто ситуацій, коли повинно бути прояснене питання законодавство якої держави слід застосовувати при регулюванні правовідносин в сфері трудової міграції. Прогалини в законодавстві щодо регулювання міжнародної праці, застарілість, неясність, суперечність діючих норм, надають актуальності законотворчій роботі в цій сфері. Вона вже почалась, але носить частковий, фрагментарний характер і не зачіпає багато важливих аспектів регулювання міжнародної праці [12, с. 41].

Джерела правового регулювання міжнародної праці в Україні – це міжнародні акти та договори з участю України, закони та підзаконні нормативно-правові акти, що діють в Україні. В міжнародному праві розроблені як універсальні, так і регіональні стандарти регулювання міжнародних трудових відносин. У рамках Організації Об'єднаних Націй та її спеціалізованих органів, Міжнародної Організації Праці, Міжнародної організації з міграції, Ради Європи, Європейського Союзу та інших організацій прийнято низку декларацій, міжнародних конвенцій, рекомендацій, хартій, угод і протоколів до них щодо забезпечення прав трудящих-мігрантів [12, с. 41].

До документів ООН, які регулюють трудові права, відносять Загальну декларацію прав людини (1948 р.), Декларація про права людини стосовно осіб,

що не є громадянами країни, в якій проживають (1985 р.), Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права (1966 р.), Міжнародний пакт про громадянські і політичні права (1966 р.), такі міжнародні конвенції ООН, як «Про ліквідацію расової дискримінації» (1966 р.), «Про дискримінацію жінок» (1979 р.), «Про захист прав усіх трудящих-мігрантів та членів їх сімей» (1990 р.), «Про захист усіх осіб від насильницьких зникнень» (2006 р.) та ін.

Так, резолюцією 40/144 Генеральної Асамблеї ООН 13 грудня 1985 року прийнята Декларація про права людини стосовно осіб, що не є громадянами країни, в якій проживають [45]. Важливим є положення про те, що іноземці користуються відповідно до внутрішнього законодавства і з урахуванням відповідних міжнародних зобов'язань держав, в яких вони знаходяться, зокрема, наступними правами: правом на рівність перед судами, трибуналом і усіма іншими органами і установами що чинять правосуддя, і, при необхідності, на безкоштовну допомогу перекладача.

Важливими в сфері захисту прав трудящих-мігрантів є положення Міжнародної конвенції про захист прав усіх трудящих-мігрантів та членів їх сімей, яка була прийнята Генеральною Асамблеєю ООН, резолюцією 45/158 від 18.12.1990 р. [138] В аспекті певних прав Конвенція ООН є ширшою та конкретнішою, ніж документи МОП, що існують. Конвенція охоплює всіх робітників, у тому числі прикордонних, сезонних, мандрівних та робітників, які працюють за проектами. Конвенція не стосується студентів, осіб, що перебувають на стажуванні, біженців та апатридів. Серед інших прав, зафіксованих у Конвенції, право на рівне з громадянами країни ставлення до них у судах і трибуналах (ст. 18); заборона колективного вигнання, трудящий-мігрант може бути вигнаний в індивідуальному порядку лише на виконання рішення, прийнятого компетентним органом (ст. 22); рівне з громадянами країни ставлення при отриманні платні, умовах праці, умовах зайнятості (ст. 25); право на вступ до профспілок та свободу об'єднань з метою забезпечення та захисту своїх економічних, соціальних, культурних та інших інтересів (ст. ст. 26, 40); рівність доступу працівників-мігрантів та їхніх сімей до навчальних закладів,

професійного навчання, соціальних, медичних послуг та культурного життя; гарантується рівність ставлення до працівника-мігранта у разі вступу до кооперативів та госпрозрахункових підприємств без зміни в статусі мігранта, а також право на отримання житла (ст. 43, 45); право переказувати свій зароблені кошти та збереження, особливо суми необхідні для підтримки сім'ї, з країни праці за наймом до рідної країни або будь-якої іншої (ст. 47).

Резолюцією № 61/177 20 грудня 2006 року Генеральна Асамблея ООН прийняла Міжнародну конвенцію про захист усіх осіб від насильницьких зникнень [139], яка вимагає від кожної держави вживати ефективних законодавчих, судових та інших заходів для запобігання і викорінення фактів насильницького зникнення на будь-якій території, яка знаходиться під її юрисдикцією. Згідно ст. 15 Конвенції, держави-учасниці співробітничать одна з одною та надають одна одній найповніше сприяння в наданні допомоги жертвам насильницьких зникнень, у розшуку, у визначенні місцезнаходження чи звільненні зниклих осіб. Жодна держава-учасниця не повинна висилати, повертати, передавати чи видавати будь-якої особи іншій державі, якщо є вагомі підстави вважати, що їй може загрожувати там небезпека стати жертвою насильницького зникнення (ст. 16).

Міжнародною організацією праці 1 липня 1949 року прийнята Конвенція про працівників-мігрантів № 97, що являє собою переглянута Конвенцію МОП «Про працівників-мігрантів» 1939 року, та відповідна Рекомендація щодо працівників-мігрантів (переглянута в 1949 році) № 86. Конвенція набрала чинності 22 січня 1952 року. Понад сорок держав ратифікували Конвенцію № 97, серед них: Бельгія, Великобританія, Голландія, Іспанія, Італія, Португалія, Франція, ФРН. Слід зазначити, що СРСР і Сполучені Штати Америки її не ратифікували.

Слід зазначити, що в сучасному значенні термін «трудова міграція» в більшості держав (Україна не є виключенням) належить до видів тимчасової міграції, тобто іноземець, що мігрує з наміром одержати роботу, планує повернутися на батьківщину, у Конвенції № 97 на цей рахунок не міститься

ніяких уточнень, що робить це визначення неповним. Адже іноземні громадяни, що мігрують з метою зміни постійного місця проживання, не є мігрантами, які працюють.

Конвенція МОП про зловживання в галузі міграції і про забезпечення працівникам-мігрантам рівних можливостей № 143 від 24.06.1975 р. [95] та Рекомендації щодо працівників-мігрантів № 151 від 24.06.1975 р. [239] доповнюють ці законодавчі гарантії, підкреслюючи, що уряди повинні дбати про прийняття не дискримінаційного, а заохочувального законодавства для гарантування рівних можливостей та ставлення в сфері працевлаштування, займання посад, соціальних гарантій, прав профспілок та культурних прав, особистих і колективних свобод працівників-мігрантів.

Україна бере на себе зобов'язання, які випливають із частини II Конвенції Міжнародної організації праці № 173 від 23.06.1992 р. про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця [93], що передбачає захист вимог працівників за допомогою надання привілею [216]. У випадку неплатоспроможності роботодавця вимоги працівників, які випливають із трудових відносин, захищаються за допомогою привілею так, що їх задовольняють за рахунок активів неплатоспроможного роботодавця до того, як непривілейованим кредиторам може бути виплачена їхня частка (ст. 5).

Статут Міжнародної організації з міграції (МОМ), схвалений 19.10.1953 р. [256], визначає засади міжнародної діяльності МОМ у сприянні мігрантам. Статут МОМ був розроблений на виконання резолюції Конференції з питань міграції, прийнятої 5 грудня 1951 р. у Брюсселі. Поправки до Статуту МОМ були внесені 20 травня 1987 р. і набули правової чинності 14 листопада 1989 р.

Європейська конвенція про правовий статус трудящих-мігрантів від 24.11.1977 р. № ETS № 93 [59], яка почала діяти з 1 травня 1983 року, була ратифікована Україною в 2007 році з застереженням статті 28: «Україна визнає право трудящих-мігрантів на створення організацій для захисту своїх економічних і соціальних інтересів, крім політичних партій та професійних спілок» [214]. Документи, необхідні трудящому-мігранту для еміграції та

імміграції, видаються якнайшвидше, безоплатно або з оплатою в розмірі, що не перевищує адміністративних витрат на них (ст. 4). Кожному трудящому-мігранту, прийнятому на роботу, до виїзду до держави, що приймає, видається трудовий договір або остаточне запрошення на роботу, причому кожний із цих документів може бути укладений однією чи більше мовами.

Досить важливі правові гарантії у сфері трудової міграції закладені в Європейській соціальній хартії [60], яка прийнята Радою Європи 18.10.1961 р. і набула чинності у 21 країні Європи. Підписали, але не ратифікували Хартію 10 держав, серед них і Україна. Європейська соціальна хартія (переглянута) [61], підписана 3 травня 1996 року, об'єднала доповнення, зроблені Додатковими протоколами 1988, 1991, 1995 років, та ввела низку нових правових гарантій. Поки що її ратифікували 33 держави з 47 держав-учасниць.

Звернемо увагу на ст. 18 Хартії, яка зафіксувала право громадян будь-якої зі сторін займатися прибутковою діяльністю на території будь-якої іншої сторони на засадах рівності з громадянами останньої з урахуванням обмежень, що запроваджуються на підставі безперечних економічних або соціальних причин. У ст. 19 сформульовано зобов'язання держав-учасниць щодо забезпечення ефективного здійснення права трудових мігрантів і членів їхніх сімей на захист і допомогу на території будь-якої іншої держави учасниці Хартії. Зокрема, передбачено забезпечення трудящим-мігрантам не менш сприятливого режиму, ніж власним громадянам у тому, що стосується винагороди та інших умов прийняття на роботу; членства у профспілках та користування пільгами колективних договорів; житла; судочинства; податків. Хартія зобов'язує сприяти у міру можливостей об'єднанню сім'ї іноземного працівника, який має дозвіл перебувати на відповідній території.

Україна ратифікувала Європейську соціальну хартію (переглянуту) 14 вересня 2006 року [215], приєднавшись до 27 статей та 74 пунктів Хартії як документа, що більш повно враховує сучасні реалії в галузі соціального розвитку та соціального забезпечення. Тим самим Україна підтвердила свій європейський вибір і взяла на себе зобов'язання сприяти забезпеченню надійних передумов для

реалізації прав і свобод громадян у всіх їх виявах.

Водночас Верховна Рада не ратифікувала трьох із дев'яти обов'язкових статей, до яких входять: п.п. 1, 2 ст. 12 (право на соціальне забезпечення), ст. 13 (право на соціальну та медичну допомогу) і ст. 19 (право трудящих-мігрантів та їхніх сімей на захист і допомогу). Україна також не приєдналася до п. 1 ст. 4 Хартії, яка визнає право працівників на винагороду, яка забезпечує їм і їхнім сім'ям достатній життєвий рівень. При цьому, усі зазначені права (крім прав мігрантів) гарантовані Конституцією України.

21 грудня 2011 р. Україна ратифікувала Конвенцію про правовий статус трудящих-мігрантів і членів їхніх сімей держав-учасниць Співдружності Незалежних Держав, яка була прийнята 14 листопада 2008 р. СНД, з 1 березня 2012 р. Конвенція набрала чинність в Україні [98]. В ст. 6 Конвенції зазначено, що трудящі-мігранти користуються на території приймаючої Сторони правами, які відповідно до законодавства надаються громадянам цієї Сторони, на:

- безпечні умови праці;
- рівну винагороду за рівнозначну роботу, зокрема отримання доплат і компенсацій для осіб, які мають на них право;
- користування житлом на платній основі;
- соціальне забезпечення (соціальне страхування), крім пенсійного, відповідно до законодавства приймаючої Сторони;
- обов'язкове соціальне страхування від нещасних випадків на виробництві й професійних захворювань відповідно до законодавства приймаючої Сторони;
- відшкодування шкоди, заподіяної життю й здоров'ю в результаті нещасного випадку на виробництві або професійного захворювання;
- доступ до іншої оплачуваної трудової діяльності у випадку її втрати з незалежних від трудящого-мігранта обставин, з урахуванням обмежень, передбачених статтею 4 Конвенції.

Згідно з Угодою від 27 червня 2014 р. про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони, співробітництво буде,

зокрема, зосереджуватись на обміні поглядами щодо нелегального працевлаштування мігрантів. Так, ст. 17 Угоди передбачає, що відповідно до законів, умов та процедур, що застосовуються у державі-члені та в ЄС, ставлення до працівників, які є громадянами України та які законно працевлаштовані на території держави-члена, має бути вільним від будь-якої дискримінації на підставі громадянства стосовно умов праці, винагороди або звільнення порівняно з громадянами цієї держави-члена.

Щодо українського законодавства, тут можна виокремити наступні основоположні закони та підзаконні нормативні акти, які легалізують міжнародну працю та зазначають головні принципи й основні напрямки її правового регулювання, регулюють окремі види та різновиди міжнародної праці. Це Закони України «Про порядок виїзду з України і в'їзду в Україну громадян України» від 21.01.1994 р. [205], «Про свободу пересування та вільний вибір місця проживання в Україні» від 11.12.2003 р. [221], «Про закордонних українців» від 04.03.2004 р. [180], «Про біженців та осіб, які потребують додаткового або тимчасового захисту» від 08.07.2011 р. [170], «Про правовий статус іноземців та осіб без громадянства» від 22.09.2011 р. [210], «Про зовнішню трудову міграцію» від 05.11.2015 р. [192], указ Президента України «Про Концепцію державної міграційної політики» від 30.05.2011 р. [196], розпорядження Кабінету Міністрів України «Про затвердження Плану заходів з реалізації Концепції державної міграційної політики» від 12.10.2011 р. [181], розпорядження Кабінету Міністрів України «Про схвалення Концепції Державної програми співпраці із закордонними українцями на період до 2015 року» від 22.06.2011 р. [226], розпорядження Кабінету Міністрів України «Про затвердження плану заходів щодо інтеграції мігрантів в українське суспільство на 2011-2015 роки» від 15.06.2011 р. [182], розпорядження Кабінету Міністрів України «Про схвалення Стратегії державної міграційної політики України на період до 2025 року» від 21.06.2017 р. [227], угода між Україною та Європейським Співтовариством про реадмісію осіб від 18.06.2007 р. [269].

Відповідно до ст. 33 Конституції України, кожному, хто на законних

підставах перебуває на території України, гарантується свобода пересування, вільний вибір місця проживання, право вільно залишати територію України, за винятком обмежень, встановлених законом. Громадянин України не може бути позбавлений права в будь-який час повернутися в Україну.

Докладно положення статті 33 Конституції України регламентує Закон України «Про свободу пересування та вільний вибір місця проживання в Україні» [221]. Закон відповідно до Конституції України регулює відносини, пов'язані зі свободою пересування та вільним вибором місця проживання в Україні, які гарантуються Конституцією і закріплені Загальною декларацією прав людини, Міжнародним пактом про громадянські та політичні права, Конвенцією про захист прав людини та основних свобод і протоколами до неї, іншими міжнародними актами, а також визначає порядок реалізації свободи пересування та вільного вибору місця проживання і встановлює випадки їх обмеження [278, с. 148].

Порядок реалізації конституційного права громадян України щодо свободи пересування, права вільно залишати територію України визначається Законом України «Про порядок виїзду з України і в'їзду в Україну громадян України» [205].

Конституція України встановлює, що права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави. Держава відповідає перед людиною за свою діяльність. Утвердження і забезпечення прав і свобод людини є головним обов'язком держави (ст. 3). Не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками» (ст. 24). Україна гарантує піклування та захист своїм громадянам, які перебувають за її межами (ст. 25) [110].

Визначення трудового мігранта встановлено у ст. 1 Закону України «Про зовнішню трудову міграцію»: «громадянин України, який здійснював, здійснює або здійснюватиме оплачувану діяльність у державі перебування, не заборонену законодавством цієї держави» [192]. Статті 8, 9 Закону закріплюють такі права

трудоу мiґрантiв:

- права трудових мiґрантiв, зокрема на належнi умови працi, винагороду, вiдпочинок i соцiальний захист, регулюються законодавством держави перебування та мiжнародними договорами України, згода на обов'язковiсть яких надана Верховною Радою України;

- трудовi мiґранти i члени їхнiх сiмей можуть добровiльно брати участь у системi загальнообов'язкового державного соцiального страхування згiдно iз законами України;

- пенсiйне забезпечення трудових мiґрантiв здiйснюється вiдповiдно до законiв, якими встановлюються умови пенсiйного забезпечення, та мiжнародних договорiв у сферi пенсiйного забезпечення, згода на обов'язковiсть яких надана Верховною Радою України;

- пiклування про дiтей трудових мiґрантiв та iнших членiв їхнiх сiмей, якi перебувають на їх утриманнi та залишаються на територiї України, здiйснюється вiдповiдно до законодавства та мiжнародних договорiв України, згода на обов'язковiсть яких надана Верховною Радою України;

- право на визнання вiдповiдно до законодавства в Україні загальної середньої, професiйно-технiчної та вищої освiти, здобутої трудовими мiґрантами i членами їхнiх сiмей за кордоном;

- право на пiдтвердження результатiв неформального професiйного навчання вiдповiдно до законодавства;

- право трудових мiґрантiв i члени їхнiх сiмей на здобуття освiти в Україні вiдповiдно до законодавства [192].

Гарантiї прав людини закладенi в Конституцiї України «Конституцiйнi права i свободи гарантуються i не можуть бути скасованi», проголошує стаття 22 Основного Закону [110]. Конституцiя встановлює право кожного на судовий захист своїх прав: «Права i свободи людини i громадянина захищаються судом. Кожному гарантується право на оскарження в судi рiшень, дiй чи бездiяльностi органiв державної влади, органiв місцевого самоврядування, посадових i службових осiб. Кожен має право звертатися за захистом своїх прав до

Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини. Кожен має право після використання всіх національних засобів правового захисту звертатися за захистом своїх прав і свобод до відповідних міжнародних судових установ чи до відповідних органів міжнародних організацій, членом або учасником яких є Україна. Кожен має право будь-якими не забороненими законом засобами захищати свої права і свободи від порушень і протиправних посягань» [110].

Безумовно, що сьогодні на міжнародному рівні немає єдиного нормативного документа, який би регулював міжнародну працю. Стаття 8 Кодексу законів про працю України визначає, що трудові відносини громадян України, які працюють за її межами, а також трудові відносини іноземних громадян, які працюють на підприємствах, в установах, організаціях України, регулюються відповідно до Закону України «Про міжнародне приватне право» [87]. Це розділ VIII «Колізійні норми щодо трудових відносин» (ст.ст. 52-54), який містить загальні положення. А саме, в ст. 52 зазначено, що до трудових відносин застосовується право держави, у якій виконується робота, якщо інше не передбачено законом або міжнародним договором України. Стаття 53 закріплює наступне: «Трудові відносини громадян України, які працюють за кордоном, регулюються правом України в разі, якщо: 1) громадяни України працюють у закордонних дипломатичних установах України; 2) громадяни України уклали з роботодавцями - фізичними або 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; 3) це передбачено законом або міжнародним договором України. У статті 54 зазначені випадки, коли трудові відносини іноземців та осіб без громадянства, які працюють в Україні, не регулюються правом України: 1) іноземці та особи без громадянства працюють у складі дипломатичних представництв іноземних держав або представництв міжнародних організацій в Україні, якщо інше не передбачено міжнародним договором України; 2) іноземці та особи без громадянства за межами України уклали з іноземними роботодавцями - фізичними чи юридичними особами трудові договори про виконання роботи в

Україні, якщо інше не передбачено договорами чи міжнародним договором України [197].

При правовому регулюванні трудових відносин з іноземним елементом, виникають конфлікти законів, тобто необхідність вирішувати закон якої держави підлягає застосуванню у даному випадку. Світова правозастосовна практика, що склалась, така, що виникаючі конфлікти законів вирішуються шляхом застосування колізійних норм та конструкцій, які вказують закон якої країни має застосовуватись у кожному конкретному випадку.

Зрозуміло, що застосування лише колізійної норми не може вирішити суперечливе питання по суті. Колізійна норма лише відправляє до матеріальних норм національного законодавства відповідної країни. Таким чином, остаточне вирішення суперечного питання у зв'язку з конфліктом законів різних держав припускає необхідність застосування не тільки колізійних норм, але і матеріально-правових правил. Колізійна проблематика розроблена в доктрині і практиці міжнародного приватного права [130, с. 50-65; 244; 297, с. 453].

В трудових правовідносинах для вирішення колізійних проблем при конфліктах законів частіше за все застосовують три колізійні формули:

- закон за домовленістю;
- закон місця роботи;
- закон найбільш відповідної для кожного конкретного випадку (трудоного договору) [84, с. 102].

Звісно, у питаннях працевлаштування, реалізації трудових і соціальних прав громадяни України та працедавці іноземних держав повинні керуватися дво- та багатосторонніми договорами, укладеними між країнами. Якщо багатосторонні угоди охоплюють широке коло суб'єктів правового регулювання, то двосторонні договори укладаються державами здебільшого з питань взаємного працевлаштування своїх громадян за межами території країни та соціального захисту працівників-мігрантів і членів їх сімей [52, с. 97]. Так, між Україною та іншими країнами підписано ряд угод, зокрема: 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 держави від 13.12.1993 р.; Угода між Урядом України та Урядом Республіки Польща про взаємне працевлаштування працівників від 16.02.1994 р.; Угода про співробітництво в галузі трудової міграції та соціального захисту трудящих-мігрантів від 15.04.1994 р. (Угоду ратифіковано Законом України № 290/95-ВР (290/95-ВР) від 11.07.1995 р.); Угода між Урядом України і Урядом США щодо працевлаштування утриманців службовців Уряду України та США від 21.11.1994 р. (у формі обміну нотами); Угода між Урядом України та Урядом Литовської Республіки про взаємне працевлаштування громадян від 28.03.1995 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 від 21.11.1995 р.; 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 від 17.07.1995 р. (Угоду ратифіковано Законом України № 151/96-ВР від 26.04.1996 р.); 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 17.06.1995 р. (Угоду ратифіковано Законом України № 152/96-ВР від 26.04.1996 р.); Угода між Урядом України і Урядом Соціалістичної Республіки В'єтнам про взаємне працевлаштування громадян та їх соціальний захист від 08.04.1996 р.; Угода між Урядом України та Урядом Чеської Республіки про взаємне працевлаштування громадян України та громадян Чеської Республіки від 21.03.1996 р. (Угоду ратифіковано Законом України № 577/96-ВР від 06.12.1996 р.); Угода між Урядом України і Урядом Аргентинської Республіки про працевлаштування членів сімей співробітників дипломатичних представництв та працівників консульських установ від 29.04.1999 р. (Угоду ратифіковано Законом України № 1691-ІІІ (1691-14) від 20.04.2000 р.); Угода (у формі обміну нотами) між Урядом України та Урядом Турецької Республіки про взаємне працевлаштування членів сімей співробітників закордонних установ від 11.06.2002 р. (Угоду ратифіковано

Законом України № 1196-IV (1196-15) від 27.06.2003 р.); Угода між Міністерством праці та соціальної політики України та Міністерством праці та соціального розвитку Російської Федерації про співробітництво в соціально-трудовій сфері від 07.03.2003 р.; 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 р. (Угоду ратифіковано Законом України № 3465-IV (3465-15) від 22.02.2006 р.); Угода між Кабінетом Міністрів України та Федеральною Радою Швейцарської Конфедерації про обмін стажистами від 28.11.2003 р. (Угоду ратифіковано Законом України № 510-VI (510-17) від 16.09.2008 р.); Угода між Міністерством праці та соціальної політики України та Міністерством соціального захисту й праці Литовської Республіки про співробітництво у сфері соціальної й трудової політики від 18.09.2009 р.; Угода між Україною та Іспанією щодо врегулювання та упорядкування трудових міграційних потоків між двома державами від 12.05.2009 р. (Угоду ратифіковано Законом України № 2727-VI (2727-17) від 01.12.2010 р.); Угода між Урядом України та Урядом Литовської Республіки про Раду обмінів молоддю України та Литви від 28.08.2015 р. (Угоду затверджено Постановою КМУ № 1016 від 09.12.2015 р.); Угода між Кабінетом Міністрів України та Урядом Держави Ізраїль про тимчасове працевлаштування українських працівників в окремих галузях на ринку праці Держави Ізраїль (Угоду ратифіковано Законом № 1747-VIII від 16.11.2016 р.); Угода про співробітництво між Державною міграційною службою України та Міграційним департаментом Міністерства внутрішніх справ Литовської Республіки від 08.12.2017 р.

Джерелами регулювання праці мігрантів виступають також *консульські конвенції*, наприклад: Консульська конвенція між Україною та Італійською Республікою від 23.12.2003 р. (Конвенцію ратифіковано Законом України № 2315-IV (2315-15) від 12.01.2005 р., дата набрання чинності: 01.11.2006 р.); Консульська конвенція між Україною і Республікою Білорусь від 20.01.2009

(Конвенцію ратифіковано Законом України № 1490-VI (1490-17) від 10.06.2009 р., дата набрання чинності: 04.12.2009 р.); Консульська конвенція між Україною та Сирійською Арабською Республікою від 03.12.2010 р. (Конвенцію ратифіковано Законом України № 3450-VI від 01.06.2011 р., дата набрання чинності: 14.02.2012 р.).

Рідше на практиці зустрічаються *меморандуми*, наприклад, Меморандум про взаєморозуміння між Міністерством праці та соціальної політики України та Міністерством праці Сполучених Штатів Америки від 26.07.2000 р.; Меморандум про взаєморозуміння між Міністерством праці та соціальної політики України та Міжнародною організацією праці щодо Програми гідної праці на 2008-2011 рр. від 09.06.2008 р.; Меморандум про співробітництво між Міністерством соціальної політики України та Федеральною міграційною службою (Російська Федерація) з питань трудової міграції від 23.03.2011 р.; Меморандум між Міністерством соціальної політики України і Міністерством праці, добробуту та соціального страхування Республіки Кіпр про співробітництво у соціальній сфері від 12.06.2017 р. та *договори між галузевими міністерствами* або уповноваженими особами, наприклад, Договір між Міністром праці України і Міністром праці та соціальної політики Республіки Польща про співробітництво в галузі праці та соціальної політики від 16.02.1994 р. Також діють такі документи як: Імплементацийний протокол між Кабінетом Міністрів України та Урядом Естонської Республіки до Угоди між Україною та Європейським Співтовариством про реадмісію осіб від 14.01.2015 р. (затверджено Постановою КМ № 189 від 16.03.2016 р.); Програма освітнього обміну між Міністерством освіти і науки України та Міністерством людських ресурсів Угорщини на 2016-2018 роки від 24.02.2016 р.; Спільний протокол про наміри щодо співробітництва між Міністерством соціальної політики України та Федеральним міністерством праці, соціального забезпечення та захисту прав споживачів Республіки Австрія у сфері праці та соціальної політики від 13.11.2017 р.

Всі ці угоди відіграють значну роль у регулюванні міжнародних трудових правовідносин. Вони визначають процедуру оформлення документів для

працевлаштування, питання віз та соціального захисту, медичного обслуговування працівників, оподаткування, пільг та компенсацій, порядок отримання допомоги у трудових спорах. Якщо двосторонні та багатосторонні угоди встановлюють інші правила, ніж ті, що їх містить законодавство України про працю, то застосовуються правила цих угод.

Отже, там, де двосторонні угоди діють як механізм забезпечення тимчасової зайнятості трудящих, можна виділити такі причини їх ефективності: вони призначені для певної галузі, яка характеризується нестачею трудових ресурсів; визначені вимоги, квоти та обмеження, з одного боку, і права та захист – з іншого; проводиться організований (легальний) найом, що забезпечується залученням роботодавців до участі в розробці чи реалізації домовленостей; спостерігається легальна і прогнозована циркуляція робочої сили; проводиться спеціальне адміністрування договорів, яке охоплює просування програми в державах походження, найом, тестування та сертифікацію заявників, своєчасне отримання та обмін інформацією між державами, мігрантами та консульськими офісами, ефективну логістику [166, с. 87].

Проте, не зважаючи на те, що головні питання, які виникають у зв'язку з працевлаштуванням українських громадян за кордоном, урегульовано на законодавчому рівні та шляхом підписання двосторонніх та багатосторонніх угод, Україні ще слід докласти значних зусиль для впровадження механізму реалізації відповідних норм. Так, імплементація міжнародних двосторонніх договорів ускладнюється, наприклад, через нестачу людських ресурсів у структурах державних органів, відповідальних за їх утілення, брак спеціалістів зі знанням іноземних мов та недостатнє фінансування.

Основними нерозв'язаними проблемами залишаються наявність осіб, котрі працюють за кордоном без належних дозволів; висока частка циркулярних мігрантів, які виїжджають за кордон на сезонні роботи; відсутність міждержавних угод про соціальне та пенсійне забезпечення з низкою держав, на території яких перебуває значна кількість працівників-мігрантів з України; недостатня ефективність імплементації існуючих угод, що пов'язано і з їхнім змістом, і з

вадами механізмів реалізації; і, нарешті, особливості й неузгодженість законодавства України та держав-реципієнтів вітчизняної робочої сили.

Почнемо з того, що в Україні проблемами трудових мігрантів у межах своїх повноважень опікуються Міністерство закордонних справ, Міністерство юстиції, Міністерство внутрішніх справ, Міністерство соціальної політики, Міністерство фінансів, Державна міграційна служба, Служба Безпеки, Прокуратура, Державна прикордонна служба. Кожен з цих потужних органів має власні повноваження щодо трудових мігрантів з України і реалізує власну еміграційну політику.

Доцільно також, як зазначають С. Злобін, Г. Москаль, О. Михайлюк, А. Мінюков [73, 143, 134, 142], змінити оцінку роботи правоохоронних органів України, виходячи не з кількості поданих до суду справ, а з попередження незаконних виїздів за кордон, закриття нелегальних напрямів діяльності українських фірм та припинення в'їзду до нашої держави іноземців, які оформлюють українців на роботу за кордон без права в Україні на таку підприємницьку діяльність. Досвід сучасних правозахисних організацій свідчить, що велика кількість іноземних роботодавців наразі не усвідомлює, що працювати з Україною вони можуть лише до першого порушення законів або договорів з їхньої сторони. І навпаки, деякі з іноземців шукають робітників саме в Україні, будучи впевненими, що це не вимагатиме безумовного документального оформлення, соціального страхування, а отже, буде дешево [18, с. 15].

Проблемним питанням у сфері зовнішньої трудової міграції громадян України є діяльність різних посередницьких структур. Усі розрахунки проводяться тільки після надання всіх послуг, тобто вже після підписання контракту із закордонним працедавцем або розрахунок можна здійснити за відсутності коштів шляхом укладання договору кредитування фізичної особи і остаточних розрахунків із кредитором після отримання оплати за роботу. При підписанні договору в агентстві з працевлаштування за кордоном треба звертати увагу, за чий рахунок – фірми або клієнта – буде відкрита віза, чи входить у послуги вартість квитка до місця роботи. У контракті повинно бути вказано, що наймач оплачує соціальну і медичну страховку і надає щорічну оплачувану

відпустку. Необхідно також з'ясувати чи забезпечує наймач безкоштовним або платним житлом (якщо гуртожитком, скільки людей у кімнаті), харчуванням, спецодягом і транспортом до місця роботи. Якщо з'ясується, що умови контракту порушені, необхідно звернутися в Українську профспілку робітників, що працюють за кордоном. Як правило, через агентство можна отримати робочу візу строком на 1-3 роки [127, с. 98].

Як зазначає З. Бауман, сучасність стає «текучою», здатною розплавляти всі існуючі обмеження у вигляді норм, правил, соціальних інститутів [17, с. 27]. На думку І. В. Лагутіної, стандартна зайнятість, яка передбачає наявність безстрокового трудового договору, стабільний час роботи і відпочинку, нормована зарплата, участь працівників в управлінні організаціями, зникають. Їй на зміну приходить нестандартна зайнятість, яка характеризується непередбачуваністю відносин [120, с. 153].

На нашу думку, для врегулювання проблем зайнятості та легального працевлаштування в сучасних умовах активізації обміну трудовими ресурсами з іншими країнами, є необхідність юридичного і практичного впровадження в Україні гнучких форм зайнятості: позикова праця (аутстафінг), або лізинг персоналу (outstaffing, leasing); аутсорсинг, або висновок за штат персоналу (outsourcing), які одержали у світовій практиці досить широке поширення.

Відносини позикової праці беруть початок із 1920-х років, коли підприємці США почали надавати фірмам офісних працівників для задоволення потреб нової економіки, заснованої на послугах. Зачинателем такої бізнес-практики вважається Вільям Рассел Келлі, який створив компанію з надання тимчасового персоналу «Kelly Services». У 1960–1970-х роках на базі досвіду флексибілізації праці сформувалася концепція позикової праці. Зараз позикову працю у більшості держав легалізовано. У США послуги аутстафінгу/лізингу персоналу пропонують більше 2 тис. компаній, у штаті яких понад 2,5 млн. американців. За даними Асоціації американських роботодавців, у 2011 р. обсяг ринку позикової праці мав досягти 142 млрд дол. [24]. У країнах Європейського Союзу лізингові фірми працевлаштовують до 7 млн працівників на рік (до 3 % зайнятих). Світова ж

індустрія лізингу зростає в середньому на 20-30 % щорічно [89]. В Україні зростання попиту на позикову працю відмічається з середини 2002 р. За такими послугами звертаються, як правило, представництва транснаціональних компаній, національні компанії зі складною організаційною структурою та добре поставленою системою бюджетування, компанії, що перебувають у процесі реорганізації. За оцінками аутстафінгової компанії GPGroup, нині в Україні близько 100 тис. осіб зайнято в позиковій праці, а у зв'язку з новими правилами оподаткування очікується, що ця цифра зросте мінімум у півтора рази [24].

Аутстафінг (outstaffing) – це комплекс організаційних, правових і фінансових заходів, спрямованих на виведення співробітників зі штату компанії-замовника з метою зниження адміністративних ризиків і витрат, пов'язаних з персоналом. Послуга являє собою один з ефективних інструментів управління працівниками, що дозволяє організаціям регулювати їх кількість, не змінюючи при цьому офіційну чисельність персоналу в штаті і штатний розклад [5, с. 25].

Основною ознакою аутстафінгу є тристоронній характер відносин. На думку Т. Коршунової, «така схема породжує складне правовідношення, яке не охоплюється змістом традиційного трудового правовідношення, яке є центральним елементом всієї системи трудового права [112, с. 23].

У практиці діяльності рекрутингових компаній та кадрових агентств під аутстафінгом розуміється оформлення персоналу компанії-замовника в свій штат і одночасне надання трудових послуг цих працівників зазначеної організації. Насправді дана послуга являє собою бізнес-процес виведення персоналу за штат, оформлення в штат іншої організації і подальшого надання послуг (виконання робіт) цими ж працівниками для тієї організації, за штат якої їх вивели. Тут мається особливість – компанія-провайдер не підбирає персонал, а оформляє в свій [245, с. 24]. Таким чином, організація-послугоотримувач виступає по відношенню до працівника реальним роботодавцем, а кадрове агентство – лише фактичним [246, с. 20].

Правовідносини в сфері позикової праці мають ряд особливостей: по-перше, це тристоронні правовідносини на відміну від двосторонніх в трудовому договорі;

по-друге, роботодавцем орендованого працівника виступає не фірма-замовник (користувач), а агентство з лізингу персоналу; по-третє, відносини «позиковий працівник – фірма-користувач» на робочому місці є імпліцитними (внутрішніми).

Основи правового регулювання позикової праці були закладені в Конвенції про приватні агентства зайнятості № 181 та Рекомендаціях щодо приватних агентств зайнятості № 188, прийнятих Міжнародною організацією праці 19 червня 1997 року.

У ст. 5 Конвенції МОП № 181 зазначено, що для того щоб сприяти рівності можливостей і ставлення в доступі до зайнятості та конкретних видів діяльності, член Організації забезпечує, щоб приватні агентства зайнятості не піддавали працівників дискримінації за ознакою раси, статі, релігії, політичних переконань, національного походження й соціального стану або будь-яким іншим формам дискримінації, визначеним національним законом і практикою, таким як вік чи інвалідність. Дане положення має основоположне значення, оскільки багато тимчасових працівників і трудові-мігранти, а також жінки стикаються з труднощами при реалізації своїх прав, часто виключаються з системи соціального забезпечення і відчують інші ущемлення прав у вигляді низької оплати праці, поганих умов праці та відмови у праві на об'єднання.

Конвенція № 181 також відзначає необхідність підвищення гнучкості функціонування ринків праці, визначає роль, яку приватні агентства зайнятості можуть грати на ринку праці, визнає необхідність забезпечення захисту працівників від зловживань і дотримання прав на свободу об'єднань та сприяння колективним переговорам.

Однією з цілей даної Конвенції є дозвіл на діяльність приватних агентств зайнятості, а також захист працівників, що користуються їх послугами, в межах, передбачених положеннями Конвенції [99].

В листопаді 2008 року прийнята Директива Європейського Союзу про працю в агентствах тимчасової зайнятості № 2008/104/ЕС. Гострим питанням при прийнятті Директиви став принцип однакового становища позикових і звичайних працівників. Завдання Директиви полягає в тому, щоб співвіднести становище

позикових і звичайних працівників. Профспілки категорично наполягали на тому, що в Директиві повинні міститися положення, які зрівнюють позикових і «класичних» працівників, а об'єднання роботодавців не були до цього готові [19, с. 54].

Слід зазначити, що позикова праця в Україні явище не нове, але, тим не менш, законодавчо практично не врегульовано. Так, за даними Державної служби зайнятості України, у 2017 році послуги з посередництва у працевлаштуванні за кордон надавали 20 суб'єктів господарювання. Всього у 2017 році за кордоном працевлаштовані 2926 осіб. Зазначена кількість осіб були працевлаштовані за кордоном посередниками, які здійснювали діяльність в м. Маріуполь. Найбільшими потоки трудових міграцій були у Грецію (1630 осіб), Кіпр (631 особа), Маршаллові острови (181 особа), Індію (169 осіб), Велику Британію (123 особи), США (65 осіб), Ліберію (44 особи), Вергінські острови (43 особи), Польща (33 особи), Латвію (5 осіб) [78].

На сьогоднішній день майже відсутні норми національного права, які б повною мірою регулювали позикової праці, а також порядок укладення договорів позикової праці. У зв'язку з цим, багато організацій не ризикують користуватися новими технологіями зайнятості, які фактично випадають з правового простору трудового законодавства.

Лише з набранням чинності Закону України «Про зайнятість населення» з 1 січня 2012 року, серед іншого законодавець визначив у шостому розділі «послуги посередництва у працевлаштуванні». Так, стаття 38 закріплює, що діяльність суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні за кордоном, підлягає ліцензуванню і регулюється законами України «Про ліцензування певних видів господарської діяльності», «Про зовнішньоекономічну діяльність» та іншими законодавчими актами України. Послуги з посередництва у працевлаштуванні на роботу за кордоном надаються відповідно до заявок іноземного роботодавця (його контрагента) щодо вільних робочих місць (вакансій) і лише в межах укладених іноземними суб'єктами господарювання зовнішньоекономічних договорів (контрактів) про надання

посередницьких послуг у сфері працевлаштування з метою сприяння підписанню трудового договору (контракту найму). Обов'язковим додатком до зовнішньоекономічного договору (контракту) про надання посередницьких послуг у сфері працевлаштування за кордоном є проект трудового договору, завірений іноземним роботодавцем. Суб'єкт господарювання, який надає послуги з посередництва у працевлаштуванні за кордоном, несе відповідальність згідно із законодавством за погіршення умов трудового договору, укладеного між особою та іноземним роботодавцем, копія якого зберігається у такого суб'єкта протягом трьох років. Суб'єкт господарювання, який надає послуги з посередництва у працевлаштуванні за кордоном, сприяє громадянам, яким надано такі послуги, у вирішенні питань правового і соціального захисту та інформує їх про механізм добровільної участі у загальнообов'язковому державному соціальному страхуванні.

Звісно, громадяни України, що працевлаштувалися через посередницькі структури, є єдиною в країні категорією трудових мігрантів, що має нагоду легально одержати роботу за межами нашої держави. Механізми надання посередницьких послуг включають зовнішньоекономічний договір між іноземним роботодавцем і українським посередником і трудовий договір (він підписується в Україні) між іноземним роботодавцем і українським працівником. У трудовому контракті обумовлюються місце роботи, розмір заробітної платні, умови праці, питання страхування, зобов'язання і права найманого працівника і роботодавця, форс-мажорні обставини. Крім того, для громадян України, яким надаються посередницькі послуги для працевлаштування, наприклад на судні під іноземним прапором, складовою частиною особистого трудового договору є договір між іноземним роботодавцем і певною профспілковою організацією України (яка представляє інтереси моряка), де обумовлені стандартні умови найму.

Досвід регулювання позикової праці в країнах Заходу свідчить про те, що велика увага приділяється питанням захисту прав зазначеної категорії працівників: встановлюються максимальні періоди часу, протягом яких людина може бути зайняти по договору позикової праці, особливі надбавки до заробітної

плати за нестабільність зайнятості тощо. Наприклад, у Німеччині кадровому агентству в обов'язковому порядку слід укладати з працівником письмову угоду, в якій вказуються умови про оплату праці та інші соціальні права; навіть у періоди відсутності виробничого завдання працівникові виплачується певна винагорода [299, с. 28].

Щодо закріплення посередництва у законопроекті Трудового кодексу № 1658, наступне положення закріплено у ст. 25, роботодавець має право приймати на роботу осіб, які безпосередньо звертаються до нього або за сприянням центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, його територіальних органів чи суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні [267]. Очевидно, що цього положення недостатньо для регулювання посередництва та захисту прав громадян, які користуються послугами позикової праці, особливо це стосується осіб, працевлаштованих закордоном через такі посередницькі компанії.

М. Лушнікова та А. Лушніков вважають, що доцільно прийняти комплексний нормативний акт, в якому будуть міститися норми трудового, цивільного та адміністративного права. Це дозволить забезпечити єдність правового регулювання можливих міжгалузевих колізій, а також провести апробацію правових видів цивільно-правових договорів оренди між приватними агентствами зайнятості та підприємцями-користувачами [125, с. 18-19]. Я. В. Кривий пропонує внести зміни до чинного трудового законодавства щодо регламентації діяльності агентств позикової праці [117, с. 110]. Не можна погодитись з досить критичною точкою зору до цього питання А. Ф. Нуртдінової, яка стверджує що не можна дозволити праву опуститися до створення теоретично невинуватених моделей, а легалізація позикової праці саме і є такою моделлю [149, с. 29].

Аналіз нестандартної зайнятості в Україні та світі доводить необхідність її правового регулювання з метою визначення прав і обов'язків її суб'єктів, а також відповідальності останніх у разі наявності підстав до цього. Законодавче визнання

окремих видів нестандартної зайнятості (запозичена праця) – це перший крок у вдосконаленні законодавства про працю. У цьому напрямку державі належить здійснити низку заходів для заповнення прогалини правового регулювання нетипової трудової діяльності. Тим більше дослідження цих процесів в Україні засвідчили їх актуальність і масовість. Зволікання з вирішенням цієї проблеми може посилити напругу в соціально-трудовій сфері та негативно позначитися на ринку праці [113].

Цілком правильною є позиція Л. С. Шевченко в тому, що розвиток позикової праці в Україні потребує не тільки подальшого політико-економічного дослідження цього явища, а й удосконалення трудового законодавства. Заборонити позикову працю, яка стала звичайною практикою в європейських країнах, в Україні не вдасться, та й не потрібно [287].

Вважаємо, що в законопроекті Трудового кодексу України в окремому розділі необхідно врегулювати питання, які мають бути врегульованні при здійсненні позикової праці зокрема це є важливим в сфері регулювання міжнародної праці. Встановлення в Законі України «Про зайнятість населення» вже введених положень недостатньо. Слід переглянути та уніфікувати розділ шість цього закону з законопроектом Трудового кодексу, об'єднавши в окремому розділі законопроекту Трудового кодексу України наступні положення:

- легалізація діяльності суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні;
- права та обов'язки суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні;
- діяльність суб'єктів господарювання, які наймають працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в іншого роботодавця;
- діяльність суб'єктів господарювання, які наймають працівників для подальшого виконання ними роботи закордоном в іншого роботодавця;
- права працівника;
- права та обов'язки суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні;

- права та обов'язки роботодавця;
- випадки, коли укладаються цивільно-правові договори;
- випадки, коли укладаються трудові договори;
- зміст трудового договору;
- обов'язкові умови трудового договору;
- факультативні умови трудового договору;
- гарантії оплати праці працівника;
- порядок захисту прав працівника у разі порушення прав, гарантованих законодавством та умовами договору;
- державне регулювання діяльності суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні
- державний контроль діяльності суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні.

Документи іноземного партнера, які необхідні для отримання дозволу на здійснення господарської діяльності за посередництвом у працевлаштуванні за кордоном, повинні бути завірені згідно із законодавством країни їх видачі й легалізовані в установах України. Наявність державної ліцензії у фірми – це гарантія її підконтрольності з боку держави і можливості ефективної дії на неї в разі її несумлінності. Перевірка наявності ліцензії повинна бути першим і обов'язковим кроком громадянина при зверненні до посередника.

Актуальними, не зважаючи на прийняття у 2010 р. Податкового кодексу України, для працюючих за кордоном громадян України є питання їх пенсійного забезпечення в старості та усунення подвійного оподаткування. За рахунок внесків до Пенсійного фонду України громадянин України може викупати пенсію працюючи за кордоном. Згідно з Законом України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» [178], в страховий стаж, який враховується при призначенні пенсії, зараховуються тільки ті періоди, в які громадянин платив внески до Пенсійного фонду. Для тих, хто їде працювати за кордон і бажає, щоб в Україні йому зараховувався страховий стаж і, відповідно, в старості була нарахована більш гідна пенсія, повинен укласти договір добровільного

страхування, звернувшись із заявою в територіальний орган Пенсійного фонду за місцем проживання. Договір укладається не менше ніж на рік. Суму щомісячного страхового внеску особа визначає сама, але вона не може бути менше 33,7% від мінімальної зарплати [127, с. 98].

Сьогодні регулювання пенсійного забезпечення трудових мігрантів здійснюється Угодою про гарантії прав громадян держав-учасниць Співдружності Незалежних Держав в галузі пенсійного забезпечення від 13.03.1992 р. [272], Угодою про співробітництво в галузі трудової міграції та соціального захисту трудящих-мігрантів від 15.04.1994 р. [275] і/або двосторонніми міжнародними договорами. У 1994 р. було прийнято також міжурядові угоди: Угоду про взаємне визнання прав на відшкодування шкоди, заподіяної працівникам каліцтвом, професійним захворюванням або іншим ушкодженням здоров'я, пов'язаним з виконанням ним трудових обов'язків [271] від 09.09.1994 р. і Угоду про порядок переказу коштів громадянам за соціально значимими неторговими платежами від 09.09.1994 р. [274]

Відповідно до ст. 19. Закону України «Про зовнішню трудову міграцію», оподаткування доходів трудових мігрантів здійснюється в порядку та розмірах, встановлених державою перебування, якщо інше не передбачено міжнародними договорами. Резиденти України з урахуванням норм міжнародних договорів мають право на зарахування податків і зборів, сплачених за межами України, під час розрахунку податків і зборів в Україні згідно з нормами, встановленими Податковим кодексом України [192].

В ст. 13 Податкового кодексу України закріплено, що доходи, отримані резидентом України (крім фізичних осіб) з джерел за межами України, враховуються під час визначення його об'єкта та/або бази оподаткування у повному обсязі. Доходи, отримані фізичною особою-резидентом з джерел походження за межами України, включаються до складу загального річного оподаткованого доходу, крім доходів, що не підлягають оподаткуванню в Україні відповідно до положень Податкового кодексу чи міжнародного договору, згода на обов'язковість якого надана Верховною Радою України [164].

Уникнення подвійного оподаткування доходів трудових мігрантів реалізується відповідними міжнародними договорами України [192].

Великою проблемою регулювання права на працю працівників-мігрантів з України, які беруть участь у зовнішній трудовій міграції, є те, що ринок праці ЄС налаштований на захист трудових прав та інтересів громадян ЄС, а працівники-мігранти з України становлять, з точки зору держав-членів ЄС, в більшості випадків конкуренцію для представників національного ринку праці ЄС. При цьому, кількість легально працевлаштованих працівників-мігрантів є дуже малою.

Процес гармонізації законодавства України із законодавством ЄС щодо реалізації громадянами права на працю, зокрема, працівниками-мігрантами, матиме позитивний результат, коли гармонізація трудового законодавства відбуватиметься одночасно із гармонізацією господарського законодавства, тобто коли будуть одночасно задовольнятися інтереси обох сторін трудових відносин [35, с. 114].

Не викликає сумнівів, що українець-заробітчанин, ставлячи мету поїхати за кордон працювати, повинен і має право ознайомитись із законодавством країни працевлаштування. Принаймні йому потрібно знати положення іноземних законів, які регулюють питання візового режиму, правового статусу іноземців, трудового законодавства, відповідальності за порушення законів, митних і податкових правил.

Знайти таку інформацію мовою іноземної держави можна з офіційних сайтів її органів влади. Отримати потрібні документи українською мовою можна також від української діаспори у цій країні. Але віднайти іноземні нормативні акти в офіційному перекладі українською мовою досить складно. Відповідні департаменти Міністерства закордонних справ України дають офіційні переклади лише міжнародних договорів, а відповідні департаменти Міністерства юстиції України офіційно перекладають на українську мову лише акти законодавства Європейського Союзу або його держав-учасниць. Такі документи можуть отримувати лише центральні органи державної влади за їх запитом [262].

Аналіз перспективного законодавства, а саме законопроекту Трудового кодексу показав, що регулювання відносин громадян України, які працюють за межами України зводиться в статті 6, де встановлено, що громадяни України мають право займатися трудовою діяльністю у період тимчасового перебування за кордоном, якщо це не суперечить законодавству України і законодавству країни перебування. Трудовим законодавством регулюються трудові відносини громадян України, які працюють за її межами, у разі, якщо: громадяни є працівниками дипломатичної служби України; громадяни уклали з роботодавцями, які є резидентами України, трудові договори про виконання роботи за кордоном, у тому числі у відокремлених підрозділах резидентів, якщо це не суперечить законодавству країни, на території якої виконується робота; це передбачено законами чи міжнародними договорами України. Трудові відносини громадян України, які уклали трудові договори про виконання роботи за кордоном з роботодавцями - нерезидентами України (іноземні роботодавці), регулюються законодавством країни, в якій виконується робота, якщо інше не передбачено міжнародними договорами України, та укладеним трудовим договором. Права та законні інтереси громадян України, які тимчасово працюють за кордоном, захищаються угодами, що укладаються між Україною та іншими державами [267].

Як наголошує О. І. Піскун, концепція національної політики у сфері регулювання міждержавної трудової міграції повинна формуватися у двох напрямках: з одного боку – формування умов для підвищення конкурентоздатності національного ринку праці та створення умов для зменшення масштабів зовнішньої трудової міграції праці; з іншого забезпечення захисту інтересів громадян України за кордоном та створення умов для поширення легальної трудової міграції. Соціальний захист трудових мігрантів-громадян України забезпечується міждержавними та міжурядовими угодами про працевлаштування та соціальний захист трудових мігрантів, шляхом приєднання України до міжнародних договорів з питань захисту прав трудових мігрантів [159, с. 13].

Вважаємо, що трудова міграція за кордон залишатиметься одним із

визначальних чинників, тому можливості реалізації та захисту прав громадян України в сфері міжнародної праці вимагають глибокого дослідження і осмислення, передусім органами публічної влади, зокрема таких напрямів:

- більш динамічне проведення консультацій і переговорів з державами, до яких можливий найбільший потік трудових мігрантів з України (насамперед, держав Західної, Східної та Центральної Європи, США, Канади тощо),
- підписанні двосторонніх та багатосторонніх угод із закордонними країнами з питань регулювання та використання праці громадян України;
- створенні та обміні електронними базами даних про трудових мігрантів;
- створення єдиної електронної бази, доступної кожному громадянину щодо іноземних роботодавців, наявності вільних робочих місць за межами держави та умов працевлаштування, поглиблення міжнародних зв'язків із питань зайнятості населення;
- в удосконаленні законодавчої бази, зокрема, доповнені законопроекту Трудового кодексу України окремим розділом, який захищає права громадян України в сфері міжнародної праці. Адже прийнятий Закон України «Про зовнішню трудову міграцію» у 2015 р. не враховує всіх питань щодо забезпечення та захисту прав трудових мігрантів з України, а в законопроекті Трудового кодексу № 1658 цьому питанню присвячено лише дві статті. Це вельми гостре питання трудових відносин, вирішивши яке, можна уникнути багатьох проблем в сфері трудової міграції. У цьому розділі можна було б визначити права та обов'язки осіб, які виїжджають на заробітки за кордон; державні гарантії їхніх прав і свобод, обов'язки відповідних органів влади щодо забезпечення прав і свобод заробітчан; порядок в'їзду, виїзду і перебування іноземних громадян з урахуванням мети в'їзду і термінів перебування; питання соціального страхування, пенсійного забезпечення, охорони здоров'я; гарантованого визнання на територіях закордонних держав трудового стажу, дипломів, свідоцтв про освіту, відповідних документів про присвоєння звання, кваліфікації та інших, необхідних для працевлаштування, документів, отриманих у державі виїзду. Крім

того, доцільно було б відобразити в документі напрями заохочення повернення мігрантів та виробничого використання зароблених за кордоном коштів; зниження вартості та спрощення механізмів грошових переказів трудових мігрантів в Україну; доцільно узгодження механізму посередництва в працевлаштуванні з боку відповідних служб, визначення порядку влаштування на роботу і юридичний статус працівника в період його перебування в країні прийому; посилення державного контролю за наданням ліцензій, які дозволяють організаціям займатися працевлаштуванням за кордоном.

2.3. Конституційно-правове регулювання зайнятості та працевлаштування в Україні на сучасному етапі у контексті закордонного досвіду провідних держав

Проблеми правового регулювання зайнятості є досить актуальними в країнах з розвинутою економікою. Це зумовлено змінами в економічному середовищі, складністю становища на ринку праці, зростанням питомої ваги працівників найманої праці, змінами в їхній структурі, процесами трудової міграції. Основне навантаження в цій сфері покладається саме на державу: вона може здійснювати працевлаштування, професійне навчання і перенавчання, матеріальне забезпечення осіб, які цього потребують.

На сучасному етапі міждержавної інтеграції для України правове регулювання суспільних відносин в сфері зайнятості та запобігання безробіттю набуває першочергового значення, позаяк зайнятість населення віддзеркалює стан економіки країни. Надбання незалежності дало можливість демократизувати трудові відносини, але зміцнення інституту соціального діалогу відбувається занадто повільно. Випереджуюче зростання споживчих потреб і вимог до оплати праці з боку населення разом з відсутністю цілеспрямованих дій відносно структурних змін в економіці з боку держави і працедавців, неминуче породжують цілий ряд негативних соціальних наслідків. Найболючішим з них є безробіття. Удосконалення інституційного забезпечення розвитку ринку праці,

модернізація зайнятості неможливі без сучасного законодавчого інструментарію, який відповідав би викликам сьогодення. Ситуація в країні вимагає невідкладного реформування механізмів регулювання ринку праці та запровадження адекватних заходів для стимулювання зайнятості населення.

Враховуючи зазначені вище тенденції, особливо небезпечним, на нашу думку, є недостатній стан відповідальності нашої держави перед людиною для забезпечення проголошених конституційних прав. Держава в особі її керівних органів вживає недостатньо заходів для нормалізації ситуації у трудовій сфері. Служби зайнятості на даному етапі не можуть стабілізувати ситуацію з критичним ростом безробіття. Адже попит на робочу силу визначається динамікою макроекономічних показників, зокрема ВВП, рівнем промислового виробництва, продуктивністю праці. Тобто роль держави у реалізації права на працю зводиться до забезпечення позитивної динаміки вищезазначених макроекономічних показників що буде об'єктивним чином створювати платоспроможний попит на робочу силу [155, с. 315].

Слід зазначити, що вирішення проблеми безробіття в Україні сьогодні є дуже важливим завданням. Для визначення реального рівня зайнятості та безробіття використовується міжнародна практика – дані обстежень населення з питань економічної активності, в основу яких покладена методологія Міжнародної організації праці. В Україні такі обстеження з 1995 року проводить Державна служба статистики.

За даними Державної служби статистики, чисельність зайнятого населення у 2017 році становила 16,2 млн осіб (у 2016 році – 16,3 млн осіб). За віковими групами: майже половину зайнятих громадян становили особи віком 40-59 років, 29% – особи у віці від 30 до 39 років, 20% – у віці від 15 до 29 років.

Рівень зайнятості скоротився з 56,3% до 56,1%. При цьому, в 13 регіонах рівень зайнятості зріс, найбільш суттєво в Харківській (з 59,7 % до 60,6 %), Хмельницькій (з 53,9 % до 54,7 %), Полтавській (з 53,3 % до 54,0 %) та Сумській (з 56,8 % до 57,4 %) областях. Найвищий рівень зайнятості спостерігався у м. Києві (61,8 %), Харківській (60,6 %), Дніпропетровській (58,0 %), Київській

(58,0 %) та Сумській (57,4 %) областях, а найнижчий – у Тернопільській (51,4 %), Донецькій (49,4 %) та Волинській (48,8 %) областях.

У 2017 році намітилися позитивні тенденції щодо скорочення кількості та частки зайнятих у неформальному секторі економіки. Так, кількість зайнятих у неформальному секторі економіки за 2017 рік, у порівнянні з 2016 роком, скоротилася на 266 тис. осіб та становила 3,7 млн осіб, а питома вага зайнятих у неформальному секторі, серед усього зайнятого населення, зменшилася з 24,3% за 2016 рік до 22,9% за 2017 рік.

При цьому, чисельність безробітного населення (за методологією МОП) становила 1,7 млн осіб. За причинами незайнятості: серед безробітних частка осіб, які звільнилися за власним бажанням, становила 35 %, вивільнених з економічних причин – 23 %, частка осіб, які не змогли знайти роботу після закінчення навчальних закладів – 12 %, частка безробітних, у яких робота мала сезонний характер – 10 %.

Рівень безробіття (за методологією МОП) становив 9,5% економічно активного населення (у 2016 році – 9,3 %). Скорочення рівня безробіття відбулося в 13 регіонах. Найнижчий рівень безробіття спостерігався у Харківській (6,1 %), Київській (6,5 %), Одеській (7,3 %) областях та місті Києві (6,9 %), а найвищий – у Кіровоградській (12,2 %), Волинській (12,5 %), Донецькій (14,6 %) та Луганській (16,6%) областях. Протягом січня-лютого 2018 року роботодавцями було подано інформацію про заплановане масове вивільнення 29,3 тис. працівників, що на 28% менше, ніж у відповідному періоді минулого року. Із загальної кількості попереджених про масове вивільнення 30 % становили працівники державного управління й оборони, обов'язкового соціального страхування, 26% – охорони здоров'я та надання соціальної допомоги [248].

Отже, правомірно констатувати, що проблеми зайнятості та працевлаштування в Україні та у світі є одними з найактуальніших, особливо в перехідний та кризовий періоди. Так, наприклад, глобальна фінансова криза вплинула і на європейські країни, зокрема на Німеччину. Так, влада Німеччини з 2005 р. проводила активну політику зі зменшення рівня безробіття, який завдяки

реформам на 2007 р. становив менше 10 %. У 2009 році, канцлер А. Меркель закликала підприємців не звільняти працівників і зберегти робочі місця, а на період кризи відправити частину робітників на підвищення кваліфікації [298, с. 32]. У Німеччині влада намагалась мінімізувати негативний вплив економічної кризи для громадян завдяки здійсненню спеціальних програм у трудовій сфері, а також шляхом суворого контролю за дотриманням трудового законодавства у всіх галузях економіки та державному секторі.

Іншою проблемою залишається те, що незважаючи на довготривалі розмови про необхідність переходу на інноваційну модель розвитку, працедавці продовжують дотримуватися моделі дешевої робочої сили. У радянське минуле працедавець не досить уваги звертав на рівень оплати праці та інтереси працівників в цілому, оскільки законодавство надавало можливість користуватись методами економічного примусу до праці. В нових ринкових відносинах також зміцнені позиції роботодавця в трудових правовідносинах, його важко змусити дотримувати прав працівників. Це пов'язано, зокрема з тим, що, в більшості випадків, попит на працю не відповідає пропозиції, і особи, навіть ті, які мають вищу освіту, стикаються з труднощами у пошуку роботи. Зазначені проблеми виникають через те, що працедавці, намагаються будь-якими способами утриматися на позиціях диктату, не досить дієвими є профспілки, працівники та населення в цілому не проявляють громадянської активності, а держава продовжує патерналістську традицію державної політики, яка в сучасних умовах європейської міждержавної інтеграції застосовує старі адміністративні методи.

Населення порівнює свій сьогоденний добробут з досягнутим рівнем життя в розвинених європейських країнах та США, а не з радянським минулим, що є наслідком критичного відношення до існуючих стандартів оплати праці, у зв'язку з чим є складним знайдення роботи з оплатою праці, що забезпечує достатній життєвий рівень.

Необхідно зазначити, що працевлаштування та зайнятість є інструментами найбільш повної реалізації права на працю, тому їх органічними частинами мають бути: допомога безробітним; створення можливостей продуктивної та добре

оплачуваної зайнятості; адекватне співвідношення між оплатою кваліфікованої і некваліфікованої праці, розумової і фізичної; стимулювання механізмів адаптації до вимог ринку [11, с. 286].

Проблемами правового регулювання в сфері зайнятості і працевлаштування є неузгодженість нормативно-правових актів, наявність суперечностей, а також незабезпеченість фінансовим підґрунтям та механізмом реалізації окремих норм. Такий ускладнений характер законодавства у цій сфері аж ніяк не сприяє належному регулюванню відносин в сфері зайнятості та працевлаштування у доволі непростих умовах перехідного періоду.

Універсальні норми правового регулювання зайнятості, працевлаштування і захисту від безробіття містяться в загальних принципах Статуту ООН (ст. 1, 13, 55, 56, 62 і 68) [257], в положеннях Загальної декларації прав людини (ст. 23) [67]. Як відзначається в ст. 7 Хартії економічних прав та обов'язків держав від 12.12.1974 р. [280], кожна держава несе відповідальність за сприяння економічному, соціальному і культурному розвитку свого народу. 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.

В нормах Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права [141] досліджуване право включає право кожної людини на отримання можливості заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Крім того, для підвищення захищеності своїх громадян держава зобов'язана вживати належні заходи по розвитку професійно-технічного навчання, економічному зростанню і повній продуктивній зайнятості (ст. 6).

Свобода праці включає і право кожної особи на справедливі і сприятливі умови праці. Це право, гарантоване в ст. 7 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права, складається з наступних аспектів: а) винагороди, що забезпечувала б як мінімум усім трудящим: справедливу зарплату і рівну винагороду за працю рівної цінності без будь-якої різниці, задовільне існування для них самих та їхніх сімей; б) умови роботи, що відповідають вимогам безпеки

та гігієни; в) однакову для всіх можливість просування по роботі на відповідні більш високі ступені виключно на підставі трудового стажу і кваліфікації [141].

У цій області Міжнародною організацією праці прийняті більш ніж 170 конвенцій. Важливе значення мають наступні: № 29 «Про примусову чи обов'язкову працю» від 28.06.1930 р.; № 100 «Про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності» від 29.06.1951 р.; № 111 «Про дискримінацію в галузі праці та занять» від 25.06.1958 р.; № 122 «Про політику в галузі зайнятості» від 09.07.1964 р.; № 168 «Про сприяння зайнятості та захист від безробіття» від 21.06.1988 р. та ін.

У Конвенції МОП № 122 «Про політику в області зайнятості» відзначається, що з метою «ліквідації безробіття і неповної зайнятості кожен член Організації проголошує і здійснює в якості головної мети активну політику, спрямовану на сприяння повної, продуктивної і вільно обраної зайнятості» (ст. 1) [97].

Згідно Конвенції МОП № 168 «Про сприяння зайнятості та захист від безробіття» відмова в прийомі на роботу може бути виправдана тільки у разі відсутності вільних місць або недостатньої кваліфікації претендента. Необґрунтовані звільнення є незаконними, і в необхідних випадках трудящі можуть бути відновлені на колишній посаді за рішенням суду [102].

Іншу групу джерел регулювання зайнятості та працевлаштування складають норми, які містяться в регіональних угодах (таких, як Європейська конвенція про захист прав людини і основоположних свобод від 04.11.1950 р. [94], Європейська соціальна хартія від 18.10.1961 р. [60], Європейська соціальна хартія (переглянута) від 03.05.1996 р. [61], та ін.).

В 1997 році у відповідь на проблему зростання безробіття у Європі, була запроваджена Європейська стратегія зайнятості (ЄСЗ), визнання якої наведене в Амстердамському договорі. Основна ідея Стратегії полягала в заохоченні держав ЄС до обміну інформацією та дискусій. Ця стратегія функціонує як інструмент діалогу держав ЄС, Європейської Комісії і соціальних партнерів, а також, наприклад, Європейського парламенту і Європейського економічного та соціального комітету. Цей діалог дає змогу розробити стратегічні рекомендації,

які кожна країна ЄС має запровадити разом з національними планами дій. Європейська Комісія оцінює та публікує результати у Щорічному спільному звіті про зайнятість. З огляду на досягнення держав ЄС, Комісія надає їм відповідні рекомендації.

Спочатку в основу ЄСЗ були покладені чотири принципи: можливість працевлаштування, підприємницька діяльність, можливість адаптації та рівні можливості. Принцип рівних можливостей передбачав наявність трьох основних напрямів, пов'язаних з гендерною рівністю на ринку праці, а саме: різниця в оплаті праці, можливість поєднання роботи і сімейного життя та сприяння поверненню до роботи. Пізніше був запроваджений п'ятий принцип: комплексний гендерний підхід. У рамках цих напрямів розроблені численні рекомендації, зокрема, стосовно таких питань, як підвищення участі та підтримка жінок на ринку праці, різниця у прибутках жінок і чоловіків, декретна відпустка та догляд за дитиною, гендерний вплив різних систем оподаткування та виплат допомоги. На сьогодні ЄСЗ використовують як інструмент досягнення цільових показників зайнятості, передбачених Лісабонською стратегією [64, с. 10].

Відповідно до Угоди про асоціацію між Україною та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами від 27 червня 2014 р., сторони визнають повну та ефективну зайнятість та гідну працю для всіх як ключові елементи для торгівлі в контексті глобалізації. Сторони підтверджують свої зобов'язання щодо сприяння розвитку торгівлі у такий спосіб, що приводить до повної та ефективної зайнятості й гідної праці для всіх, зокрема чоловіків, жінок та молоді (ст. 291). Сторони здійснюють заходи, спрямовані на активізацію обміну інформацією, практикою та досвідом, для заохочення більш тісного співробітництва в галузі професійно-технічної освіти та навчання, зокрема з метою:

а) розвитку систем професійно-технічної освіти та навчання, подальшого підвищення кваліфікації протягом трудової діяльності/життя, що відповідає реаліям в контексті змін на ринку праці;

б) створення національних механізмів з метою покращення прозорості та

визнання кваліфікацій та компетенцій, використовуючи, коли це можливо, досвід ЄС. (ст. 432) [270].

Беручи до уваги ситуацію на ринку праці держав-членів згідно з їхнім законодавством та відповідно до норм, чинних у державах-членах та в ЄС, у сфері мобільності працівників:

1) існуючі можливості доступу до зайнятості для українських працівників, надані державами-членами згідно з двосторонніми договорами, мають бути збережені та, у разі можливості, покращені;

2) інші держави-члени повинні вивчити можливість укладання подібних договорів.

Рада асоціації зобов'язується розглянути можливість надання інших більш сприятливих положень у додаткових сферах, зокрема можливості доступу до професійного навчання, згідно із законами, умовами та процедурами, чинними у державах-членах та в ЄС, при цьому беручи до уваги ситуацію на ринку праці у державах-членах та в ЄС. (ст. 18 Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони) [270].

Юридична особа України або юридична особа Сторони ЄС має право приймати на роботу в одне зі своїх дочірніх підприємств, філій та представництв, засноване на території України або Сторони ЄС, відповідно до чинного законодавства країни постійного місця знаходження юридичної особи, працівників, які є громадянами України та держав-членів Європейського Союзу, за умови, що ці працівники є основним персоналом, як визначено статтею 86 цієї Угоди, та працюють виключно на юридичні особи, дочірні підприємства, філії та представництва. Строк дії дозволу на роботу та проживання такого персоналу не повинен перевищувати період найму. В'їзд і тимчасове перебування такого персоналу становить період до трьох років.

В'їзд і тимчасове перебування на території України або Сторони ЄС фізичних осіб України та Сторони ЄС відповідно дозволено, якщо ці фізичні особи є представниками юридичних осіб та є бізнес-відвідувачами. Незважаючи

на положення пункту 1 цієї статті, в'їзд і тимчасове перебування бізнес-відвідувачів не повинно перевищувати 90 днів протягом 12 місяців (ст. 98) [270].

Заслужують на увагу положення ст. 99 Угоди, згідно якої, юридичні особи України або юридичні особи Сторони ЄС мають право приймати на роботу в одне зі своїх дочірніх підприємств, філій та представництв, засноване відповідно на території України або Сторони ЄС згідно з чинним законодавством країни постійного місцезнаходження, випускників-стажерів, які є громадянами України та держав-членів Європейського Союзу відповідно, за умови, що вони працюють виключно на юридичні особи, дочірні підприємства, філії та представництва. Тимчасовий в'їзд та перебування випускників-стажерів не повинні перевищувати один рік [270].

До національних нормативно-правих актів, які регулюють трудові відносини в сфері зайнятості в Україні відносяться: Конституція України, Кодекс законів про працю України, закони України, укази і розпорядження Президента України, постанови і розпорядження Кабінету Міністрів України, нормативні акти Міністерства соціальної політики України, соціально-партнерські угоди та колективні договори, міжнародні правові акти.

Так, статтею 43 Конституції України встановлено наступне: «кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується...» [110]. Саме завдяки праці, без якої не існувало і не може існувати жодне суспільство, людина задовольняє свої фізичні та духовні потреби. Однак людина не завжди може забезпечити себе працею. При цьому, дуже важливою є норма статті Конституції, якою на державу покладено створення умов для повного здійснення громадянами права на працю, держава гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб [110].

Більш конкретизоване вираження державного регулювання трудових відносин в цій сфері знаходимо у главі III-A «Забезпечення зайнятості вивільнюваних працівників» Кодексу законів про працю України [87].

Засади регулювання праці і зайнятості населення визначаються законами України: «Про охорону праці» від 14.10.1992 р., «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» від 05.02.1993 р., «Про колективні договори і угоди» 01.07.1993 р., «Про оплату праці» від 24.03.1995 р., «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» від 02.03.2000 р., «Про соціальні послуги» від 19.06.2003 р., «Про соціальний діалог в Україні» від 23.12.2010 р., «Про професійний розвиток працівників» від 12.01.2012 р., «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 р.

Серед законів в сфері регулювання зайнятості основним є «Про зайнятість населення» від 5 липня 2012 року, який набрав чинності з 1 січня 2013 року [179]. Цей Закон визначає правові, економічні та організаційні основи зайнятості населення України і його захисту від безробіття, а також соціальні гарантії з боку держави в реалізації громадянами права на працю. Відповідно до Закону, зайнятість – не заборонена законодавством діяльність осіб, пов'язана із задоволенням їх особистих та суспільних потреб з метою одержання доходу (заробітної плати) у грошовій або іншій формі, а також діяльність членів однієї сім'ї, які здійснюють господарську діяльність або працюють у суб'єктів господарювання, заснованих на їх власності, у тому числі безоплатно.

Відповідно до Закону України «Про зайнятість населення», до зайнятого населення належать особи, які працюють за наймом на умовах трудового договору (контракту) або на інших умовах, передбачених законодавством, особи, які забезпечують себе роботою самостійно (у тому числі члени особистих селянських господарств), проходять військову чи альтернативну (невійськову) службу, на законних підставах працюють за кордоном та які мають доходи від такої зайнятості, а також особи, що навчаються за денною формою у загальноосвітніх, професійно-технічних та вищих навчальних закладах та поєднують навчання з роботою.

До зайнятого населення також належать:

- непрацюючі працездатні особи, які фактично здійснюють догляд за дитиною з інвалідністю, особою з інвалідністю I групи або за особою похилого

віку, яка за висновком медичного закладу потребує постійного стороннього догляду або досягла 80-річного віку, та отримують допомогу, компенсацію та/або надбавку відповідно до законодавства;

- батьки - вихователі дитячих будинків сімейного типу, прийомні батьки, якщо вони отримують грошове забезпечення відповідно до законодавства;

- особа, яка проживає разом з особою з інвалідністю I чи II групи внаслідок психічного розладу, яка за висновком лікарської комісії медичного закладу потребує постійного стороннього догляду, та одержує грошову допомогу на догляд за нею відповідно до законодавства.

На відміну від зайнятого населення Закон визначає протилежну групу – безробітних. Закон визначає безробітних, як осіб віком від 15 до 70 років, які через відсутність роботи не мають заробітку або інших передбачених законодавством доходів як джерела існування, готові та здатні приступити до роботи.

Статус безробітного може набути:

- особа працездатного віку до призначення пенсії (зокрема на пільгових умовах або за вислугу років), яка через відсутність роботи не має заробітку або інших передбачених законодавством доходів, готова та здатна приступити до роботи;

- особа з інвалідністю, яка не досягла встановленого ст. 26 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» пенсійного віку та отримує пенсію по інвалідності або соціальну допомогу відповідно до законів України «Про державну соціальну допомогу особам з інвалідністю з дитинства та дітям з інвалідністю» та «Про державну соціальну допомогу особам, які не мають права на пенсію, та особам з інвалідністю»;

- особа, молодша 16-річного віку, яка працювала і була звільнена у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці, зокрема припиненням або перепрофілюванням підприємств, установ та організацій, скороченням чисельності (штату) працівників.

Зазначені особи отримують статус безробітного за їх особистою заявою у

разі відсутності підходящої роботи з першого дня реєстрації у територіальних органах центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції. Реєстрація безробітних, які звертаються за сприянням у працевлаштуванні, проводиться центром зайнятості незалежно від зареєстрованого місця проживання чи перебування. Процедура надання такого статусу визначається положенням Кабінету Міністрів України № 198 від 20 березня 2013 р. «Про порядок реєстрації, перереєстрації та ведення обліку осіб, які шукають роботу» [209].

Згідно з Конвенцією МОП № 168 «Про сприяння зайнятості та захист від безробіття» від 21.06.1988 р. під повним безробіттям розуміють «втрату заробітків з причини неможливості дістати підходящу роботу особою, яка здатна працювати, готова працювати і дійсно шукає роботу» [102]. Стан безробіття базується на трьох критеріях, які повинні задовольнятися одночасно: «без роботи», тобто відсутність роботи за наймом чи самозайнятості; «готовність і здатність працювати у даний час»; «пошук роботи».

Заслужують уваги наступні норми Закону України «Про зайнятість населення». А саме, ст. 14 розширено перелік категорії працездатних громадян працездатного віку, котрим держава забезпечує надання додаткових гарантій щодо працевлаштування, які потребують соціального захисту і не здатні на рівних конкурувати на ринку праці. До категорій громадян, які мають додаткові гарантії в сприянні працевлаштуванню, належать не лише матері з малолітніми дітьми або самотні матері, а навіть один із батьків або особа, яка їх замінює. Також до цієї категорії відносяться ті, на чиєму утриманні є діти до шести років або що виховують без одного з подружжя дитину віком до чотирнадцяти років або дитину-інваліда. За законом, співробітників, які відносяться до цих категорій, у компанії зі штатом від 20 осіб повинно бути не менше 5%. Недотримання працедавцем встановленої квоти призводить до штрафу за кожну необґрунтовану відмову в працевлаштуванні в дворазовому розмірі мінімальної зарплати, встановленої на момент виявлення порушення.

Закон забороняє в оголошеннях (рекламі) про вакансії зазначати обмеження

щодо віку кандидатів, пропонувати роботу лише жінкам або лише чоловікам, за винятком специфічної роботи, яка може виконуватися виключно особами певної статі, висувати вимоги, що надають перевагу одній із статей, а також вимагати від осіб, які працевлаштовуються, надання відомостей про особисте життя (ст. 11).

Студенти вищих та учні професійно-технічних навчальних закладів, що здобули кваліфікацію за освітньо-кваліфікаційним рівнем «кваліфікований робітник», «молодший спеціаліст», «бакалавр», «спеціаліст» та продовжують навчатися на наступному освітньо-кваліфікаційному рівні, мають право проходити стажування спеціальністю, за якою здобувається освіта, на підприємствах, в установах та організаціях незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання, на умовах, визначених договором про стажування у вільний від навчання час. Строк стажування за договором не може перевищувати шести місяців. Запис про проходження стажування роботодавець вносить до трудової книжки (ст. 29).

Особи віком старше 45 років, страховий стаж яких становить не менше 15 років, мають право до досягнення встановленого статтею 26 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» від 09.07.2003 р. пенсійного віку на одноразове отримання ваучера для підтримання їх конкурентоспроможності шляхом перепідготовки, спеціалізації, підвищення кваліфікації за професіями та спеціальностями для пріоритетних видів економічної діяльності. Вибір професії (спеціальності) із затвердженого переліку, форми та місця навчання здійснюється особою (ст. 30 Закону України «Про зайнятість населення»).

Заслужують на увагу положення ст. 7 Закону України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні», держава гарантує працездатній молоді рівне з іншими громадянами право на працю.

Держава забезпечує працездатній молоді надання першого робочого місця на строк не менше двох років після закінчення або припинення навчання у загальноосвітніх, професійно-технічних і вищих навчальних закладах, завершення професійної підготовки і перепідготовки, а також після звільнення зі строкової

військової або альтернативної (невійськової) служби. Дворічний строк першого робочого місця обчислюється з урахуванням часу роботи молодого громадянина до призову на строкову військову або альтернативну (невійськову) службу [222].

Держава сприяє створенню молодіжних центрів праці, а також молодіжних громадських організацій (агентства, біржі, бюро та інші) для забезпечення працевлаштування молоді, реалізації програм професійного навчання молоді та вдосконалення її професійної майстерності. Типове положення про молодіжні центри праці затверджується Кабінетом Міністрів України.

При цьому, у разі відмови в прийомі на роботу молодих громадян у межах встановленої квоти з підприємств, установ та організацій стягується штраф у розмірі, встановленому частиною другою статті 53 Закону України «Про зайнятість населення».

Держава гарантує надання роботи за фахом на період не менше трьох років молодим спеціалістам – випускникам державних професійно-технічних та вищих навчальних закладів, потреба в яких була визначена державним замовленням [222].

Відповідно до ст. 8 Закону України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні», держава підтримує і сприяє розвиткові підприємницької ініціативи та діяльності молоді, а саме: створенню молодіжних бізнес-центрів, бізнес-інкубаторів для реалізації програми підготовки молоді до підприємницької діяльності, надання інформаційних та консультативних послуг. З цією метою розробляється та реалізується система заходів підтримки підприємництва молоді, включаючи довгострокове пільгове кредитування, забезпечення виробничими приміщеннями, страхування комерційного ризику тощо.

Органи місцевого самоврядування можуть встановлювати за рахунок коштів, що надходять до місцевого бюджету, пільгову плату за реєстрацію підприємств, створених молодими громадянами та молодіжними громадськими організаціями [222].

Вважаємо, що закріплення подібних положень вимагають об'єктивні реалії

життя. Кожен молодий працівник повинен мати право на підтримку, кар'єру, і більш того, він повинен мати правові та реальні можливості, дістати це право, які мають бути забезпечені державою.

В законодавстві України передбачені певні елементи тих умов, що складають правові можливості реалізації прав молодих фахівців, але ці елементи потребують уніфікації та систематизації в окремому розділі законопроекту Трудового кодексу України.

Як зазначає О. О. Коваленко, систематизація, по-перше, конкретизує мету молодіжної політики, а отже, і дозволить очікувати конкретного результату від її реалізації. По-друге, визначить чіткі заходи сприяння в просуванні професійним шляхом, а отже, і зміст цього напрямку державної молодіжної політики. І що є більш вагомим – молоді громадяни відчують суттєву підтримку і зацікавленість держави в своєму соціальному становленні та розвитку, зрозуміють перспективи свого життя, а отже, це оптимізує процес всебічного розвитку молоді особистості, від чого, в решті решт, виграє суспільство і держава [86, с. 124].

На сьогодні в нашій державі контроль за дотриманням реалізації конституційного права на працю здійснюють державні органи двох видів: загальні й спеціальні.

Загальне виконання державної політики зайнятості та організація працевлаштування покладені на вищий орган виконавчої влади – Кабінет Міністрів України, Міністерство соціальної політики України і його органи на місцях. Кабінет Міністрів України розробляє та втілює в життя конкретні програми регулювання цієї сфери відповідно до законів, що приймає Верховна Рада України. З метою сприяння зайнятості населення, задоволення потреб громадян у праці, Кабінетом Міністрів України і виконавчими комітетами місцевих Рад народних депутатів розробляються річні та довгострокові державні і територіальні програми зайнятості населення.

Спеціальними органами працевлаштування виступають Державна служба зайнятості України, Державна інспекція України з питань праці, діяльність яких здійснюється під керівництвом Міністерства соціальної політики України,

місцевих державних організацій і органів місцевого самоврядування на місцевому рівні.

Згідно з діючим законодавством і відповідними нормативно-правовими актами, основним завданням Державної служби зайнятості є реалізація політики зайнятості населення та трудової міграції [173]. Державна служба зайнятості – єдина в українському суспільстві установа, яка на засадах соціального страхування щорічно надає на безоплатній основі широкий спектр соціальних послуг незайнятим і безробітним громадянам різного віку, статі, національності на всій території України. Послуги служби зайнятості для громадян безкоштовні.

Відповідно статті 6 Конвенції МОП № 88 «Про організацію служби зайнятості» від 09.07.1948 р. [96], на державну службу зайнятості покладено:

1) допомога працівникам знайти підходящу роботу, а роботодавцям - прийняти потрібних їм працівників, зокрема, на підставі розроблених у загальнодержавному масштабі правил вона:

- реєструє шукачів роботи; веде облік їхньої професійної кваліфікації, досвіду і побажань; опитує їх з метою пошуку для них роботи;

- збирає у роботодавців точні дані щодо вакантних посад, які вони оголошують вільними, і щодо вимог, які вони ставлять перед працівниками;

- направляє на вакантні посади кандидатів з потрібною кваліфікацією і придатних до праці відповідно до їхнього фізичного стану;

- організує обмін списками шукачів роботи і вакантних посад між окремими бюро найму в разі, коли шукачам роботи не може бути надано підхожі місця або коли вільні посади не можуть бути заповнені підходящими кандидатами через бюро, до якого вони спочатку звернулися, або в іншому разі, що виправдовує такий захід;

2) вживає потрібних заходів для того, щоб:

- полегшувати зміну професій для узгодження пропозиції робочої сили з попитом на неї серед різних видів занять;

- полегшувати територіальну рухливість з метою сприяння переміщенню працівників у райони, де є можливості знайти підходящу роботу;

- полегшити тимчасове переведення робітників з одного району до іншого для того, щоб ліквідувати тимчасову місцеву розбіжність між пропозицією і попитом на робочу силу;

- полегшувати переміщення працівників з однієї країни до іншої там, де це дозволено заінтересованими урядами;

3) у співробітництві з іншими органами влади і там, де це доцільно, з роботодавцями та профспілками збирає і вивчає всю наявну інформацію щодо становища на ринку зайнятості та про його імовірну еволюцію як по всій країні взагалі, так і по окремих галузях промисловості, професіях і районах та систематично і без затримки надає ці відомості органам влади, заінтересованим організаціям роботодавців і працівників та громадськості;

4) співробітничав в управлінні справами страхування від безробіття, а також в інших заходах щодо полегшення становища безробітних;

5) сприяє, де це потрібно, іншим державним та приватним установам у розробленні соціально-економічних планів, спрямованих на забезпечення сприятливого становища в питаннях зайнятості.

У Хартії Співтовариства про основні соціальні права працівників від 9 грудня 1989 р., закріплено, що кожна особа повинна мати можливість безкоштовно користуватися доступом до громадських служб працевлаштування [61].

В Україні періодично, через зростання витрат на фінансування політики зайнятості, підіймають дискусії щодо правового статусу, ролі та місця в суспільстві Державної служби зайнятості. Так, вбачається, що, реформування системи органів зайнятості та працевлаштування в Україні має проводитись поступово. Адже, нічим непідкріплене ліквідування одних органів, їх перетворення в інші або об'єднання певних органів, може призвести до послаблення контрольно-наглядових функцій та відповідних несприятливих наслідків на ринку праці. Впровадження адміністративної інтеграції без належної матеріально-фінансової бази, як це зазначають багато представників різних, у тому числі й державних органів, не дасть бажаних результатів.

Подібно до більшості країн ЄС значна частина політики активного ринку праці України впроваджується через місцеві центри зайнятості. Хоча і повідомляють про відсутність дискримінації під час надання послуг центрами зайнятості, не зважають на той факт, що безробітні жінки і чоловіки зустрічаються з різними труднощами. Як наслідок, в умовах сегрегованого ринку праці проблема сегрегації не вирішуватиметься, а різні потреби жінок та чоловіків не задовольнятимуться належним чином [64, с. 26].

Постановою Кабінету Міністрів України № 1008 від 15 жовтня 2012 р. затверджена Програма сприяння зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць на період до 2017 р., виконання якої мало: забезпечити розширення сфери застосування праці шляхом створення нових робочих місць, а отже, збільшити чисельність осіб, зайнятих економічною діяльністю; зменшити обсяг безробіття, у тому числі серед молоді та сільського населення; підвищити мобільність робочої сили на ринку праці, її якість та конкурентоспроможність, зокрема осіб віком від 45 років; підвищити якість робочих місць за умовами та оплатою праці у результаті реалізації інноваційно-інвестиційної політики держави; зменшити обсяги нелегальної (тіньової) зайнятості; підвищити престижність праці за робітничими професіями; ліквідувати абсолютну бідність серед працездатних осіб; забезпечити зростання надходжень до бюджетів усіх рівнів та фондів загальнообов'язкового державного соціального страхування; зменшити відтік економічно активного населення за кордон [189].

Сьогодні, як зазначено у матеріалах щодо ситуації на ринку праці та діяльності державної служби зайнятості, незважаючи на складну ситуацію на ринку праці, завдяки запровадженню нового Регламенту роботи центрів зайнятості досягнуто позитивної динаміки результатів роботи державної служби зайнятості. Так, у 2017 році кількість роботодавців, які співпрацювали з центрами зайнятості, майже не змінилася порівняно з 2016 роком, та становила 60 тисяч осіб. Кількість вакансій у базі даних державної служби зайнятості збільшилася на 9 % до 216 тис. одиниць. Зростання кількості вакансій відбулося в більшості

регіонів. Найбільш суттєво кількість вакансій зросла у Луганській, Київській та Закарпатській областях – на 20-21%.

За сприяння державної служби зайнятості працевлаштовано 105 тис. осіб, зокрема, 58 % були працевлаштовані оперативно до надання статусу безробітного.

З метою забезпечення професійно-кваліфікаційного рівня шукачів роботи вимогам роботодавців, у січні-лютому 2018 року за сприяння державної служби зайнятості 33,3 тис. безробітних проходили професійне навчання. Зокрема, кількість безробітних, які навчалися у центрах професійно-технічної освіти державної служби зайнятості, зросла на 22% та становила 12,6 тис. осіб.

Найбільш поширеними професіями, які здобули безробітні, є: манікюрник, перукар-модельєр, касир, продавець, електрогазозварник, кухар, швачка, оператор з обробки інформації та програмного забезпечення.

Ваучер на навчання та підвищення кваліфікації у січні-лютому 2018 року отримали 103 особи. Завдяки підвищенню результативності роботи щодо оперативного працевлаштування громадян, кількість безробітних станом на 1 березня 2018 року, у порівнянні з відповідною датою 2017 року, скоротилася на 13% (на 56 тис.) та становила 384 тис. осіб. Кількість отримувачів допомоги по безробіттю скоротилася на 13% (на 48 тис.) та становила 3171 тис. осіб.

Середній розмір заробітної плати у вакансіях становив 5,0 тис. грн. (на відповідну дату 2017 року – 4,1 тис. грн.) [248].

Виходячи з вищевикладеного, вважаємо, що одним з шляхів підвищення зайнятості повинна стати реалізація заходів щодо розвитку малого підприємництва, саме зайнятість на малих і середніх підприємствах повинна забезпечувати робочими місцями основну частину працездатного населення.

Основним завданням Державної служби з питань праці є реалізація державної політики у сферах промислової безпеки, охорони праці, гігієни праці, поводження з вибуховими матеріалами промислового призначення, здійснення державного гірничого нагляду, а також з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, зайнятість населення, загальнообов'язкове державне соціальне страхування в частині призначення,

нарахування та виплати допомоги, компенсацій, надання соціальних послуг та інших видів матеріального забезпечення з метою дотримання прав і гарантій застрахованих осіб; здійснення комплексного управління охороною праці та промисловою безпекою на державному рівні; здійснення державного регулювання і контролю у сфері діяльності, пов'язаної з об'єктами підвищеної небезпеки; організація та здійснення державного нагляду (контролю) у сфері функціонування ринку природного газу в частині підтримання належного технічного стану систем, вузлів і приладів обліку природного газу на об'єктах його видобутку та забезпечення безпечної і надійної експлуатації об'єктів Єдиної газотранспортної системи [185].

Слід зазначити, що вдосконалення засобів правового регулювання зайнятості та працевлаштування в Україні є неможливим без запозичення закордонного досвіду провідних держав в цій сфері.

На основі відмінностей у рівні зайнятості населення країни ЄС можна умовно поділити на три групи. До першої з них доцільно віднести країни з високим (вище 70 %) рівнем зайнятості – Швецію, Данію, Німеччину, Фінляндію, Нідерланди, Австрію та Естонію. Для даних держав характерним є високий рівень розвитку інфраструктури ринку праці, можливості поєднувати трудову діяльність з професійним навчанням, що позитивно впливає на рівень зайнятості молоді, особливий трудовий менталітет.

Другу групу формують країни з середнім рівнем зайнятості населення віком 20-64 роки (не нижче 60%) – Великобританія, Франція, Литва, Латвія, Чехія та ін. Ці країни мають конкурентоспроможну економіку, збалансований розвиток різних галузей національного господарства, також їм притаманна висока ступінь інтегрованості в єдиний економічний простір, як європейський, так і світовий.

Щодо третьої групи держав, рівень зайнятості населення яких нижче 60%, то сюди входять переважно нові члени ЄС та так звані постсоціалістичні держави – Польща, Словаччина, Угорщина, Румунія, а також країни Південної Європи – Італія, Іспанія, Греція, Хорватія, Мальта. Низький рівень зайнятості, який має місце в цих країнах, детермінується великою кількістю чинників [72, с. 146].

Так, проблеми забезпечення зайнятості є традиційними для ФРН. Тому слід розглянути правові способи забезпечення зайнятості та працевлаштування на прикладі цієї країни. Законодавством Німеччини передбачені заходи для вирішення проблем забезпечення зайнятості, які, в цілому, зводяться до створення безперебійної системи інформації про вакантні робочі місця, професійного відбору працівників, професійного навчання та перенавчання працівників та ін. [22, с. 98] Однак, використання традиційних способів не завжди є досить ефективним, у зв'язку з чим, законодавство й судова практика йдуть шляхом вироблення нових рішень в даній сфері, до яких, зокрема, можна віднести наступні.

– Введення пільг для новоутворених підприємств з метою створення нових робочих місць Законами «Про стимулювання зайнятості» (1985 р.), «Про статус підприємства» (1972 р.), згідно з якими протягом перших чотирьох років діяльності, підприємства звільняються від ряду соціальних обов'язків стосовно працівників. У цей період роботодавець може звільняти працівників без виплати їм компенсації. Протягом перших шести місяців після утворення підприємства, на ньому можуть бути введені трудові відносини, обмежені терміном, що не перевищує двох років, однак це допускається лише один раз і стосовно лише малих підприємств із числом зайнятих до 20 осіб.

– Введення обмежень щодо строків новоукладених трудових договорів на вже діючих підприємствах. Законами «Про захист від звільнень» від 10 серпня 1951 р. строк договору може бути обмежений 18 місяцями, а за певних обставин – 24 місяцями. Таке регулювання спрямоване на укладення максимально великої кількості трудових договорів.

– Запровадження режиму неповного робочого часу. Коли не вбачається можливість зниження безробіття через створення нових робочих місць, то наявну роботу можна розділити між працюючими шляхом введення режиму неповного робочого часу.

– У Законі Німеччини «Про стимулювання праці» передбачається можливість тимчасового введення гнучкого режиму робочого часу.

– Організація громадських робіт. Суть зводиться до того, що за кошти, які надходять у системи страхування по безробіттю, фінансуються не тільки заходи, пов'язані з безробіттям, але й робота. Ці заходи майже не зачіпають перший ринок праці, а стосуються зайнятості на другому ринку праці, який не бере участі в нормальній конкуренції, а служить переважно суспільним інтересам. У громадських роботах беруть участь працівники, які безпосередньо перед цим одержували або мали право на одержання допомоги з безробіття; які протягом останніх 12 місяців були зареєстровані як безробітні. Виконання громадських робіт не повинно бути постійним видом зайнятості для працівника.

– Тимчасове переведення працівника з підприємства, де є надлишок робочої сили на інше підприємство, де є її дефіцит. Роботодавець, що має намір здійснити таке переведення без звернення до служби з трудового посередництва, зобов'язаний отримати на це дозвіл від відповідного відомства з праці. Між роботодавцем, з підприємства якого здійснюється переведення, і роботодавцем, що приймає працівників, укладається письмовий договір. Протягом усього строку переведення працівник залишається в трудових відносинах з підприємством роботодавця, що його передав.

– Сприяння при переході до самостійної діяльності. Допомога виплачується безробітним, які вже здійснюють таку діяльність протягом не менш як 15 годин на тиждень. Метою допомоги є матеріальне забезпечення особи в період переходу до зазначеної діяльності. Умовою для призначення такої допомоги є – одержання протягом не менш як чотирьох тижнів допомоги з безробіття. Перехідна допомога виплачується в розмірі допомоги з безробіття не більше 26 тижнів.

– Для роботодавців, які без обмеження строком приймають на роботу осіб, що тривалий час є безробітними, установлені спеціальні пільги. У Соціальному Кодексі ФРН, зокрема, передбачені: дотації на навчання осіб, які мають потребу в спеціальному навчанні (до 30 % протягом не більш ніж 6 місяців); дотації в розмірі до 50 % протягом не більш як 12 місяців для забезпечення зайнятості осіб, в яких виникають труднощі з працевлаштуванням (особи, які тривалий час є безробітними, інваліди); дотації на заробітну плату довгостроково безробітним

літнім працівницям по досягненні 55 років, які були зайняті вихованням дітей або доглядом за членами родини (до 50 % протягом не більш як 24 місяці).

– Укладення спеціальних договорів між заінтересованими роботодавцями за згодою відомства з праці та особами, які є тривалий час (понад один рік) безробітними. Термін договорів може становити від двох тижнів до шести місяців. Безробітні, зайняті в рамках даного договору, зобов'язані працювати в режимі рухливого робочого часу й на різних робочих місцях.

В країнах заходу накопичений цінний досвід організації робіт бірж праці, надання допомоги особам що потребують роботи, їх профорієнтації та профконсультації, професійній перепідготовці, організації самозайнятості [148, с. 147].

В таких європейських країнах як Данія, Іспанія, Люксембург, Італія, Німеччина, Франція, Болгарія, Фінляндія, Нідерланди, Норвегія, функціональні обов'язки інспекції праці об'єднані в одну інспекційну систему в державному департаменті, що входить до складу Міністерства праці, або міжгалузеву інспекцію праці, діяльність якої координується Міністерством праці. За таких умов спостерігається тенденція до запровадження сильних, належним чином організованих, узгоджених, сталих ефективних та результативних послуг, що надаються інспекціями праці.

В Бельгії, наприклад, інспекція праці функціонує в складі трьох різних державних департаментів (технічна інспекція, медична інспекція та інспекція соціальних законів), які підпорядковані одному центральному органу – Міністерству праці. Через такий розподіл координація є досить проблематичною і спостерігається дублювання адміністративних функцій, окремі банки даних та недостатньо узгоджене використання людських і матеріальних ресурсів, що призводить до збитків та зниження ефективності діяльності. Одержувачам послуг важко зрозуміти відмінності у сфері впливу окремих систем. Є приклади, коли інспектори з різних служб дають несумісні поради з питань охорони праці і виявляють байдужість до питань, які не підпадають під їх вузькі повноваження.

У країнах Центральної та Східної Європи з перехідною економікою діють

паралельно два окремих державних департаменти, один з яких відповідає за безпеку праці (в структурі Міністерства праці), а другий займається питаннями гігієни праці (в структурі МОЗ). В результаті мають місце конкуренція та значні збитки, зумовлені протиріччями та дублюванням адміністративних функцій.

Сьогодні можна сказати, що в Україні служби зайнятості функціонують подібно до аналогічних служб у країнах ЄС. Зокрема, їх послуги включають профорієнтацію, допомогу в пошуку роботи, професійно-технічне навчання та керування фондом допомоги з безробіття.

Таким чином, на основі вивчення юридичної наукової літератури та нормативної бази з питань регулювання зайнятості та працевлаштування в Україні; дослідивши правовий статус та низку основних державних органів, функцією яких є сприяння зайнятості та працевлаштування; базуючись на досвіді правового регулювання відносин в даній сфері в провідних закордонних країнах, можна зробити наступні висновки, які б слугували в подальшому фундаментом для вдосконалення на нормотворчому рівні досліджуваних проблем в Україні.

Зайнятість та працевлаштування є інструментами найбільш повної реалізації конституційного права на працю, що має сформуватись не тільки на теоретичному рівні в українській науці конституційного та трудового права, але знайти практичне застосування.

Для подальшого вдосконалення інституту зайнятості населення необхідним є розроблення механізму активізації співпраці роботодавців з органами служби зайнятості, який може полягати в праві на податкові пільги; на безкоштовну інформацію про стан ринку праці; в реалізації на практиці положень колективних договорів та угод з приводу захисту працівників в разі призупинення виробництва або звільнення працівників; в наданні допомоги в працевлаштуванні; встановленні додаткової матеріальної допомоги звільненим працівникам за рахунок власних коштів; в створенні умов для професійної підготовки, підвищення кваліфікації та перепідготовки працюючих та інше.

Об'єктивна потреба у гармонізації наявного масиву нормативно-правових документів у сфері зайнятості та працевлаштування, соціального діалогу та

соціальної політики залишається не задовільною. Внесенню змін до законодавства щодо зайнятості населення має передувати розробка цілісної стратегії розвитку ринку праці в Україні, узгодженої з інвестиційною, промисловою, податковою, демографічною та соціальною політикою.

Серед законів в сфері регулювання зайнятості основним є «Про зайнятість населення», який діє з 1 січня 2013 року. Закон закріплює право громадян України, іноземців та осіб без громадянства на працевлаштування і вибір місця роботи. На сучасному етапі вбачається доцільним узгодження Закону України «Про зайнятість населення» з Законами України «Про соціальні послуги», «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття», законопроектом Трудового кодексу України, Господарським кодексом України, іншими законами та підзаконними актами, які регулюють сферу зайнятості, працевлаштування, соціального страхування та соціального забезпечення. Це дозволить підвищити дієвість механізмів практичної реалізації Закону України «Про зайнятість населення» [11, с. 296].

Особлива увага повинна приділятися: довгостроково безробітним, оскільки мова йде про можливу втрату накопиченого людського капіталу (головної складової національного багатства будь-якої країни); молоді, тому що у неї потенціал набуття і ефективного використання людського може бути не реалізований; кваліфікованим спеціалістам як найбільш дорогоцінної категорії працівників. На цих проблемах і повинна, на наш погляд, зосередиться державна політика зайнятості, яка, по суті, на сьогодні являє собою пасивні заходи по виплаті мізерної допомоги по безробіттю. Уявляється, що можна запозичити окремі міри та програми, що використовуються в державах з розвинутою економікою. Більшість з них (виключаючи Швецію) більшу частину коштів, відпущених на програми зайнятості, витрачають на заходи пасивного характеру – виплату допомоги по безробіттю. Разом з тим спостерігається тенденція до посилення ролі активних мір.

Посилення соціальної захищеності працівника є неможливим без його постійної професійної перепідготовки, яка повинна обов'язково здійснюватися

впродовж всього трудового життя працівника та забезпечувати зв'язок і безперервність первинного навчання, подальшої перепідготовки та підвищення кваліфікації. Це обумовлено, як прискоренням темпу науково-технічного прогресу, що спричиняє швидкий моральний знос знань, умінь, а також старіння професії. Так, впровадженням провідного принципу західного світогляду, який полягає в тому, що не працівник повинен турбуватися про майбутнє розірвання трудових відносин з ініціативи роботодавця, а безпосередньо роботодавця повинні хвилювати наслідки звільнення висококваліфікованого та професійно орієнтованого працівника [11, с. 297]. Заслуговує на увагу позиція В. О. Краєвської щодо потреби у діючому трудовому законодавстві України введення поняття «професійна еластичність робочої сили», яке передбачало би вміння працівника постійно оновлювати свої навички та знання, шляхом постійного, впродовж трудового життя підвищення кваліфікації та перенавчання. Впровадження зазначеного поняття обумовлено постійним розвитком технічного прогресу та постійним відставанням від нього якості робочої сили [115].

Враховуючи, що зараз відбувається реформування центральних органів виконавчої влади, нагально необхідним є вдосконалення інституційної складової з працевлаштування з урахуванням світового досвіду функціонування відповідних інституцій. На сьогодні в нашій державі основний контроль за дотриманням реалізації конституційного права на працю здійснюють спеціальні державні органи, які підпорядковуються Міністерству соціальної політики України. Так, Державна служба зайнятості виконує законодавство про зайнятість населення, а Державна інспекція праці контролює виконання законодавства про зайнятість населення. Крім того, Державна служба зайнятості за сумісництвом виконує обов'язки виконавчої дирекції Фонду соціального страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності, тобто виконує і забезпечує даний вид соціального страхування [11, с. 297].

Отже, доцільним вважається створити на базі цих обох служб єдину Державну агенцію працевлаштування, яка б реалізовувала законодавство у сфері

організації працевлаштування і зайнятості. Моніторинг додержання законодавства про соціальне страхування може виконувати відповідний Департамент Міністерства соціальної політики. Результати моніторингу додержання законодавства у цих сферах надавати правоохоронним органам для вжиття необхідних заходів щодо ліквідації виявлених недоліків.

Висновки до розділу 2

Розділ другий містить три підрозділи. У підрозділі 2.1 «Інтернаціоналізація трудових прав, гарантованих Конституцією України в умовах сучасних інтеграційних процесів» досліджено модернізацію конституційно-правового регулювання права на працю в Україні під впливом міждержавних інтеграційних процесів, яка має важливе теоретичне й практичне значення. Вказується, що принципи українського права визначають співвідношення міжнародних трудових норм і трудового права України на базі Конституції України, статутів міжнародних організацій. Після проголошення незалежності України було підписано та ратифіковано ряд документів, що стосуються регулювання трудових відносин, але повною мірою імplementованими вони поки що не стали.

Обґрунтовується, що інтернаціоналізація трудових прав, гарантованих Конституцією України – це довгострокова, правова, науково обґрунтована, закріплена в правових формах діяльності органів публічної влади України трансформація національних норм права під впливом міжнародних норм, спрямована на реалізацію положень Конституції України та нормативно-правових актів, міжнародних норм і забезпечення державних гарантій реалізації конституційних прав у сфері праці, захисту прав, свобод та інтересів суб'єктів трудових відносин.

У підрозділі 2.2 «Національні та міжнародні гарантії захисту прав громадян України в сфері міжнародної праці» досліджується рівень правового захисту трудящих-мігрантів в Україні, висвітлено значення та ефективність дії конституційних гарантій забезпечення прав трудящих-мігрантів з України, запропоновані рекомендації щодо імplementації міжнародних стандартів, які

стосуються захисту прав громадян України в сфері міжнародної праці.

Зазначається, що джерелами правового регулювання міжнародної праці в Україні є міжнародні акти та договори з участю України, закони та підзаконні нормативно-правові акти, що діють в Україні. В міжнародному праві розроблені як універсальні, так і регіональні стандарти регулювання міжнародних трудових відносин. У рамках Організації Об'єднаних Націй та її спеціалізованих органів, Міжнародної Організації Праці, Міжнародної організації з міграції, Ради Європи, Європейського Союзу та інших організацій прийнято низку декларацій, міжнародних конвенцій, рекомендацій, хартій, угод і протоколів до них щодо забезпечення прав трудових мігрантів.

У підрозділі 2.3 «Конституційно-правове регулювання зайнятості та працевлаштування в Україні на сучасному етапі у контексті закордонного досвіду провідних держав» досліджено сучасний стан нормативно-правового забезпечення зайнятості та працевлаштування в Україні, окреслено альтернативні шляхи вирішення проблем у сфері правового регулювання зайнятості, сформульовані рекомендації щодо використання закордонного досвіду правового регулювання зайнятості в Україні.

Населення порівнює свій сьогоденний добробут з досягнутим рівнем життя в розвинених країнах, а не з радянським минулим, що є наслідком критичного ставлення до наявних стандартів оплати праці. Цим обумовлено складність пошуку роботи з оплатою праці, що забезпечує достатній життєвий рівень.

Обґрунтовано, що враховуючи особливості процесу реформування центральних органів виконавчої влади, нагально необхідним є вдосконалення інституційної складової з працевлаштування з урахуванням світового досвіду функціонування відповідних інституцій.

Результати дослідження, які викладені у Розділі II, відображено у наступних публікаціях автора: [9, с. 131-141]; [11, с. 284-299]; [12, с. 41-45].

РОЗДІЛ 3

ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ТА НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ КОНСТИТУЦІЙНО-ПРАВОВИХ ВІДНОСИН У СФЕРІ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

3.1. Стан та перспективи розвитку конституційно-правових відносин у сфері праці

Розвиток і вдосконалення системи національного конституційного права безпосередньо пов'язані з розв'язанням цілого ряду важливих проблем, які нині постали у сфері конституційного регулювання. Аналізуючи специфіку конституційного права як провідної галузі національного права України, не можна не відмітити того, що однією з його головних функцій є забезпечення конституційного регулювання найважливіших суспільних відносин, що формуються як у сфері життєдіяльності громадянського суспільства, так і у сфері організації та функціонування системи державної влади [15, с. 197].

Конституційне право України має досить суттєві особливості, завдяки яким серйозно відрізняється від інших галузей національного права. Так, наприклад, конституційне право регулює суспільні відносини, що складаються в усіх сферах життєдіяльності суспільства: політичній, економічній, соціальній, духовній і т. д. [15, с. 197]

Тут необхідно зазначити, що саме знаходження конституційно-правових відносин в тій чи іншій суспільній сфері певною мірою ускладнює процес правового регулювання даної сфери. У більшому ступені дане твердження відноситься до тих галузей права, суспільні відносини яких і без того відрізняються великою диференційованістю. Яскравим прикладом такої галузі є трудове право України, де суспільні відносини в сфері праці дуже різноманітні. Вони регулюються нормами українського конституційного, трудового, цивільного, кримінального та адміністративного права [15, с. 197].

Слід зазначити, що конституційно-правові відносини в сфері праці у науці конституційного права України майже не досліджені. У такому аспекті

актуальним є дослідження правової природи категорії «конституційно-правові відносини в сфері праці» [15, с. 197].

Для того щоб говорити про конституційно-правові відносини у сфері праці, необхідно проаналізувати підходи вчених до розуміння поняття «правовідносини» в цілому, а також визначити, який зміст у них вкладається на загальнотеоретичному рівні. Поняття «правовідносини» є одним з базових понять правничої науки як юридичного зв'язку суб'єктів права. Так, як вказують М. І. Матузов, О. В. Малько, правовідносини – це врегульовані правом і які знаходяться під охороною держави суспільні відносини, учасники яких виступають в якості носіїв взаємно кореспондуючих один одному юридичних прав і обов'язків [261, с. 393]. Як вказує А. Б. Венгеров, правовідносини – це право в дії, в житті, це перетворення абстрактного правила поведінки (норми) у конкретну дію або бездіяльність конкретного індивіда, або колективних утворень [27, с. 237-238]. Н. В. Варламова говорить про правовідносини як юридичну категорію та вважає, що юридична наука визначає правовідносини як складну систему, що складається з окремих елементів: зміст, суб'єкти й об'єкти. При цьому в зміст правовідносин вона вкладає сукупність суб'єктивних прав та обов'язків, які притаманні суб'єктам цих правовідносин [230]. О. Ф. Скакун визначає правовідносини як урегульовані нормами права й забезпечувані державою вольові суспільні відносини, що виражаються в конкретному зв'язку між правомочними та зобов'язаними суб'єктами [251, с. 523]. Єгоров С. М. зазначає, що правовідносини – це відносини, що виникають між тим, що наділяються, обмежується і забезпечується суб'єктами в процесі здійснення конкретного елемента зовнішньої свободи [56, с. 78]. В енциклопедії права юридичні відносини або правовідносини визначені як врегульовані нормами об'єктивного права відносини осіб між собою [264].

Суспільні відносини у сфері праці – це відносини, які складаються між учасниками в процесі праці. Реалізуючи конституційне право на працю, громадяни України мають можливість вступати в різного роду суспільні відносини по застосуванню своєї здатності до праці. Дані відносини регулюються

національними галузями права конституційним, трудовим, цивільним, кримінальним, адміністративним правом. Як вказує В. І. Прокопенко, обґрунтованість такої системи правового регулювання різними галузями права відносин по участі в праці була в свій час піддана сумніву рядом вчених. Була зроблена пропозиція про віднесення до предмету трудового права всіх правовідносин, основним змістом яких є суспільні відносини по праці [233].

Грунтовно розглянувши підходи до визначення у науковій літературі конституційно-правових відносин, звернемо увагу на наступні положення. Зокрема, В. Ф. Погорілко, В. Л. Федоренко розглядають конституційно-правові відносини як нормативно визначені суспільно-політичні відносини, що виникають, змінюються або припиняються внаслідок діяльності чи поведінки суб'єктів конституційно-правових відносин, або ж незалежно від їх волі, як результат певного стану чи статусу і породжують конституційні права й обов'язки учасників цих відносин [163, с. 74-75]. Як вказує Т. Р. Короткий, конституційно-правові відносини – це суспільні відносини, врегульовані нормами конституційного права України, змістом яких є юридичний зв'язок між його суб'єктами у формі прав і обов'язків. Їх значимість конституційно-правових відносин зумовлена тим, що вони забезпечують фактичну зв'язок Конституції України з найважливішими соціальними процесами, саме в них проявляється соціально реалізоване буття Конституції України [119, с. 312-313].

Специфіка конституційно-правових відносин виявляється в особливості механізму реалізації їх суб'єктами своїх прав і обов'язків. Одні з них безпосередньо втілюються в цих правовідносинах, другі – через інші правовідносини. Так, положення Конституції України про те, що влада в Україні належить народові, реалізується через норми закону про всеукраїнський референдум, про вибори, про місцеве самоврядування, про органи місцевого самоврядування, інші нормативно-правові акти [107, с. 27-28].

Виходячи з вищенаведеного, конституційно-правові відносини в сфері праці можна визначити як урегульовані нормами конституційного права правовідносини, що виникають з приводу реалізації, забезпечення, охорони та

захисту прав людини в сфері праці [260, с. 57].

Отже, конституційно-правові відносини в сфері праці – це відносини, які складаються між учасниками в системі суспільної організації праці, тобто фактично будь-якої праці, охопленої виробництвом благ. Специфічною ознакою конституційно-правових відносин в сфері праці, є здійснення державної влади щодо забезпечення реалізації, охорони та захисту права людини на працю. Говорячи про специфіку конституційно-правових відносин у сфері праці, зауважимо, що вони підпорядковані, по-перше, спеціальним завданням конституційно-правових відносин у сфері праці, а по-друге, загальним завданням галузі трудового права [15, с. 198].

Що стосується підпорядкованості спеціальним завданням конституційно-правових відносин у сфері праці, тут варто звернути увагу, як на видове обмеження досліджуваних правовідносин, так і причину подібного обмеження. Відносини, що виникають між працівником і роботодавцем в процесі здійснення трудової діяльності, є об'єктом суспільних відносин у сфері праці. Основу взаємовідносин між працівником і роботодавцем складають принципи, закріплені Конституцією України [15, с. 198].

Видається, що дослідження видового обмеження конституційно-правових структур у сфері праці слід провести, одночасно класифікуючи ці структури. Більш того, фіксуючи різницю станів різних конституційних правовідносин у сфері праці, крім усього іншого можна отримати досить повну картину взаємопідлеглості правовідносин у даній галузі, а також визначити шляхи подальшого розвитку досліджуваних правовідносин [15, с. 199].

В сучасних дослідженнях з конституційного права прийнято виділяти дві основні сфери конституційного регулювання, якими є, з одного боку, забезпечення та охорона прав і свобод людини та громадянина (відносини між людиною та державою), з іншого – відносини всередині державної влади (владовідносини). Проте слід звернути увагу на те, що обидві зазначені сфери дещо трансформуються в сучасних умовах, коли ми маємо справу з розвитком нової системи взаємодії між державою, суспільством і людиною [15, с. 199].

Таким чином, конституційно-правові відносини в сфері праці або спрямовані на забезпечення, охорону та захист трудових прав громадян, або на здійснення державної влади в сфері праці. Обидва види правовідносин певною мірою самостійні, оскільки вони хоч і користуються однаковими методами регулювання, але існують в рамках непересічних завдань [15, с. 199].

Крім іншого, як статика, так і динаміка конституційно-правових відносин у сфері праці (як тих, в рамках яких відбувається забезпечення державного управління, так і тих, у межах яких забезпечуються трудові права і свободи людини), може бути досліджена в чотирьох напрямках [15, с. 199]:

- конституційні правовідносини у сфері формування державних органів;
- конституційні правовідносини у галузі забезпечення діяльності державних органів;
- конституційні правовідносини у сфері формування законодавчої бази;
- конституційні правовідносини у галузі забезпечення виконання законодавства у сфері праці.

Визнаючи рівну значимість вищезазначених областей, зауважимо, що існуючий законодавчий масив нерівномірно здійснює їх нормативне забезпечення. Безумовно, це не може не позначатися на стані тих чи інших конституційно-правових відносин у сфері праці.

Державні органи, що забезпечують управління у сфері праці можна поділити на дві групи [15, с. 199].

1. Органи загальної компетенції: Президент України, Верховна Рада України, Кабінет Міністрів України, місцеві державні адміністрації.

2. Органи спеціальної компетенції: Міністерство соціальної політики України, Державна служба зайнятості, Державна служба України з питань праці, Державна міграційна служба України, Державна служба України у справах ветеранів війни та учасників антитерористичної операції, Пенсійний фонд України.

Повноваження даних органів перераховані у загальних і спеціальних нормативно-правових актах. Представляється, що детально розглядати

формування даних органів не має сенсу, оскільки практично кожен з перелічених вище державних органів має самостійну процедуру формування, які зафіксовані у відповідних нормативно-правових актах [15, с. 199].

Важливе значення для ефективної діяльності державних органів, які здійснюють регулювання конституційно-правових відносин в сфері праці має їх правовий статус. Словник іншомовних слів визначає статус (лат. status – положення, стан справ) як законодавчо закріплене правове положення громадян, виборних чи юридичних осіб [253, с. 482]. А. Б. Венгеров вказує, що правовий статус – це сукупність прав і свобод, обов’язків та відповідальності особи, які визначають її правове становище в суспільстві [27, с. 585]. Б. М. Лазарєв самостійними елементами правового статусу державного органу вважав функції, права і обов’язки. Вчений вказував, що вони разом з «конкретними владними повноваженнями» є складовими частинами компетенції [122, с. 40].

М. І. Матузов та О. В. Малько розрізняють види правового статусу: а) загальний, або конституційний, статус громадянина; б) спеціальний, або родовий, статус окремих категорій громадян; в) індивідуальний статус; г) статус фізичних та юридичних осіб; д) статус іноземців, осіб без громадянства або з подвійним громадянством, біженців; е) статус російських громадян, які перебувають за кордоном; ж) галузеві статуси: цивільно-правової, адміністративно-правової і т. д.; з) професійні та посадові статуси (статус депутата, міністра, судді, прокурора); і) статус осіб, що працюють в різних екстремальних умовах або за особливих регіонах країни (Крайньої Півночі, Далекого Сходу, оборонних об’єктів, секретних виробництв). Набір правових статусів великий, але в теоретичному плані найбільш істотне значення мають перші три види [261, с. 147].

До структури правового статусу відносяться наступні елементи: а) правові норми, що встановлюють цей статус; б) правосуб’єктність; в) основні права та обов’язки; г) законні інтереси; д) громадянство; е) юридична відповідальність; є) правові принципи; ж) правовідносини загального (статусного) типу [216, с. 148].

Тут важливо зробити один принциповий відступ щодо серйозного пробілу. Так, в даний час в законодавстві відсутні положення, які дозволяють виділити

виключно управлінські правовідносини держави в сфері регулювання праці, оскільки весь акцент державного втручання зроблений на конституційно зафіксоване державне забезпечення праці, а не на державне управління в сфері праці. Це є суттєвим пробілом, тому що проблема державного управління – одна з основних в юриспруденції. Особливим є його значення в житті суспільства в період радикальних політичних та економічних перетворень. Основними несприятливими факторами суспільного розвитку є відсутність науково обґрунтованої ідеології управління державою та низька ефективність всій системи державного управління. Управління в значній мірі визначає соціальне майбутнє та якість сучасного життя, що підтверджується досвідом високо розвинутих країн [15, с. 200].

Галузь державного управління у сфері праці являє собою сукупність правовідносин, де відбувається реалізація тих чи інших повноважень державними органами, які мають право від імені України здійснювати дане управління. При цьому, деякі органи здійснюють управління в більшій мірі, а інші – в меншій. Державні органи в залежності від характеру виконуваних ними функцій потребують різних якісних та кількісних індикаторів оцінювання їх діяльності [15, с. 200].

Звісно, найбільш значущу участь у конституційно-правових відносинах управлінського характеру в сфері праці бере Міністерство соціальної політики України та органи, які йому підпорядковані.

Аналізуючи загальний стан конституційно-правових відносин щодо формування державних органів, які здійснюють управління у сфері праці, можна визначити певні шляхи і перспективи розвитку даних правовідносин. Так, відзначимо, що [15, с. 200]:

1. Найбільш детально в законодавстві України формалізовані положення щодо формування саме органів загальної компетенції.
2. Конституційно-правові відносини щодо формування органів спеціальної компетенції лежать скоріше в галузі адміністративного, ніж конституційного права.

Зауважимо, що даний сегмент досліджуваних правовідносин перебуває у досить неоднозначному становищі: з одного боку, як вже було наголошено вище, відсутність правового обґрунтування державного управління у сфері праці не дозволяє однозначно стверджувати взагалі про присутність подібних правовідносин у сфері праці. З іншого боку, ігнорування обов'язкового до виконання акта Міністерства соціальної політики України тягне за собою певні санкції [15, с. 200].

Так, згідно зі ст. 230-1 Кодексу України про адміністративні правопорушення, центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, розглядає справи про адміністративні правопорушення, пов'язані з невиконанням законних вимог посадових осіб цих органів або створенням перешкод для діяльності цих органів. Від імені центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, розглядати справи про адміністративні правопорушення і накладати адміністративні стягнення мають право:

- посадові особи, уповноважені керівником центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, - штраф до вісімдесяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян;

- керівник центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, його заступники та уповноважені ним посадові особи – штраф до ста неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

Відповідно до ст. 188-6 Кодексу України про адміністративні правопорушення невиконання законних вимог посадових осіб центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, щодо усунення порушень законодавства про працю та загальнообов'язкове державне соціальне страхування або створення перешкод для діяльності цього органу – тягне за собою накладення

штрафу на посадових осіб від п'ятдесяти до ста неоподатковуваних мінімумів доходів громадян [88].

Крім того, дані правовідносини мають розширений суб'єктний склад. Так, від імені держави в даних правовідносинах можуть брати участь і правозахисні органи: Міністерство внутрішніх справ України та підпорядковані йому органи, органи прокуратури та судові органи.

Представляється, що в даний час про стан даних правовідносин досить складно судити, оскільки в Україні відсутня практика застосування санкцій саме за порушення законодавства в галузі управління в сфері праці [15, с. 201].

З урахуванням того, що державне управління у сфері праці в Україні об'єктивно існує, відсутність не тільки детальної регламентації, але і навіть правового обґрунтування, призводить до ствердження про необхідність в інтересах розвитку конституційно-правових відносин у сфері праці прийняти Закон України «Про державне управління у сфері праці», в рамках якого визначити склад державних та недержавних органів (діяльність яких координується державними, наприклад), які беруть участь в управлінні у сфері праці. Разом з тим, у разі прийняття такого закону, з'явиться нормативно-правовий акт, порушення (і профілактика порушень) якого тими чи іншими суб'єктами права буде ініціювати саме дані правовідносини [15, с. 201].

Конституційно-правові відносини щодо формування законодавчого масиву в області управління трудовими відносинами являють собою ще більш цікавий сектор досліджуваних правовідносин. М. М. Воппенко, О. П. Рожнов запропонували визначення «легальні джерела права», під якими слід розуміти творчу державно владну діяльність, що характеризується суб'єктивними пристрастями та можливими відомчими інтересами, яка засновується на законі, юридичній процедурі, має офіційний характер, а її результатом виступають встановлені або санкціоновані державою форми права (юридичні джерела). Під «соціальними джерелами права» автори розуміють складну, поліструктурну багаторівневу систему факторів суспільного життя, прямо або опосередковано, з різним ступенем вираженості на конкретному етапі історичного розвитку держави

і суспільства, що впливають на зміст права та ініціюють формування його джерел [33, с. 15-20].

В даний час нормотворчість у сфері праці здійснюється в основному шляхом прийняття актів, які виходять від Міністерства соціальної політики України і локальних нормативних актів. У цьому випадку, коли процедурні питання вирішуються на певних рівнях, з одного боку, це сприяє гнучкості (адекватності законодавства ситуації) та оперативності прийняття необхідних рішень, але з іншого – небезпечно зростанням кількості підзаконних нормативно-правових актів, зокрема, листів, наказів, інструкцій і, відповідно, ускладненням розглянутої процедури формування необхідного законодавчого масиву. У цьому сенсі перспективи розвитку досліджуваних правовідносин залишають бажати кращого.

Зауважимо, що на відміну від конституційно-правових відносин у сфері праці, спрямованих на здійснення державної влади в даній сфері, конституційно-правові відносини в сфері праці, спрямовані на забезпечення та охорону трудових прав громадян, мають більш серйозне нормативно-правове забезпечення, що певною мірою полегшує аналіз стану та перспектив розвитку даних правовідносин [15, с. 201].

Сучасний стан правовідносин щодо формування і виконання законодавства в області забезпечення праці досить стабільний, оскільки від імені держави в цих правовідносинах виступає велика кількість державних органів, кожен з яких, у свою чергу, в межах своєї компетенції забезпечує стабільність аналізованих правовідносин (докладніше розглянемо це питання у наступному підрозділі) [15, с. 201].

Представляється, що в сформованій ситуації нормотворення є достатньо регламентованим в рамках державного управління у сфері праці. Разом з тим, подальше збільшення «частки» конституційних правовідносин у досліджуваній сфері, можливо, потребує включення в вищезазначений Закон України «Про державне управління у сфері праці» спеціальної глави, присвяченої процедури нормотворчості.

Виходячи з вищевикладеного, представляється, що область конституційно-правового регулювання в сфері праці поступово розширюється. Більш того, останнім часом проглядається тенденція, відповідно до якої кількість змін переходить в якість. Іншими словами змінюється сама сфера праці: на зміну традиційних трудових правовідносин приходять правовідносини соціально-трудова [15, с. 201].

Таким чином, в даний час конституційно-правові відносини в сфері праці знаходяться в складному етапі: так, з одного боку законодавець усвідомлює, що сфера праці, серйозним чином зачіпає права і свободи людини, вимагає значної «державної присутності», але з іншого боку – ринок праці потребує певної ліберальності законів і правил реалізації людиною своєї трудової функції. Важко не погодитись з думкою Ю. В. Пенова, що працею держава, з формального погляду, більше не управляє, але працю активно регулює. Суб'єктом же управління працею в сучасних умовах стає роботодавець [157, с. 46].

В цих умовах, крім систематизації вже існуючих норм і одночасного скорочення кількості дублюючих функцій у різного роду органів уникнути конфліктів відомчих інтересів, найближчим часом необхідно: розробити і прийняти Закон України «Про державне управління у сфері праці», де визначити склад державних органів, які беруть участь в управлінні у сфері праці, визначити процедури їх формування та повноваження.

Підбиваючи підсумки проведеного дослідження сучасного стану конституційно-правових відносин в сфері праці, можемо сформулювати наступні положення.

По-перше, не зважаючи на існування декількох теоретико-методологічних підходів до дослідження феномена конституційно-правових відносин в сфері праці, одним з найбільш розповсюджених та плідних у науковому плані, є той, в основу якого кладеться характеристика основних сфер конституційного регулювання. Завдяки цьому, через визначення специфіки сфер регулятивного впливу Конституції, стає можливим виокремити конституційно-правові відносини в сфері праці як відносно самостійний вид з-поміж інших видів правового

регулювання, кожен з яких реалізує важливі соціально значущі завдання.

По-друге, усталений в науці конституційного права спосіб визначення основних напрямків конституційно-правових відносин в сфері праці, потребує в сучасних умовах на певні уточнення та корекції. Справа в тому, що самі конституційно-правові відносини в сфері праці знаходиться у тісному зв'язку з домінуючим типом суспільних відносин, який формується в системі «держава – суспільство – людина». За цієї причини в умовах демократичної правової держави, яка активно взаємодіє з громадянським суспільством, трансформується і специфіка регулювання, забезпечення, охорони і захисту конституційно-правових відносин в сфері праці.

Не викликає сумніву, що подальші дослідження зазначеної проблематики дозволять не лише більш змістовно обґрунтувати специфіку конституційно-правових відносин в сфері праці, але й матимуть важливий практичний ефект у частині планування і реалізації змін у сфері правового регулювання зазначених правовідносин з метою утвердження України як демократичної і правової держави, а також створення сприятливих умов для розвитку інститутів громадянського суспільства.

3.2. Конституційно-правові засади посилення юридичних гарантій реалізації та захисту права на працю в Україні

Держава повинна гарантувати кожній людині прийнятні стандарти життя, які передбачають певний рівень житла, роботи, харчування, освіти, соціального страхування, медицини, культурного рівня і т. п. [121, с. 244-248]. Проте багато роботодавців, опинившись неготовими до змін, які відбуваються в даний час в сфері застосування праці, шукають будь-які способи зниження витрат на працю. Недосконалим залишається чинне трудове законодавство України щодо закріплення способів захисту трудових прав та інтересів, законопроект Трудового кодексу також не містить усіх необхідних способів захисту трудових прав та законних інтересів громадян.

Строго кажучи, як свідчить міжнародний досвід, ефективність реалізації та забезпечення конституційних прав і свобод людини в будь-якій державі, суспільстві, так чи інакше, залежить від багатьох факторів, серед таких можна вказати: стан економіки, законності та правопорядку; рівня розвитку правових принципів та інститутів демократії; політичні, культурні та правові традиції; ступень суспільної злагоди і моральної атмосфери в суспільстві, засобів розподілу життєвих благ та ін.

У демократичній, соціальній і правовій державі в забезпеченні прав людини зацікавлені не тільки окремі особи, але і держава в цілому. В якості прикладу можна привести ст. 3 першого розділу «загальні положення» Конституції України, в якій, зокрема, зазначено: «Права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави. Держава відповідає перед людиною за свою діяльність. Утвердження і забезпечення прав і свобод людини є головним обов'язком держави».

Необхідно зауважити, що конституційно-правовий інститут захисту прав громадян в сфері праці отримує новий розвиток як один з найперспективніших інститутів галузі конституційного права України. Менша універсальність і чіткість прав людини в сфері праці, їх багато в чому рекомендаційний і поступово здійснюваний характер визначають специфіку їх реалізації та захисту. Так, всупереч поширеній думці, складність визначення деяких ключових понять в системі конституційних прав людини в сфері праці не знижує, а навпаки, підвищує важливість юридичних процедур їх захисту та потребує серйозної теоретичної бази.

Варто зупинитись на положеннях про основні інститути і механізми захисту прав і свобод в сфері праці, які встановлені Конституцією України. Так, до ст. 22 закладена суттєва особливість: права і свободи людини та громадянина не є вичерпними, тобто, Конституція України передбачає можливість розширення прав і свобод людини. Відповідно до Конституції України при прийнятті нових законів або внесенні змін до чинних законів не допускається звуження змісту та обсягу існуючих прав і свобод (ст. 22). Прийняття будь-якого закону означає

необхідність здійснення його оцінки з позицій можливого звуження прав людини та громадянина [110].

Істотним в Основному Законі є те, що кожен має право захищати свої права і свободи будь-якими не забороненими законом способами (ст. 55). Таким чином, закріплюючи на конституційному рівні право на працю, держава визнає те, що належить кожному від народження – свободу розпорядження своїми здібностями до праці, вільний вибір виду діяльності і професії. З іншого боку, держава зобов'язана забезпечити належний захист цих прав на своїй території, так як судовий захист – одна із найважливіших гарантій державного захисту.

Подібні дослідження прийнято починати з загальнотеоретичних моментів, відповідно, необхідно в першу чергу визначитися з такими поняттями як механізм забезпечення, юридичні засоби та форми, гарантії захисту, і шляхом їх екстраполяції на область трудових правовідносин позначити можливі обмеження в застосуванні тих чи інших способів та форм захисту суб'єктивних прав у сфері праці.

Наука конституційного права, на жаль, не має теоретичного обґрунтування того, яким має бути конституційно-правовий механізм захисту людиною своїх прав. Зазвичай, поняття «механізм» розкривається як система правових засобів. Метою цих засобів є захист прав людини, потреба в такому захисті виникає при вчиненні певного правового правопорушення чи об'єктивно-протиправного діяння. Такі юридичні факти зумовлюють виникнення охоронного суб'єктивного права, яке в юридичній науці називається вимогою і реалізується у рамках правоохоронних відносин, що виникають або можуть виникнути із передбачених законом конфліктних ситуацій, що перешкоджають здійсненню регулятивних правовідносин [144, с. 54].

Не можна також не погодитись з О. Ф. Скакун, в тому, що проголошення будь-якого права людини, навіть закріпленого відповідними актами держави та її органів, ніщо без реальних гарантій його здійснення. Без гарантій права свободи та обов'язки людини та громадянина перетворюються на своєрідні «заяви про наміри», що не мають ніякої цінності ні для особи, ні для суспільства. Під

гарантіями прав, свобод і обов'язків людини та громадянина, вчений розуміє систему соціально-економічних, моральних, політичних, юридичних умов, засобів і способів, які забезпечують їх фактичну реалізацію, охорону та надійний захист [250, с. 187].

Т. М. Заворотченко поділяє конституційно-правові гарантії на дві основні групи: нормативно-правові і організаційно-правові. Нормативно-правові гарантії конституційних прав і свобод людини та громадянина включають в себе сукупність правових норм, за допомогою яких забезпечується реалізація, порядок охорони і захисту прав і свобод особистості, тобто це об'єктивне право. Організаційно-правові гарантії конституційних прав і свобод людини та громадянина – це механізм держави, органи місцевого самоврядування, посадові особи, а також політичні партії і громадянські організації, засоби масової інформації, міжнародні правозахисні організації та їх діяльність у сфері правотворчості і правозастосування, спрямована на створення сприятливих умов для реального користування громадянами своїми правами і свободами [66].

С. С. Алексєєв юридичні засоби визначає як поєднання взаємодіючих між собою дозволів, заборон, а також позитивних обов'язків, що створюють спеціальну спрямованість правового регулювання [3, с. 170].

На думку В. М. Скобелкіна, гарантії – це засоби, способи й умови, за допомогою яких у суспільстві забезпечується фактичне здійснення демократичних прав і свобод, що надані громадянам [252, с. 48].

Фактично той чи інший спосіб захисту може бути виражений через певний зміст і форму. Так, під терміном «спосіб» прийнято розуміти дію або скоріше систему дій, що застосовується при виконанні якої-небудь роботи, або при здійсненні чого-небудь [151]. Іншими словами, під способом захисту суб'єктивного права розуміється певна сукупність дій, яку повинен виконати суб'єкт даного захисту для досягнення позитивного результату.

Що стосується терміна «форма» (від латинського «forma» – «вид», «зовнішність»), то крім його надзвичайної багатозначності необхідно згадати і його взаємопов'язаність із терміном «зміст». Тут відзначимо, що якщо під

терміном «зміст» мається на увазі «єдність всіх основних елементів цілого, його властивостей і зв'язків, що існує і виражається у формі і невіддільне від неї», то форма – це певний спосіб існування змісту, невіддільний від нього і служить його вираженням; тип, пристрій, спосіб організації чого-небудь [151]. К. В. Мельник зазначає, що під формами захисту трудових прав працівників потрібно розуміти регламентовану законодавцем діяльність компетентних державних і недержавних органів, котра полягає в установленні фактичних обставин порушення трудового права, застосуванні норм законодавства про працю, визначенні способу захисту права та прийнятті рішення щодо конкретного спору (конфлікту) [132, с. 19].

Якщо зміст даного способу і являє собою сукупність тих чи інших дій суб'єкта захисту, то форма – це процесуальний або навіть законодавчий вираз (якщо точніше – формалізація) даних дій. Представляється, що один спосіб захисту може включати в себе кілька «складів», які складаються з того чи іншого змісту (сукупності дій) і відповідної форми (формалізованих у законі приписів, на виконання яких спрямовані ці дії) [263, с. 168].

Видається з даного питання правильною позиція, що конституційно-правовий механізм захисту людиною своїх прав – це система влади держави, функцією якої є захист прав людини; процедури такого захисту, а також конституційне право людини на захист, яке реалізується з допомогою держави і за цією процедурою [162, с. 205-206].

Систему юридичних гарантій прав і свобод особи як нормативно-правових засобів їх забезпечення у науці розглядають як сукупність взаємопов'язаних і взаємодіючих нормативно-правових та інституційно-організаційних гарантій забезпечення реалізації, охорони і захисту прав і свобод [31, с. 98].

Як зазначається в літературі [290, с. 49-51], в Україні необхідно створити внутрішньо правовий механізм забезпечення прав людини. Такий механізм повинен включати наступні елементи:

1) національне законодавство (використовується як інструмент впровадження міжнародно-правових норм у національну правову систему і воно повинно бути узгоджено з положеннями міжнародних договорів, які є

обов'язковими для держави;

2) правові процедури реалізації прав людини (більшість прав сама особа не може реалізувати і держава повинна створити необхідні умови, які б дозволили індивіду здійснювати такі права);

3) правові засоби охорони прав людини (в законодавстві повинна бути закріплена юридична відповідальність за порушення прав людини, визначено коло суб'єктів, які б здійснювали контроль за дотриманням прав людини в діяльності органів державної влади і місцевого самоврядування);

4) юридичні засоби захисту прав людини (в державі повинна функціонувати ефективна система правосуддя, яка б дозволяла індивідам в разі порушення їх прав відновити ці права або отримати справедливую компенсацію) [80].

Ми пропонуємо визначати забезпечення конституційного права людини на працю як відносно відокремлену сукупність юридичних елементів, за допомогою яких в умовах додержання законності, з позиції гуманізму і соціальної справедливості кожною людиною і громадянином України здійснюються його конституційні можливості щодо вільного вибору роду діяльності або професії, працевлаштування; забезпечуються належні, безпечні і здорові умови праці; одержання роботи з оплатою праці не нижче встановленого державою мінімального розміру; захист від незаконного звільнення; своєчасне отримання винагороди за працю, завдяки знешкодженню негативних умов, що можуть завдати шкоди практичному втіленню цього у життя.

Доцільним є систематизація вже наявних норм захисту прав і свобод людини в сфері праці як в єдиний інститут права, так і законодавчий масив, що його забезпечує.

Зауважимо, що процес систематизації означає процедуру приведення розрізнених елементів в певну систему. Термін «система» (від латинського «systema», тобто «велика», «складене з частин») як правило, означає щось ціле, що являє собою єдність закономірно розташованих і знаходяться у взаємному зв'язку частин [150, с. 802]. Іншими словами, вищеперелічені елементи інституту захисту прав і свобод у сфері праці мають у визначеному порядку поєднуватися

між собою і бути взаємопов'язаними один з одним, і десь навіть взаємозалежними.

Так, до способів захисту прав і свобод у сфері праці пропонується віднести [10]:

1. Індивідуальний самозахист трудових прав працівником:

- у формі відмови від виконання роботи, не передбаченої трудовим договором (ст. 31 КЗпП України),
- у формі відмови від виконання роботи, яка загрожує життю і здоров'ю працівника (ст. 159 КЗпП України, ст.6 Закону України «Про охорону праці»);
- в інших формах.

2. Колективний захист трудових прав трудовим колективом (колективний спір):

- у формі використання примирних процедур (ст.ст. 8-16 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)»),
- у формі страйку (ст. 17-28 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)»);

3. Захист трудових прав професійними спілками:

- у формі реалізації громадського контролю профспілкових органів (ст. 259 КЗпП України, ст. 21 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»),
- у формі участі профспілкових органів при прийнятті рішення у вирішенні трудових спорів (ст. 26 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»);
- в інших формах.

4. Судовий захист трудових прав:

- захистом трудових прав у досудовому порядку;
- захистом трудових прав у порядку конституційного судочинства;
- захистом трудових прав у порядку кримінального судочинства;
- захистом трудових прав у порядку адміністративного судочинства;
- захистом трудових прав у порядку цивільного судочинства, а саме:

- у формі досудового розгляду,
- у формі видачі судового наказу (статті 160-173 Цивільного процесуального кодексу України),
- у формі позовного провадження (статті 174-205 Цивільного процесуального кодексу України),
- у формі судового оскарження рішень і дій органів влади,
- формою оскарження судових рішень (апеляційне та касаційне провадження) (статті 351-422 Цивільного процесуального кодексу України).

5. Парламентський захист трудових прав:

- у формі законодавчої діяльності,
- у формі контрольно-ревізійної діяльності,
- у формі експертно-аналітичної діяльності,
- у формі координаційної діяльності,
- у формі інформаційно-просвітницької діяльності.

6. Захист прав Президентом України

7. Захист трудових прав органами виконавчої влади

8. Міжнародний захист

Представлена вище класифікаційна схема способів і форм захисту трудових прав громадян фіксує:

- значення волевиявлення окремого працівника для ініціювання того чи іншого способу захисту трудового права,
- частку державної участі в тому чи іншому способі захисту [10].

Спочатку в схемі йдуть способи захисту трудових прав, у яких участь держави практично не ведеться за винятком прийняття норм законодавства (це індивідуальний самозахист, колективний захист і захист профспілковими органами), потім – спосіб захисту, в якому держава бере участь в якості незалежного арбітра (судовий захист трудових прав), далі – способи захисту, де держава в особі своїх органів приймає безпосередню участь, способи, фактично засновані на державному втручанні у трудові правовідносини (захист трудових прав парламентськими органами, органами виконавчої влади та Президентом

України), і нарешті, – міжнародний захист. Отже, залежно від сфери дії організаційно-правові способи захисту прав і свобод людини та громадянина можуть бути національними (внутрішньодержавними) і міжнародними (інтернаціональними) [10].

Важливим у цьому сенсі є положення ст. 1 Декларації про право та обов'язок окремих осіб, груп і органів суспільства заохочувати та захищати загальновизнані права людини і основні свободи, згідно з яким кожна людина має право, індивідуально і разом з іншими, заохочувати і прагнути захищати і здійснювати права людини і основні свободи на національному та міжнародному рівнях. Відповідно до ст. 2 Декларації, кожна держава несе основну відповідальність і обов'язок захищати, заохочувати і здійснювати всі права людини і основні свободи, зокрема шляхом вжиття таких заходів, які можуть знадобитися для створення всіх необхідних умов в соціальній, економічній і політичній, а також в інших областях і правових гарантіях, необхідних для забезпечення того, щоб всі особи під його юрисдикцією, індивідуально і разом з іншими, могли користуватися всіма цими правами і свободами на практиці. Кожна держава вживає такі законодавчі, адміністративні та інші заходи, які можуть виявитися необхідними для забезпечення ефективних гарантій прав і свобод [46].

Відповідно до ст. 55 Конституції України, кожен має право будь-якими не забороненими законом засобами захищати свої права і свободи від порушень і протиправних посягань. Кожному гарантується право на оскарження в суді рішень, дій чи бездіяльності органів державної влади, органів місцевого самоврядування, посадових і службових осіб. Кожен має право звертатися за захистом своїх прав до Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини. Кожен має право після використання всіх національних засобів правового захисту звертатися за захистом своїх прав і свобод до відповідних міжнародних судових установ чи до відповідних органів міжнародних організацій, членом або учасником яких є Україна.

Мінімальною участю в ній держави і максимальною залежністю

ініціювання процесу захисту від волевиявлення конкретного працівника є самозахист трудових прав. Під самозахистом Цивільний кодекс України визначає застосування особою засобів протидії, які не заборонені законом та не суперечать моральним засадам суспільства. Способи самозахисту мають відповідати змісту права, що порушене, характеру дій, якими воно порушене, а також наслідкам, що спричинені цим порушенням. Способи самозахисту можуть обиратися самою особою чи встановлюватися договором або актами цивільного законодавства [282].

Самозахист трудових прав є одним із способів захисту порушеного права чи законних інтересів у сфері праці, який можна розподілити на два види в залежності від кількості осіб, які реалізують право на самозахист: 1) індивідуальний і 2) колективний [10].

При індивідуальному самозахисті працівник, відстоюючи свої права, покладається виключно на свої власні сили і не удається до допомоги інших працівників, тоді як в колективному самозахисті з метою підвищення ефективності правозахисних заходів і посилення тиску на працедавця він об'єднується з колективом працівників. Індивідуальний самозахист переслідує мету захистити від посягання трудові права конкретного працівника. Колективний самозахист може зароджуватися варіативно: як сума індивідуальних (наприклад, у разі тривалої невивлати заробітної плати) або колективних (наприклад, при порушенні роботодавцем колективного договору) прагнень або як поєднання першого і другого. Слід зазначити, що точка зору, що виділяє індивідуальний і колективний самозахист вже отримала підтримку деяких учених [126, с. 105].

Отже, в законодавстві України обмежена сфера реалізації індивідуального самозахисту. Адже самозахист трудових прав застосовний не тільки в сфері безпеки праці, але і в інших інститутах трудового права.

Самозахист порівняно з іншими способами захисту трудових прав володіє рядом переваг, головні з яких, на наш погляд, описав видний дореволюційний цивіліст Д. І. Мейер: «Він (самозахист) застосовується тоді, коли допомога з боку

держави може з'явитися занадто пізно» [131, с. 301-302]. Самозахист поєднує в собі безліч «плюсів»; оперативний вплив на порушника [126, с. 104], менш витратні заходи, можливість самостійно планувати і безпосередньо контролювати хід правозахисних заходів, гнучкий підхід до проблемної ситуації, заснований на кращій обізнаності про роботодавця, що так необхідний у взаєминах з ним в умовах конфлікту. При здійсненні самозахисту працівник і роботодавець в стані в найкоротші терміни самі вирішити спірні питання, не обтяжуючи судові органи. Крім цього, якісний правовий механізм самозахисту допоможе прищепити працівнику навик в разі конфлікту не відразу звертатися до суду, а спробувати самостійними діями його запобігти. У зв'язку з цим варто відзначити, що закордонні дослідники (В. Дойблер) вказують на тенденцію, що проявилася в країнах Заходу, суть якої полягає в тому, щоб дозволяти трудові конфлікти на все більш низькому рівні [54, с. 105], тобто роботодавці і працівники прагнуть усунути розбіжності не в залі суду, а на робочому місці.

Слід зазначити, що в законопроекті Трудового кодексу України, реєстр № 1658 [267], не передбачили ні глави, ні статті, які б закріплювали інститут самозахисту працівниками своїх прав.

Цікавою є пропозиція Р. С. Веприцького: щодо введення норми в трудове законодавство, яка б надавала можливість працівникам призупинити роботу, у випадку затримки виплати заробітної плати на строк більше трьох днів, на весь період до виплати затриманої суми. На час відмови або призупинення роботи за працівником зберігається середній заробіток. Роботодавцю забороняється переслідування працівників за використання ними припустимих законодавством способів самозахисту трудових прав [28].

Проаналізувавши трудове законодавство та позиції вчених, враховуючи закордонний досвід введення інституту індивідуального самозахисту до Трудового кодексу, можна зробити висновок, що в Україні є достатньо підстав для введення права на індивідуальний самозахист в трудове законодавство.

Пропонуємо доповнити законопроект Трудового кодексу України статтею з назвою «Індивідуальний самозахист працівниками своїх прав» і таким змістом:

«1. Індивідуальний самозахист працівника – самостійні, не заборонені законодавством України, дії або бездіяльність працівника, що вживаються для забезпечення своїх трудових прав, без звернення до будь-яких органів, з метою викликати реакцію роботодавця по усуненню факторів, які спричинили порушення трудових прав працівника.

2. Індивідуальний самозахист може бути здійснений:

- у формі відмови від виконання роботи, не передбаченої трудовим договором;
- у формі відмови від виконання роботи, яка загрожує життю і здоров'ю працівника;
- у формі відмови від виконання роботи, у випадку затримки виплати заробітної плати на строк більше семи днів, на весь період до виплати затриманої суми;
- в інших, не заборонених законодавством, формах.

3. На час відмови від виконання роботи за працівником зберігається заробітна плата. Працівник не може бути звільнений за відмову від виконання роботи, у випадках, передбачених в п. II. Роботодавцю забороняється будь-який тиск або переслідування працівників за використання ними індивідуального самозахисту своїх прав у формі відмови від виконання роботи та припинення роботи, який передбачений законодавством».

Для визначення колективних трудових спорів (конфліктів), звернемося до статті 2 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», де зазначено, що це розбіжності, що виникли між сторонами соціально-трудових відносин, щодо: а) встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту; б) укладення чи зміни колективного договору, угоди; в) виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень; г) невиконання вимог законодавства про працю [206].

Це визначення виділяє дві ознаки колективного трудового спору (конфлікту), які дозволяють говорити про колективний захист як самостійний спосіб захисту трудових прав: колективний характер і особливий предмет

розбіжностей.

Серед учених-правознавців немає єдності поглядів стосовно поняття трудових спорів. Так, на думку П. Д. Пилипенка, трудові спори – це неврегульовані за допомогою взаємних переговорів розбіжності між суб'єктами трудових правовідносин, що виникають із приводу застосування трудового законодавства або встановлення чи зміни умов праці [266, с. 35]. У цьому визначенні акцент робиться на відсутності досягнення домовленості між суб'єктами трудових правовідносин, що, безумовно, є ознакою трудових спорів та трудових конфліктів.

Етимологічний словник української мови, посилаючись на латинське походження слова «конфлікт», пояснює його як «сутичку, зіткнення між сторонами, боротьбу, бій» [58, с. 560]. Значення слова «спір» розкрито у словнику В. Даля: оспорювання, тобто коли сторона має протилежну чи іншу точку зору та доводить своє [42, с. 296].

М. В. Сокол визначає такі характерні риси трудового спору і конфлікту: 1) наявність як мінімум двох сторін конфлікту; 2) невизначеність, тобто жоден з учасників не може знати, як вирішиться цей спір; 3) наявність різних інтересів, потреб та цілей учасників конфлікту; 4) демонстрація повного неприйняття планів опонента; 5) наявність конкретної стратегії й тактики в поведінці учасників конфлікту [255, с. 101]. Отже, поняття «конфлікт» і «спір» мають різний відтінок за значенням.

Що стосується індивідуального захисту трудових прав, в Кодексі законів про працю України в главі XV «Індивідуальні трудові спори», зокрема в ст. 221, закріплені органи, які розглядають індивідуальні трудові спори:

- комісія по трудових спорах;
- районні, районні у місті, міські чи міськрайонні суди.

Комісія по трудових спорах є обов'язковим первинним органом по розгляду трудових спорів, що виникають на підприємствах, в установах, організаціях, за винятком трудових спорів суддів, прокурорсько-слідчих працівників, а також працівників навчальних, наукових та інших установ прокуратури, які мають

класні чини; а також, трудові спори, що підлягають безпосередньому розглядові у районних, районних у місті, міських чи міськрайонних судах.

Працівник може звернутися до комісії по трудових спорах у тримісячний строк з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права, а у спорах про виплату належної йому заробітної плати – без обмеження будь-яким строком.

Трудовий спір підлягає розглядові в комісії по трудових спорах, якщо працівник самостійно або з участю профспівкової організації, що представляє його інтереси, не врегулював розбіжності при безпосередніх переговорах з власником або уповноваженим ним органом [87].

Зазначимо, що на відміну від індивідуального самозахисту як способу захисту трудових прав громадян, колективний захист має досить самостійні форми захисту: вирішення колективного спору за допомогою примирних процедур (ст. 8-9 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)») і страйк (ст. 17-28 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)»).

Разом з тим, важливо зазначити, що колективний характер однієї або обох сторін розбіжностей не може бути безумовною підставою для визнання конфлікту колективним трудовим спором. У цьому сенсі обов'язкова ознака спору – його предмет, є визначальним у ході вибору способу захисту трудового права. Так, колективний спір може виникнути з приводу встановлення і зміни умов праці, укладення, зміни та виконання колективних договорів, угод, відмови роботодавця врахувати думку виборного представницького органу працівників при прийнятті актів, що містять норми трудового права.

Захист працівників в порядку нагляду й контролю за дотриманням трудового законодавства юрисдикційними органами можна розглядати як особливу колективну форму захисту трудових прав працівників, адже за певних умов вона може стати й індивідуальною, про що ми вже зазначали. У юридичній літературі підкреслюється, що контроль і нагляд – це основні засоби забезпечення законності й дисципліни в державному управлінні; вони є факторами, що

дисциплінують поведінку працівників під час виконання їх трудових обов'язків. До речі, саме на них акцентується увага в Кодексі законів про працю України та законопроекті Трудового кодексу України. Отже, нагляд і контроль як колективна форма захисту трудових прав працівників полягає переважно в прийнятті юридично значущих колегіальних рішень для забезпечення захисту колективних трудових прав працівників. Остання колективна форма захисту трудових прав працівників – це захист працівників органами, створеними для порядку розгляду колективних трудових спорів (примирна комісія, трудовий арбітраж, Національна служба з посередництва та примирення та інші) [65, с. 74-77].

Колективний захист трудових прав у формі використання примирних процедур являє собою спосіб вирішення колективного трудового спору за допомогою досягнення узгодженого рішення. Він реалізується з участю спеціальних органів щодо добровільного примирення. Тут головне завдання сторін та органів примирення – це пошук взаємоприйняттого компромісу.

Вирішення колективного спору за допомогою примирних процедур можливо поділити на кілька етапів вирішення колективного трудового спору, серед яких слід відзначити відповідно три органи, які беруть участь у його розгляді. Це примирна комісія, незалежний посередник і трудовий арбітраж.

Розгляд колективного трудового спору примирною комісією – обов'язковий етап. Рішення примирної комісії приймається після дослідження усіх обставин справи більшістю голосів членів примирної комісії, які входять до складу примирної комісії. Рішення примирної комісії викладається у письмовій формі і має для сторін обов'язкову силу і виконується в порядку і строки, які встановлені цим рішенням. Після прийняття рішення в разі неприйняття примирною комісією погодженого рішення щодо вирішення колективного трудового спору (конфлікту) з ініціативи однієї із сторін або незалежного посередника може бути утворений трудовий арбітраж [168].

Відповідно до ст.ст. 2, 11 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», трудовий арбітраж утворюється з ініціативи однієї зі сторін або незалежного посередника у триденний строк у разі:

- неприйняття примирною комісією погодженого рішення щодо вирішення колективного трудового спору (конфлікту) з питань встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту; укладення чи зміни колективного договору, угоди;

- виникнення колективного трудового спору (конфлікту) з питань виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень; невиконання вимог законодавства про працю [206].

Результатом розгляду колективного трудового спору в трудовому арбітражі є прийняття рішення у десятиденний строк з дня його створення. За рішенням більшості членів трудового арбітражу цей строк може бути продовжено до двадцяти днів.

Представляється, що використання в якості захисту прав у сфері праці примирних процедур в рамках вирішення колективного спору в майбутньому повинно отримати більш широке поширення, оскільки в даній процедурі є реальна можливість не тільки максимально враховувати інтереси великої кількості працівників, але і здійснювати захист трудових прав, не вдаючись до посередництва держави, що значною мірою спрощує процедурні питання і залишає більшу свободу у виборі найбільш прийнятних виходів з подібних конфліктних ситуацій.

Разом з тим, примирні процедури, на жаль, не завжди призводять до врегулювання виниклих між працівниками і роботодавцем розбіжностей. Тому законодавство передбачає ще одну форму реалізації колективного захисту прав і свобод у сфері праці – оголошення страйку.

Відповідно до ст. 44 Конституції України: «Ті, хто працює, мають право на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів. Порядок здійснення права на страйк встановлюється законом з урахуванням необхідності забезпечення національної безпеки, охорони здоров'я, прав і свобод інших людей. Ніхто не може бути примушений до участі або до неучасті у страйку. Заборона страйку можлива лише на підставі закону».

Право на оголошення страйку належить колективу працівників. Однак існує

й індивідуальний аспект – примушування до участі або до відмови від участі у страйку не допускається.

Згідно ст. 17 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», страйк – це тимчасове колективне добровільне припинення роботи працівниками (невихід на роботу, невиконання своїх трудових обов’язків) підприємства, установи, організації (структурного підрозділу) з метою вирішення колективного трудового спору (конфлікту).

Страйк застосовується як крайній засіб (коли всі інші можливості вичерпано), якщо примирні процедури не привели до вирішення колективного трудового спору (конфлікту) або роботодавець або уповноважена ним особа, організація роботодавців, об’єднання організацій роботодавців ухиляється від примирних процедур або не виконує угоди, досягнутої в ході вирішення колективного трудового спору (конфлікту).

Страйкові дії не повинні служити підставою звільнення. Трудові відносини в період страйку тривають, за працівниками зберігаються місце роботи і посаду. Але в цей період працівники відмовляються від виконання своїх трудових обов’язків, а роботодавець, відповідно, звільняється від обов’язку виплачувати заробітну плату.

Заборона застосовувати до страйкуючих дисциплінарні санкції є однією з найважливіших гарантій, встановлених для працівників у зв’язку з колективним трудовим спором і страйком. Однак це правило не відноситься до випадків якщо припинення працівниками роботи створює загрозу життю і здоров’ю людей, довкіллю або перешкоджає запобіганню стихійному лиху, аваріям, катастрофам, епідеміям та епізоотіям чи ліквідації їх наслідків [62]. Забороняється проведення страйку працівників (крім технічного та обслуговуючого персоналу) органів прокуратури, суду, Збройних Сил України, органів державної влади, безпеки та правопорядку [79]. У разі оголошення надзвичайного стану Верховна Рада України або Президент України можуть заборонити проведення страйків на строк, що не перевищує одного місяця. Подальша заборона має бути схвалена спільним актом Верховної Ради України і Президента України. У разі оголошення воєнного

стану автоматично наступає заборона проведення страйків до моменту його відміни [62].

Правове закріплення права на страйк можна знайти в Міжнародному пакті про економічні, соціальні і культурні права від 16.12.1966 р., де в статті 8 (d) передбачається право на страйк при умові його здійснення відповідно до законів кожної країни [141]. Також в Європейській соціальній хартії (переглянутій) (ETS № 163) від 03.05.1996 р.: «право працівників і роботодавців на колективні дії у випадках конфліктів інтересів, включаючи право на страйк, з урахуванням зобов'язань, які можуть впливати з раніше укладених колективних договорів» [61] та інших регіональних міжнародних актах.

Як зазначає М. В. Сокол, вирішення колективних трудових спорів, конфліктів є досить важливою проблемою і для України, і для інших держав. За останні роки в нашій державі виникла така наука, як конфліктологія. Вона вивчає причини, що спричинили конфлікт, зміст і способи попередження виникнення як трудових, так і інших соціальних конфліктів. Важливе завдання цієї науки – визначення загальних підходів до створення системи управління трудовими конфліктами. Нині можна виділити два наукових підходи. Прихильники першого під управлінням конфліктом розуміють ліквідацію конфлікту з максимальною вигодою для себе. Другий підхід розглядає розвиток конфлікту як саморегулювальний конфлікт [255, с. 101].

Захист трудових прав професійними спілками здійснюється: 1) у формі реалізації громадського контролю профспілкових органів (ст. 259 КЗпП України, ст. 21 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»); 2) у формі участі профспілкових органів при прийнятті рішення у вирішенні трудових спорів (ст. 26 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»); 3) в інших формах.

Законодавство про профспілки складається з Конституції України, Кодексу законів про працю України, Закону України «Про громадські об'єднання», Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» та інших нормативно-правових актів, прийнятих відповідно до них.

Відповідно до ст. 243 КЗпП України, громадяни України мають право на основі вільного волевиявлення без будь-якого дозволу створювати професійні спілки з метою представництва, здійснення і захисту своїх трудових та соціально-економічних прав та інтересів, вступати до них та виходити з них на умовах і в порядку, визначених їх статутами, брати участь у роботі професійних спілок.

Згідно ст. 259 КЗпП України професійні спілки та їх об'єднання здійснюють громадський контроль за додержанням законодавства про працю. Цікавою є пропозиція Р. С. Веприцького щодо застосування терміну «громадський профспілковий контроль» під яким слід розуміти діяльність профспілкових організацій по здійсненню аналізу стану справ щодо додержання роботодавцем норм трудового законодавства [28].

Профспілки здійснюють громадський контроль за виплатою заробітної плати, додержанням законодавства про працю та про охорону праці, створенням безпечних і нешкідливих умов праці, належних виробничих та санітарно-побутових умов, забезпеченням працівників спецодягом, спецвзуттям, іншими засобами індивідуального та колективного захисту. У разі загрози життю або здоров'ю працівників профспілки мають право вимагати від роботодавця негайного припинення робіт на робочих місцях, виробничих дільницях, у цехах та інших структурних підрозділах або на підприємстві в цілому на час, необхідний для усунення загрози життю або здоров'ю працівників.

Профспілки мають право на проведення незалежної експертизи умов праці, а також об'єктів виробничого призначення, що проектуються, будуються чи експлуатуються, на відповідність їх нормативно-правовим актам з питань охорони праці, брати участь у розслідуванні причин нещасних випадків і профзахворювань на виробництві та давати свої висновки про них.

Для здійснення цих функцій профспілки, їх об'єднання можуть створювати служби правової допомоги та відповідні інспекції, комісії, затверджувати положення про них. Уповноважені представники профспілок мають право вносити роботодавцям, органам виконавчої влади та органам місцевого самоврядування подання про усунення порушень законодавства про працю, які є

обов'язковими для розгляду, та в місячний термін одержувати від них аргументовані відповіді (ст. 21 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності») [213].

Проведенням перевірок додержання законодавства про працю не вичерпується зміст розглянутого способу захисту трудових прав. Захисна функція профспілок також проявляється і у формі:

- захисту трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілок в державних органах та органах місцевого самоврядування, у відносинах з роботодавцями, а також з іншими об'єднаннями громадян;
- представлення інтересів своїх членів при реалізації ними конституційного права на звернення за захистом своїх прав до судових органів, Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини, а також міжнародних судових установ;
- захисту прав громадян на працю, у розробленні та здійсненні державної політики у галузі трудових відносин, оплати праці, охорони праці, соціального захисту;
- внесення пропозицій суб'єктам права законодавчої ініціативи і відповідним державним органам про прийняття або внесення змін до законів і інших нормативно-правових актів з питань формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин;
- представлення інтересів працівників в органах, що розглядають індивідуальні трудові спори;
- організації та проведення страйків, зборів, мітингів, походів і демонстрацій на захист трудових і соціально-економічних прав та інтересів працівників відповідно до закону;
- участі у створенні умов для загальнодоступного користування громадянами надбаннями української національної культури, культур національних меншин, які проживають на території України, світової культури, свободи літературної, художньої, наукової, технічної творчості, соціального

захисту працівників інтелектуальної сфери діяльності;

- участі у розробленні державної житлової політики, здійсненні заходів, спрямованих на розвиток житлового будівництва, поліпшення використання та забезпечення збереження житлового фонду, у захисті економічних та соціальних прав громадян, пов'язаних з одержанням, утриманням і збереженням житла;

- вимог щодо розірвання трудового договору (контракту) з керівником підприємства, установи або організації, якщо він порушує законодавство про працю, про колективні договори та угоди;

- представлення інтересів працівників при вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів) у порядку, встановленому законодавством. Представники профспілок беруть участь у діяльності примирних комісій, трудових арбітражів та інших органів, які розглядають колективний трудовий спір (конфлікт).

Слід звернути увагу на те, що вищезазначені положення закріплені в розділі II «Права та обов'язки профспілок, їх об'єднань» Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності». Якщо проаналізувати структуру цього розділу то ми побачимо, що він у більшості присвячений правам, а не обов'язкам профспілок. І тут можна погодитись з точкою зору В. І. Прокопенко, що надані профспілкам права одночасно є й їх обов'язками по захисту трудових і соціально-економічних прав та інтересів працюючих [233, с. 117].

Приступаючи до розгляду звернення в судові органи як способу захисту трудових прав громадян, зазначимо, що в даний час цей спосіб захисту є не тільки найбільш поширеною, але і найбільш ефективним способом належним чином відстояти свої порушені права. Повага до прав як своїх особистих, так і прав оточуючих людей, а також здатність захистити свої права у суді, як у національному, так і у Європейському, є важливими елементами у розбудові правової держави та громадянського суспільства в Україні.

На думку В. Ф. Кавуна, переваги судового захисту прав людини очевидні. По-перше, суди символізують та закріплюють ідею, що міжнародно визнані права людини є юридичними правами. Якщо міжнародно-правова структура захисту

прав людини не передбачає практичної можливості звернення до судових органів, то ні держави, ні індивіди не сприймають цю систему серйозно. По-друге, у тих випадках, коли політичний осуд та інші засоби впливу на державу не досягають результату, то неупереджене судове рішення може бути досить ефективним. З іншого боку, судове рішення може узаконити (легітимувати) усі відповідні наступні дії, що здійснюються на міжнародному рівні [80].

Згідно ст. 124 Конституції, правосуддя в Україні здійснюють виключно суди. Судовий захист прав і свобод покладено на систему судів загальної юрисдикції, а також на Конституційний Суд України, який є органом конституційної юрисдикції, що забезпечує верховенство Конституції України, вирішує питання про відповідність Конституції України законів України та у передбачених Конституцією України випадках інших актів, здійснює офіційне тлумачення Конституції України [194]. Систему судів загальної юрисдикції складають: Верховний Суд України, апеляційні суди, місцеві суди.

Суди загальної юрисдикції реалізують свою компетенцію шляхом здійснення правосуддя у формі цивільного, господарського, адміністративного, кримінального судочинства. При здійсненні судочинства в процесі забезпечення прав людини вони керується принципами: 1) законності; 2) рівності всіх учасників судового процесу перед законом і судом; 3) забезпечення доведеності вини; 4) змагальності сторін та свободи в наданні ними суду своїх доказів та доведеності перед судом їх переконливості; 5) підтримання державного обвинувачення в суді прокурором; 6) забезпечення обвинуваченому права на захист; 7) гласності судового процесу та його повного фіксування технічними засобами; 8) забезпечення апеляційного та касаційного оскарження рішення суду, крім випадків, встановлених законом; 9) обов'язковості рішень суду для здійснення на всій території України [90, с. 266-267].

Історичний досвід свідчить, що судовий розгляд, якому притаманна детально врегульована процесуальна форма, – найкращий спосіб вирішення спорів, встановлення істини, віднайдення правди [243, с. 62].

Статті 8, 55 Конституції України констатують, що права і свободи людини та громадянина гарантовано забезпечуються правосуддям. Крім того, кожен має право звертатися за захистом своїх прав до Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини. Кожному гарантується право звернутись із конституційною скаргою до Конституційного Суду України з підстав, установлених Конституцією, та у порядку, визначеному законом (ст. 55).

Розділ 2 Основного Закону присвячено правам і свободам людини та громадянина. В цьому розділі права і свободи людини є невідчужуваними (ст. 21); здійснення прав і свобод людини та громадянина не повинно порушувати права і свободи інших осіб (ст. 23). Іншими словами, будь-яке порушення прав і свобод громадян ким-небудь може бути оскаржено в суді.

Згідно ст. 232 КЗпП України, безпосередньо в районних, районних у місті, міських чи міськрайонних судах розглядаються трудові спори за заявами:

1) працівників підприємств, установ, організацій, де комісії по трудових спорах не обираються;

2) працівників про поновлення на роботі незалежно від підстав припинення трудового договору, зміну дати і формулювання причини звільнення, оплати за час вимушеного прогулу або виконання нижчеоплачуваної роботи, за винятком спорів працівників, вказаних у частині третій ст. 221 і ст. 222 Кодексу;

3) керівника підприємства, установи, організації (філіалу, представництва, відділення та іншого відокремленого підрозділу), його заступників, головного бухгалтера підприємства, установи, організації, його заступників, а також службових осіб органів доходів і зборів, яким присвоєно спеціальні звання, і службових осіб центральних органів виконавчої влади, що реалізують державну політику у сферах державного фінансового контролю та контролю за цінами; керівних працівників, які обираються, затверджуються або призначаються на посади державними органами, органами місцевого самоврядування, а також громадськими організаціями та іншими об'єднаннями громадян, з питань звільнення, зміни дати і формулювання причини звільнення, переведення на іншу роботу, оплати за час вимушеного прогулу і накладання дисциплінарних стягнень,

за винятком спорів працівників, вказаних у частині третій ст. 221 і ст. 222 Кодексу;

4) власника або уповноваженого ним органу про відшкодування працівниками матеріальної шкоди, заподіяної підприємству, установі, організації;

5) працівників у питанні застосування законодавства про працю, яке відповідно до чинного законодавства попередньо було вирішено власником або уповноваженим ним органом і виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації (підрозділу) в межах наданих їм прав;

6) працівників про оформлення трудових відносин у разі виконання ними роботи без укладення трудового договору та встановлення періоду такої роботи.

Безпосередньо в районних, районних у місті, міських чи міськрайонних судах розглядаються також спори про відмову у прийнятті на роботу:

1) працівників, запрошених на роботу в порядку переведення з іншого підприємства, установи, організації;

2) молодих спеціалістів, які закінчили вищий навчальний заклад і в установленому порядку направлені на роботу на дане підприємство, в установу, організацію;

3) вагітних жінок, жінок, які мають дітей віком до трьох років або дитину-інваліда, а одиноких матерів (батьків) – при наявності дитини віком до чотирнадцяти років;

4) виборних працівників після закінчення строку повноважень;

5) працівників, яким надано право поворотного прийняття на роботу;

6) інших осіб, з якими власник або уповноважений ним орган відповідно до чинного законодавства зобов'язаний укласти трудовий договір.

Судове рішення, яким закінчується розгляд справи в суді, ухвалюється іменем України. Судові рішення, що набрали законної сили, є обов'язковими до виконання всіма органами державної влади, органами місцевого самоврядування, їх посадовими та службовими особами, фізичними і юридичними особами та їх об'єднаннями на всій території України. Обов'язковість урахування

(преюдиційність) судових рішень для інших судів визначається законом (ст. 13 Закону України «Про судоустрій і статус суддів») [225].

Проте інститут судового захисту прав людини має істотний недолік. Скарги на порушення прав людини зазвичай приймаються до судового розгляду лише після того, як вичерпано інші засоби правового захисту [278, с. 199].

Рівність прав і свобод всіх перед законом і судом забезпечено ст. 24 Конституції України. Іноземці та особи без громадянства в Україні (ст. 26) користуються тими ж правами і свободами, а також несуть перед державою такі ж обов'язки, як і всі громадяни, за винятком випадків, встановлених законом або міжнародними договорами. Таким чином, іноземці та особи без громадянства є рівними перед законом з громадянами України, тобто мають такі ж права на судовий захист. У подібній ситуації перебувають українці за кордоном; їх права і свободи теж порушуються.

Слід зазначити, що в Україні особи, реалізуючи своє конституційне право на судовий захист, мають право скористатися кількома способами захисту:

- захистом трудових прав у досудовому порядку;
- захистом трудових прав у порядку конституційного судочинства;
- захистом трудових прав у порядку кримінального судочинства;
- захистом трудових прав у порядку адміністративного судочинства;
- захистом трудових прав у порядку цивільного судочинства, а саме:
 - у формі досудового розгляду,
 - у формі видачі судового наказу (статті 160-173 Цивільного процесуального кодексу України),
 - у формі позовного провадження (статті 174-205 Цивільного процесуального кодексу України),
 - у формі судового оскарження рішень і дій органів влади,
 - формою оскарження судових рішень (апеляційне та касаційне провадження) (статті 351-422 Цивільного процесуального кодексу України) [10].

Необхідно сказати кілька слів про ефективність вищенаведених процедур

судового захисту трудових прав людини. Так, правозастосовча практика, яка склалась, ставить застосування тих чи інших способів судового захисту трудових прав громадян в залежність від цілого комплексу досить різнопланових умов, серед яких, у першу чергу, необхідно назвати доступність судочинства та ефективність виконання прийнятого рішення.

За роки незалежності в Україні відбулися значні зрушення в сфері забезпечення доступу до правосуддя. Юрисдикція судів поширена на всі правовідносини, що виникають в державі. Однак розвиток суспільних відносин і ускладнення їх правового регулювання призвели до перенавантаження судової системи, що призводить і до порушення розумних строків вирішення справ.

Крім того, інформація, необхідна для звернення до суду, часто буває недоступною та непрозорою. Рішення судів нижчого рівня публікуються неофіційно й вибірково. Скарги про порушення прав на справедливий судовий розгляд у зв'язку з невиконанням рішень національних судів складають найбільшу частину серед заяв до Європейського суду з прав людини проти України. Невиконання судових рішень, зокрема, тих, що стосуються поновлення працівників на роботі і підлягають негайному виконанню – одна з загальніших проблем в сфері реалізації конституційного права на працю [30, с. 41].

Звернемо увагу на роль Конституційного суду України в забезпеченні конституційного права на працю, яка обумовлюється його діяльністю по винесенню рішень про неконституційність окремих положень та їх тлумачення. Застосування захисту даних прав у порядку конституційного судочинства є досить специфічним, оскільки саме провадження справ в Конституційному Суді має ряд особливостей.

Так, на підставі ст. 55, 56 Закону України «Про Конституційний Суд України», особа, має право звернутись з конституційною скаргою до Конституційного Суду України щодо перевірки на відповідність Конституції України (конституційність) закону України (його окремих положень), що застосований в остаточному судовому рішенні у справі суб'єкта права на конституційну скаргу [194].

Як зазначає Р. Г. Авдюгін, Конституційний суд України істотно впливає на діяльність органів державної влади у сфері дотримання і захисту прав і свобод людини та громадянина, передусім, у сфері нормотворчості (законодавства), приймаючи рішення про невідповідність тих чи інших правових актів або їх окремих положень Конституції, даючи тлумачення конституційних норм при розгляді конкретних справ і здійснюючи офіційне тлумачення Конституції і законів України, які є обов'язковими для всіх суб'єктів права [1, с. 151].

Таким чином, в даному випадку захист отримує не тільки особа, яка звернулася із зверненням, але й інші громадяни, права яких опинилися під загрозою.

Для зручності, рішення Конституційних судів можна згрупувати за видами:

1. справи про відповідність Конституції законів та інших нормативно-правових актів, міжнародних договорів, про визнання їх неконституційними окремих положень;

2. справи про тлумачення норм Конституції і Законів.

Так, наприклад, у рішенні Конституційного Суду України від 09 липня 1998 року № 12-рп/98 у справі за конституційним зверненням Київської міської ради професійних спілок щодо офіційного тлумачення частини третьої статті 21 Кодексу законів про працю України (справа про тлумачення терміну «законодавство»), зазначено, що визначення сфери застосування контракту як особливої форми трудового договору, треба розуміти так, що ним охоплюються закони України, чинні міжнародні договори України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, а також постанови Верховної Ради України, укази Президента України, декрети і постанови Кабінету Міністрів України, прийняті в межах їх повноважень та відповідно до Конституції України і законів України [240].

У рішенні від 22 лютого 2012 року № 4-рп/2012 у справі за конституційним зверненням громадянина Стріхаря В. В. щодо офіційного тлумачення положень статті 233 Кодексу законів про працю України у взаємозв'язку з положеннями статей 117, 237-¹ цього кодексу, Конституційний Суд України зазначив, що для

звернення працівника до суду з заявою про вирішення трудового спору щодо стягнення середнього заробітку за весь час затримки по день фактичного розрахунку при звільненні та про відшкодування завданої при цьому моральної шкоди встановлено тримісячний строк, перебіг якого розпочинається з дня, коли звільнений працівник дізнався або повинен був дізнатися про те, що власник або уповноважений ним орган, з вини якого сталася затримка виплати всіх належних при звільненні сум, фактично з ним розрахувався [241].

Отже, Конституційний суд України, забезпечуючи конституційне право на працю, провадить діяльність щодо дотримання вимог Конституції і, при необхідності, визнає неконституційними окремі положення законів, що дають тлумачення їх норм з метою недопущення порушень конституційного права на працю. Забезпечуючи права, свободи і обов'язки людини та громадянина, він не може виходити за межі своєї діяльності та не дублює діяльність інших органів правосуддя.

Конституційне правосуддя є найбільш ефективним інститутом судового захисту прав людини у сучасній демократичній державі і суспільстві. Адже воно наділено повноваженнями здійснювати конституційний контроль та забезпечувати своєю діяльністю верховенство конституції і пріоритет прав і свобод людини [243, с. 117].

Статистика індивідуальних трудових спорів невтішна. Якщо у 2001 р. у судах з трудових питань розглядалось 201 тис. справ, у 2003 р. було 157,7 тис. справ, а в 200 р. вже було 95,5 тис. справ. При цьому більшість справ пов'язана із стягненням заробітної плати. Так, у 2009 р. з 38 тис. справ, розглянутих у судах загальної юрисдикції, 32,7 – про стягнення заробітної плати та з 5,6 тис. справ – розглянутих в адміністративних окружних судах, 3,7 тис. справ теж пов'язані із стягненням заробітної плати. Не краща ситуація і у сфері колективних трудових спорів. У кількісному вимірі у 2011 р. було висунуто офіційно 198 вимог та зареєстровано 72 колективні трудові спори. Для порівняння, у 2010 р.і було висунуто офіційно 189 вимог та зареєстровано 64 колективні трудові спори, 2005 р. було висунуто офіційно 406 вимог та зареєстровано 118 колективних

трудових спорів, а у 2000 р. було висунуто офіційно 576 вимог та зареєстровано 248 колективних трудових спорів [69, с. 75].

Заслужують на увагу рекомендації О. С. Боєвої про створення трудових судів подібно іноземним державам з метою більш ефективного захисту конституційного права на працю [21]. Так, наприклад, спеціалізовані трудові суди існують в Австрії, Бельгії, Великобританії, Німеччині, Данії, Іспанії, Швеції, Швейцарії, Сполучених Штатах Америки, Франції, Японії, Канаді та інших країнах [70, с. 133].

І. В. Дашутін запропонував систему спеціалізованих трудових судів: місцеві трудові суди, апеляційні трудові суди та Вищий трудовий суд України [43, с. 11]. Слід погодитись з позицією Т. А. Занфірової в тому, що для початку трудові суди слід організувати як суди першої інстанції тільки в обласних центрах. При цьому, необхідно реорганізувати діяльність апеляційних судів таким чином, щоб виділити в їх структурі як окремий елемент – колегію з трудових справ. У подальшому, в перспективі – при підвищенні добробуту держави й при достатньому досвіді діяльності трудових судів в обласних центрах, а також розвитку норм трудового процесуального права, – можна буде встановлювати спеціалізовані трудові суди у всіх районних центрах і містах з розвиненою промисловою інфраструктурою [68, с. 88].

Як це не прикро, але ситуація з розглядом трудових справ загострилась і у зв'язку з відсутністю нового Трудового кодексу України. Порядок розгляду трудових спорів здійснюється у судах загальної юрисдикції за Цивільним процесуальним кодексом України від 18 березня 2004 року [283]. Важко заперечувати той факт, що трудові правовідносини відрізняються від інших правовідносин, що складають предмет цивільного та адміністративного права. Система судів загальної юрисдикції повинна будуватися на принципах: спеціалізації – суди мають бути організовані з урахуванням особливостей предмета судових справ за відповідною юрисдикцією та зумовленого цими особливостями виду судочинства [70, с. 135-137].

Саме створення спеціалізованих трудових судів з розгляду індивідуальних і

колективних трудових спорів і конфліктів в Україні має сприяти підвищенню ефективності у здійсненні правосуддя, так як, по-перше, в деякій мірі спрощується процедура звернення до відповідного суду, вдосконалюється судочинство відповідних категорій справ; по-друге, при цьому спостерігається процес підвищення оперативності розгляду справ і рівня кваліфікації суддів з огляду на те, що застосування законів відбувається в обмеженому колі правовідносин; по-третє, існування в державі трудових судів підвищить значення прав у сфері праці та серйозне ставлення суб'єктів трудових відносин до дотримання трудового законодавства.

Як зауважує І. Я. Кисельов, специфічні риси трудового права диктують необхідність формування відповідних процесуальних форм і, врешті-решт, трудового процесуального права. Такого висновку доходять багато фахівців у країнах Заходу [83, с. 177]. В чинному трудовому законодавстві України є безліч процесуальних норм трудового права, ці норми також присутні і в інших галузях права [70, с. 131].

У науковій літературі висловлювались пропозиції про створення Трудового процесуального кодексу, зокрема, вченим В. І. Мироновим [133, с. 60]. У комплексному дослідженні Н. А. Плахотіної обґрунтована необхідність формування самостійної галузі, спрямованої на правову регламентацію трудових процесуальних відносин – Трудового процесуального права [161]. Ми поділяємо позицію Т. А. Занфірової про необхідність прийняття Трудового процесуального кодексу [68, с. 88], цікавою є запропонований автором зміст Кодексу. Дослідивши різні підходи щодо створення Трудового процесуального кодексу, пропонуємо наступне. Кодекс повинен складатися з двох частин – Загальної й Особливої. Загальна частина могла б містити такі розділи: 1. Загальні положення. 2. Способи захисту трудових прав. 3. Суб'єкти правовідносин з розгляду трудових спорів і конфліктів. 4. Процесуальні строки. Позовна давність. 5. Представництво. До Особливої частини доцільно було б включити: 6. Порядок індивідуального самозахисту трудових прав працівника. 7. Порядок вирішення колективних трудових спорів і конфліктів. 8. Захист трудових прав професійними спілками. 9.

Судовий захист. 10. Нагляд і контроль за дотриманням законодавства про працю. 11. Відповідальність за порушення трудового законодавства. 12. Органи, що розглядають трудові спори й порядок їх формування. 13. Основні види доказів. 14. Порядок оскарження рішень. 15. Виконання рішень.

На підставі проведеного дослідження судового захисту конституційного права на працю в Україні, можна зробити наступні висновки:

- Конституція України спрямована на забезпечення права на працю;
- конституційне право на працю захищено судом;
- судовий захист конституційного права на працю – одне з найважливіших гарантій державного захисту;
- судовий захист конституційного права на працю – це механізм примусового відновлення державою порушених прав [8, с. 75];
- співвідношення між державою і конституційним правом на працю полягає в тому, що через суд держава здійснює юрисдикцію над ним;
- роль Конституційного суду України в забезпеченні конституційного права на працю обумовлюється їх діяльністю по винесенню рішень про неконституційність окремих положень та їх тлумачення;
- підвищення ефективності судового захисту трудових прав неможливе без здійснення спеціалізації судів, зокрема, трудових. При цьому необхідна взаємодія всередині судової системи. Відсутність такої взаємодії призведе до порушення єдності в діяльності судових органів, що стане поштовхом до зниження рівня судового захисту в Україні [13, с. 174-179].

Якщо говорити про загальний порядок звернення громадян до органів державної влади, місцевого самоврядування, об'єднань громадян, підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, засобів масової інформації, посадових осіб відповідно до їх функціональних обов'язків із зауваженнями, скаргами та пропозиціями, що стосуються їх статутної діяльності, заявою або клопотанням щодо реалізації своїх соціально-економічних, політичних та особистих прав і законних інтересів та скаргою про їх порушення, – його закріплює Закон України «Про звернення громадян».

Важлива роль у галузі гарантування прав людини відводиться такому державному органу, як Верховна Рада України. На відміну від судового захисту, парламентський механізм являє собою досить складний і, на жаль, на даний час малоефективний спосіб захисту даних прав.

При спробі визначити склад державних органів, що використовують парламентські механізми захисту трудових прав громадян, виникає ще один феномен: не всі органи, які використовують у своїй діяльності дані механізми захисту, можуть повною мірою бути віднесені до органів законодавчої влади. Іншими словами виходить, що ідентифікація цих механізмів має під собою цілком певну платформу і цілком прийнятна навіть стосовно системи органів влади в Україні (як мінімум, де юре).

Слід зазначити, що поняття парламентських механізмів захисту прав і свобод людини та громадянина у сфері праці безпосередньо залежить від поняття парламентаризму як одного з принципів побудови системи органів державної влади.

Виявлена залежність дозволяє віднести до органів державної влади, які використовують у своїй захисній діяльності парламентські механізми:

1. Верховну Раду України.
2. Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини.
3. Рахункову палату України.

Виходячи з представленої системи і певної специфіки прав, що захищаються, до форм захисту трудових прав громадян парламентським механізмом слід віднести (у порядку їх значущості для захисту прав і свобод людини та громадянина у сфері праці):

1. Законодавчу діяльність. Згідно статті 75 Конституції України єдиним органом законодавчої влади в Україні є парламент – Верховна Рада України. До повноважень парламенту України (ст. 85), належить внесення змін до Конституції України в межах і порядку, передбачених розділом XIII Конституції, прийняття законів. Відповідно до ст. 92 Конституції України виключно законами України визначаються: права і свободи людини та громадянина, гарантії цих прав і свобод;

основні обов'язки громадянина; основи соціального захисту, форми і види пенсійного забезпечення; засади регулювання праці і зайнятості; освіти, культури і охорони здоров'я; екологічної безпеки; правові засади і гарантії підприємництва; правила конкуренції та норми антимонопольного регулювання; засади регулювання демографічних та міграційних процесів та ін.

Звернемо увагу на законодавство про працю. Так, сьогодні основним джерелом, яке регулює трудові відносини є Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р., який вже давно морально застарів. Крім того, діє велика численність законодавчих актів.

Існуюче законодавство в усіх сферах суспільного життя повинно постійно вдосконалюватися та приводитися у відповідність до вимог часу, адже Україна сьогодні знаходиться на новому етапі свого розвитку. Неможна не погодитись з думкою Ю. П. Дмитренко, що особливу роль в удосконаленні системи трудового права на сучасному етапі має відіграти кодифікація законодавства про працю, яка повинна стати не тільки якісним кроком у розвитку та становленні цієї галузі права, а й дозволить усунути суперечності, що виникають у процесі розвитку системи права, з одного боку, і системи законодавства – з іншого та при колізії різних нормативних актів [51, с. 30-34].

Слід зауважити, що Верховна Рада України 5 листопада 2015 року прийняла за основу законопроект Трудового кодексу, реєстр № 1658 від 27.12.2014 р., внесений В. Б. Гройсманом, Л. Л. Денісовою, М. М. Папієвим, С. І. Кубів.

Саме існування принципово нового комплексного законопроекту закону в сфері трудових відносин адекватного реаліям сьогодні, це вже важливий крок.

2. Контрольно-ревізійну діяльність. Наприклад, Верховна Рада України здійснює контроль за виконанням Державного бюджету України, заслуховує звіт Кабінету Міністрів України і, враховуючи висновки щодо його виконання спеціальних органів фінансового контролю (зокрема Рахункової палати України [219]), приймає рішення щодо виконання звіту.

Контрольна функція реалізується через депутатський запит або депутатське звернення до Президента України, органів Верховної Ради України, Кабінету

Міністрів України, керівників інших органів державної влади та органів місцевого самоврядування, а також до керівників підприємств, установ та організацій, розташованих на території України, незалежно від їх підпорядкування і форм власності у порядку, передбаченому Законом України «Про статус народного депутата України» [224] і «Про регламент Верховної Ради України» [220].

3. Експертно-аналітичну діяльність. Так, Рахункова палата від імені Верховної Ради України здійснює контроль за надходженням коштів до Державного бюджету України та їх використанням. Рахункова палата підзвітна Верховній Раді України та регулярно її інформує про результати своєї роботи (ст. 1 Закону України «Про Рахункову палату» [219]). Крім того, згідно ст. 7 Закону, Рахункова палата здійснює за зверненням органів місцевого самоврядування, фондів загальнообов'язкового державного соціального і пенсійного страхування, державних підприємств та інших суб'єктів господарювання державного сектору економіки заходи державного зовнішнього фінансового контролю (аудиту) щодо відповідних місцевих бюджетів та діяльності суб'єктів звернення.

4. Координаційну діяльність. Стаття 85 Конституції України, до повноважень Верховної Ради України, зокрема, відносить: розгляд і прийняття рішення щодо схвалення Програми діяльності Кабінету Міністрів України; призначення за поданням Президента України Прем'єр-міністра України, Міністра закордонних справ України, призначення за поданням Прем'єр-міністра України інших членів Кабінету Міністрів України, Голови Антимонопольного комітету України, Голови Державного комітету телебачення і радіомовлення України, звільнення зазначених осіб з посад, вирішення питання про відставку Прем'єр-міністра України, членів Кабінету Міністрів України; призначення на посади та звільнення з посад Голови та інших членів Рахункової палати; призначення на посаду та звільнення з посади Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини; заслуховування його щорічних доповідей про стан дотримання та захисту прав і свобод людини в Україні; призначення на посади та звільнення з посад половини складу Національної ради України з питань

телебачення і радіомовлення; призначення на посади та звільнення з посад членів Центральної виборчої комісії за поданням Президента України; призначення на посади та звільнення з посад третини складу Конституційного Суду України; обрання суддів безстроково та інші повноваження.

5. Інформаційно-просвітницьку діяльність. В сучасних умовах демократизації та становлення громадянського суспільства питання інформаційної діяльності держави набувають особливо важливого значення. Докладне інформування громадськості про діяльність державного апарату, зокрема, Верховної Ради України, сприяє формуванню сприйняття суспільства як рівноправного партнера держави [259, с. 125].

У міжнародній правовій практиці розуміння поняття «інформаційна відкритість державної влади» передбачає:

- свободу доступу (за усним чи письмовим запитом) до інформаційних ресурсів держави та наявність ефективних процедур її забезпечення;
- наявність у системі органів державної влади механізмів обов'язкового й активного інформування громадян про свою діяльність;
- визначення ефективних механізмів залучення громадськості до процесів формування та реалізації державної політики, підготовки, прийняття проектів нормативно-правових актів, оцінки діяльності цих органів щодо виконання прийнятих рішень; удосконалення взаємодії органів державної влади із засобами масової інформації та громадськими організаціями у питаннях забезпечення громадськості достовірною, всебічною інформацією, налагодження постійного зворотного зв'язку органів державної влади із засобами масової інформації та громадськими організаціями, забезпечення їх взаємної відповідальності при вирішенні цих завдань [63, с. 127].

Порядок всебічного і об'єктивного висвітлення діяльності органів публічної влади засобами масової інформації визначає Закон України «Про порядок висвітлення діяльності органів державної влади та органів місцевого самоврядування в Україні засобами масової інформації» [207]. Головну функцію інформування суспільства про діяльність органів влади Закон покладає на засоби

масової інформації, які відповідно до законодавства України мають право висвітлювати всі аспекти діяльності органів державної влади та органів місцевого самоврядування, крім випадків, передбачених Законом України «Про державну таємницю» [174].

Статтями 9-23 Закону України «Про порядок висвітлення діяльності органів державної влади та органів місцевого самоврядування в Україні засобами масової інформації» регламентуються форми і порядок висвітлення діяльності органів влади, зокрема, Верховної Ради України, аудіовізуальними та друкованими засобами масової інформації.

Закони України, постанови Верховної Ради України, укази та розпорядження Президента України, постанови та розпорядження Кабінету Міністрів України, постанови Верховного Суду України та Конституційного Суду України, рішення органів місцевого самоврядування, інші нормативно-правові акти публікуються в офіційних виданнях (відомостях, бюлетенях, збірниках, інформаційних листках тощо) та друкованих засобах масової інформації відповідних органів державної влади та органів місцевого самоврядування. Недержавні друковані засоби масової інформації мають право оприлюднювати офіційні документи органів державної влади та органів місцевого самоврядування відповідно до законодавства України і на засадах, передбачених укладеною угодою між цими органами та редакціями друкованих засобів масової інформації [207] (ст. 22).

Дуже важливим державним інститутом у механізмі забезпечення прав і свобод людини є посада Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини. Згідно ст. 85 Конституції України призначення і звільнення з посади, а також заслуховування щорічних доповідей про стан дотримання та захисту прав і свобод людини Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини, здійснюється Верховною Радою України.

Докладно питання організації і діяльності Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини визначено в Законі України «Про Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини» від 23 грудня 1997 р. [229] Закон

встановлює, що парламентський контроль за додержанням конституційних прав і свобод людини та громадянина та захист прав кожного на території України і в межах її юрисдикції на постійній основі здійснює Уповноважений Верховної Ради України з прав людини (Уповноважений), який у своїй діяльності керується Конституцією України, законами України, чинними міжнародними договорами, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України (ст. 1).

Сферою застосування Закону є відносини, що виникають при реалізації прав і свобод людини та громадянина між громадянином України, незалежно від місця його перебування, іноземцем чи особою без громадянства, які перебувають на території України, та органами державної влади, органами місцевого самоврядування та їх посадовими і службовими особами (ст. 2). Уповноважений здійснює свою діяльність незалежно від інших державних органів та посадових осіб. Діяльність Уповноваженого доповнює існуючі засоби захисту конституційних прав і свобод людини та громадянина, не відмінює їх і не тягне перегляду компетенції державних органів, які забезпечують захист і поновлення порушених прав і свобод (ст. 4) [229].

Уповноважений здійснює свою діяльність на підставі відомостей про порушення прав і свобод людини та громадянина, які отримує: за зверненнями громадян України, іноземців, осіб без громадянства чи їх представників; за зверненнями народних депутатів України; за власною ініціативою (ст. 16) [229].

Для забезпечення реалізації повноважень Уповноваженого у сфері здійснення парламентського контролю за додержанням соціальних, економічних та гуманітарних прав і свобод людини та громадянина, діє Департамент з питань дотримання соціально-економічних та гуманітарних прав Секретаріату Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини.

Таким чином, дослідивши повноваження Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини, вважаємо необхідним внести зміни до Конституції України та Закону України «Про Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини» для підвищення авторитету та можливостей омбудсмена щодо захисту конституційних прав громадян в сфері праці, шляхом впровадження норми, яка

наділить Уповноваженого правом законодавчої ініціативи у Верховній Раді України.

У ст. 102 Конституції України встановлено, що гарантом додержання Конституції України, прав і свобод людини та громадянина є Президент України.

Зрозуміло, що зміст цього конституційного принципу, насамперед, реалізується через здійснення конкретних повноважень Президента України, визначених в Основному Законі. Так, як глава держави, Президент крім іншого: веде переговори та укладає міжнародні договори України; призначає та звільняє глав дипломатичних представництв України в інших державах і при міжнародних організаціях; призначає всеукраїнський референдум щодо змін Конституції України, проголошує всеукраїнський референдум за народною ініціативою; призначає позачергові вибори до Верховної Ради України у строки, встановлені Конституцією; припиняє повноваження Верховної Ради України у випадках, передбачених Конституцією; вносить за пропозицією коаліції депутатських фракцій у Верховній Раді України подання про призначення Верховною Радою України Прем'єр-міністра України в строк не пізніше ніж на п'ятнадцятий день після одержання такої пропозиції; зупиняє дію актів Кабінету Міністрів України з мотивів невідповідності Конституції з одночасним зверненням до Конституційного Суду України щодо їх конституційності; утворює суди у визначеному законом порядку; присвоює вищі військові звання, вищі дипломатичні ранги та інші вищі спеціальні звання і класні чини; нагороджує державними нагородами; встановлює президентські відзнаки та нагороджує ними; підписує закони, прийняті Верховною Радою України; має право вето щодо прийнятих Верховною Радою України законів з наступним поверненням їх на повторний розгляд Верховної Ради України; призначає за поданням Кабінету Міністрів України голів місцевих державних адміністрацій, також виконує інші повноваження (ст. 106 Конституції України).

Компетенційні взаємовідносини між главою держави, парламентом та урядом, у першу чергу, визначають характер змішаної парламентсько-президентської республіканської форми правління. Однак взаємовідносини між

парламентом і органами, що здійснюють повноваження у сфері виконавчої влади, є важливими для визначення статусу глави держави та Уряду, а, отже, і для здійснення прав і свобод людини та громадянина [90, с. 228].

Національна система органів виконавчої влади, покликаних захищати права і свободи громадянина і людини в Україні в сфері праці, складається з наступних ланок, де органи нижчестоящих рівнів підпорядковані вищестоящим.

Перший рівень: вищий орган виконавчої влади – Кабінет Міністрів України.

Другий рівень: центральні органи виконавчої влади (Міністерство соціальної політики України, Державна служба України з питань праці, Державна міграційна служба України, Державна служба України у справах ветеранів війни та учасників антитерористичної операції, Пенсійний фонд України та ін.).

Третій рівень: місцеві органи виконавчої влади (місцеві державні адміністрації).

Як зазначає В. К. Колпаков, виконавча влада – це здатність держави за допомогою управлінської діяльності реалізовувати веління законодавчої влади [91, с. 36].

Поза всяким сумнівом, роль при вирішенні завдань забезпечення прав і свобод людини у сфері праці кожного з вищенаведених органів виконавчої влади далеко неоднакова. Відповідно, й різноманітність форм та методів, за допомогою яких ті чи інші органи здійснюють свої захисні функції, незайвий раз підтверджує цю тезу.

Конституція України визначає Кабінет Міністрів України як вищий орган у системі органів виконавчої влади. Кабінет Міністрів України відповідальний перед Президентом України і Верховною Радою України, підконтрольний і підзвітний Верховній Раді України у межах, передбачених Конституцією (ст. 113). До складу Кабінету Міністрів України входять Прем'єр-міністр України, Перший віце-прем'єр-міністр, віце-прем'єр-міністри, міністри (ст. 114 Конституції України, ст. 6 Закону України «Про Кабінет Міністрів України» [193]).

Відповідно до ст. 116 Конституції України, крім іншого, Кабінет Міністрів України: вживає заходів щодо забезпечення прав і свобод людини та

громадянина; забезпечує проведення фінансової, цінової, інвестиційної та податкової політики; політики у сферах праці й зайнятості населення, соціального захисту, освіти, науки і культури, охорони природи, екологічної безпеки і природокористування; розробляє і здійснює загальнодержавні програми економічного, науково-технічного, соціального і культурного розвитку України; спрямовує і координує роботу міністерств, інших органів виконавчої влади.

Особливе місце серед центральних органів виконавчої влади в сфері забезпечення та реалізації прав людини в сфері праці, займає Міністерство соціальної політики України.

Відповідно до Положення про Міністерство соціальної політики України, затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України від 17.06.2015 р. № 423, Міністерство соціальної політики України є центральним органом виконавчої влади, діяльність якого спрямовується і координується Кабінетом Міністрів України і який забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері праці та соціальної політики, зайнятості населення та трудової міграції, трудових відносин, загальнообов'язкового державного соціального та пенсійного страхування, соціального діалогу, соціального захисту, волонтерської діяльності, з питань сім'ї та дітей, оздоровлення та відпочинку дітей, усиновлення та захисту прав дітей, запобігання насильству в сім'ї, протидії торгівлі людьми, захисту прав депортованих за національною ознакою осіб, які повернулися в Україну, а також забезпечує формування та реалізацію державної політики щодо пенсійного забезпечення та ведення обліку осіб, які підлягають загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню, соціального захисту ветеранів війни та учасників антитерористичної операції, зокрема забезпечення їх психологічної реабілітації, санаторно-курортного лікування, технічними та іншими засобами реабілітації, житлом, надання освітніх послуг, організації поховання, соціальної та професійної адаптації військовослужбовців, які звільняються, осіб, звільнених з військової служби, та учасників антитерористичної операції, у сфері промислової безпеки, охорони праці, гігієни праці, поводження з вибуховими матеріалами, здійснення державного гірничого нагляду, здійснення державного нагляду та

контролю за додержанням вимог законодавства про працю, зайнятість населення, загальнообов'язкове державне соціальне страхування в частині призначення, нарахування та виплати допомоги, компенсацій, надання соціальних послуг та інших видів матеріального забезпечення з метою дотримання прав і гарантій застрахованих осіб [186].

Міністерством соціальної політики України спрямовується та координується діяльність Державної служби зайнятості, яка є централізованою системою державних установ, але до органів виконавчої влади не відноситься [184].

Основними завданнями Державної служби зайнятості є: реалізація державної політики у сфері зайнятості населення та трудової міграції; внесення Міністрові пропозицій щодо формування державної політики у сфері зайнятості населення та трудової міграції; сприяння громадянам у підборі підходящої роботи; сприяння громадянам в організації підприємницької діяльності, зокрема шляхом надання індивідуальних та групових консультацій; участь у реалізації заходів, спрямованих на запобігання масовому вивільненню працівників, профілактика настання страхових випадків, сприяння мобільності робочої сили та зайнятості населення в регіонах з найвищими показниками безробіття, монофункціональних містах та населених пунктах, залежних від містоутворюючих підприємств; організація підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації безробітних з урахуванням поточної та перспективної потреби ринку праці; проведення професійної орієнтації населення; додаткове сприяння у працевлаштуванні окремих категорій громадян, які неконкурентоспроможні на ринку праці; здійснення контролю за використанням роботодавцями та безробітними коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття [173].

Фонд соціального захисту інвалідів є бюджетною установою, діяльність якої спрямовується, координується та контролюється Міністерством соціальної політики України. Фонд є правонаступником Фонду соціального захисту інвалідів як урядового органу. Основними завданнями Фонду є: реалізація в межах своєї

компетенції заходів щодо забезпечення зайнятості та працевлаштування інвалідів, виконання програм щодо соціального захисту інвалідів [188].

Стаття 259 Кодексу законів про працю України встановлює, що державний нагляд та контроль за додержанням законодавства про працю юридичними особами незалежно від форми власності, виду діяльності, господарювання, фізичними особами-підприємцями, які використовують найману працю, здійснює центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, у порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України.

Сьогодні таким центральним органом виконавчої влади є Державна служба України з питань праці (Держпраці), діяльність якої спрямовується і координується Кабінетом Міністрів України через Міністра соціальної політики, яка реалізує державну політику у сферах промислової безпеки, охорони праці, гігієни праці, здійснення державного гірничого нагляду, а також з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, зайнятість населення, загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності, у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності, на випадок безробіття в частині призначення, нарахування та виплати допомоги, компенсацій, надання соціальних послуг та інших видів матеріального забезпечення з метою дотримання прав і гарантій застрахованих осіб [185].

Відповідно статті 3 Конвенції № 81 «Про інспекцію праці у промисловості й торгівлі» від 11.07.1947 р. [92] завданнями Державної інспекції з питань праці є:

- забезпечення застосування правових норм у галузі умов праці та охорони працівників під час їхньої роботи, як наприклад, норм щодо тривалості робочого дня, заробітної плати, безпеки праці, охорони здоров'я і добробуту, використання праці дітей і підлітків та з інших подібних питань, у тій мірі, в якій інспектори праці повинні забезпечувати застосування таких норм;

- забезпечення роботодавців і працівників технічною інформацією та консультацією щодо найбільш ефективних засобів дотримання правових норм;

—доведення до відома компетентного органу інформації про недоліки або зловживання, які не підпадають під дію існуючих правових норм.

Порядок проведення перевірок посадовими особами державних органів, уповноважених на здійснення державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності, регламентує Закон України «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності» від 5 квітня 2007 р. [202] Залежно від того, наскільки серйозні порушення законодавства про працю виявлені в ході перевірки, керівник підприємства, установи або організації може бути притягнутий до відповідальності, навіть кримінальної. Так, наприклад, якщо в ході перевірки вбачаються ознаки злочину, передбачені, ст. 172 «грубе порушення законодавства про працю» (незаконне звільнення працівника з роботи з особистих мотивів), ст. 173 «грубе порушення угоди про працю», ст. 175 «невиплата заробітної плати, стипендії, пенсії чи інших установлених законом виплат» [118].

Якщо у виявлених правопорушеннях відсутній склад злочину, керівник може бути притягнутий до адміністративної відповідальності відповідно до ст. 188-4, 188-6 Кодексу України про адміністративні правопорушення [88].

Центральним органом виконавчої влади є Державна міграційна служба України (ДМС), діяльність якої спрямовується та координується Кабінетом Міністрів України через Міністра внутрішніх справ і яка реалізує державну політику у сферах міграції (імміграції та еміграції), у тому числі протидії нелегальній (незаконній) міграції, громадянства, реєстрації фізичних осіб, біженців та інших визначених законодавством категорій мігрантів.

Згідно п. 4 Положення про Державну міграційну службу України, вона бере участь у межах, визначених законодавством, у вирішенні питань трудової міграції та питань, пов'язаних із навчанням в Україні іноземців та осіб без громадянства [183].

Державна служба України у справах ветеранів війни та учасників антитерористичної операції є центральним органом виконавчої влади, діяльність якого спрямовується і координується Кабінетом Міністрів України через Міністра

соціальної політики і який реалізує державну політику у сфері соціального захисту ветеранів війни та учасників антитерористичної операції, соціальної та професійної адаптації військовослужбовців, які звільняються, осіб, звільнених з військової служби, та учасників антитерористичної операції, в межах своїх повноважень державну політику у сфері волонтерської діяльності, а також соціального захисту деяких категорій осіб, зазначених у пунктах 11-14 частини другої статті 7 Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту» [223] та членів сімей осіб, зазначених в абзацах четвертому - восьмому пункту 1 статті 10 цього Закону, в частині призначення їм відповідної одноразової грошової допомоги [167].

Центральним органом виконавчої влади є Пенсійний фонд України, діяльність якого спрямовується і координується Кабінетом Міністрів України через Міністра соціальної політики, що реалізує державну політику з питань пенсійного забезпечення та ведення обліку осіб, які підлягають загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню [187].

Важливе значення в сфері регулювання трудових відносин мають такі центральні органи виконавчої влади: Державна санітарно-епідеміологічна служба України, Державна фіскальна служба України, Державне агентство з питань електронного урядування України, Національне агентство України з питань державної служби, Національна поліція України, та в тій чи іншій мірі інші органи.

Слід зазначити, що всі вищезазначені органи виконавчої влади та інші, які підпорядковані Міністерству соціальної політики України і мають певні повноваження в сфері забезпечення трудових прав громадян, діють в межах наданих їм компетенцій та здійснюють державний контроль і нагляд в чітко визначеній сфері суспільного та виробничого життя.

Наступною ланкою в системі органів виконавчої влади є місцеві органи виконавчої влади, до яких відносяться обласні, районні, Київська та Севастопольська місцеві державні адміністрації (ст. 118 Конституції України).

Місцева державна адміністрація в межах своїх повноважень здійснює

виконавчу владу на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці, а також реалізує повноваження, делеговані їй відповідною радою (ст. 1 Закону України «Про місцеві державні адміністрації») [199].

Відповідно до ст. 118 Конституції України голови місцевих державних адміністрацій при здійсненні своїх повноважень відповідальні перед Президентом України і Кабінетом Міністрів України, підзвітні та підконтрольні органам виконавчої влади вищого рівня. Але з огляду на це, сьогодні залишається проблемною ситуація коли незмінювані заробітні плати не відповідають постійному зростанню цін на продукти, речі та житло, що порушує права громадянина на достатній життєвий рівень. Для вирішення цього, має правильно узгоджуватись діяльність місцевих державних адміністрацій з органами місцевого самоврядування, та якісно координуватись Кабінетом Міністрів України через звітування голів місцевих державних адміністрацій з урахуванням специфіки цін та заробітної плати на тій чи іншій території.

Таким чином, можна сказати, що в широкому розумінні захист прав і свобод у сфері праці органами виконавчої влади, як спосіб захисту даних прав володіє широким і різноманітним спектром форм реалізації на практиці.

Після використання всіх національних засобів правового захисту, стаття 55 Конституції України, допускає звернення за захистом прав і свобод у міждержавні та міжнародні інституції, серед яких слід виділити Європейський суд з прав людини, Організацію Об'єднаних Націй та Міжнародну Організацію Праці як найбільші міжнародні захисниці соціально-економічних прав людини.

Міжнародні процедури в області захисту прав людини являють собою методи, порядок розгляду, перевірки, підготовки пропозицій і прийняття рішень з повідомленнями, заяв та іншої інформації про порушення прав людини.

Важливе значення для гарантій забезпечення та захисту конституційного права на працю має діяльність Міжнародної Організації Праці – однієї з найдавніших і найбільш представницьких міжнародних організацій, яка була заснована 11 квітня 1919 р. одночасно з Лігою Націй відповідно до Версальського мирного договору. В даний час МОП є спеціалізованою установою ООН.

Слід зазначити, що МОП стала універсальним центром правового регулювання питань міжнародного трудового права, в рамках якої розроблено 189 міжнародних конвенцій і приблизно стільки ж рекомендацій. На сьогодні членами МОП є 185 держав. Відповідно до Статуту МОП її членом може бути кожна держава – член ООН. Заслуговує на увагу те, що Україна є членом МОП з 1954 р.

Серед спеціальних міжнародних інституцій, які стоять на сторожі виконання міжнародно-правових норм, що закріплюють права та свободи людини, чільне місце посідає Європейський суд з прав людини. Можливість звернення до Європейського суду з прав людини підтверджує демократичну спрямованість розвитку України.

Юрисдикція Європейського суду заснована виключно на Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод від 4 листопада 1950 року (розділ II «Європейський суд з прав людини»). Згідно Закону України від 17 липня 1997 року № 475/97-ВР «Про ратифікацію Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод 1950 року, протоколів № 1, 2, 4, 7 та 11 до Конвенції» [217]. Україна приєдналася до вказаної Конвенції і протоколів до неї і визнала *ipso facto* обов'язкову юрисдикцію Європейського суду з прав людини (ст. 46 Конвенції) [94].

Конвенція про захист прав людини і основних свобод (ст. 4) забороняє рабство і примусову працю: «Ніхто не повинен утримуватися в рабстві або підневільному стані. Ніхто не повинен залучатися до примусової або обов'язкової праці. Примусова чи обов'язкова праця не включає в себе: а) будь-яку роботу, яку зазвичай, повинна виконувати особа, що перебуває в ув'язненні згідно з положеннями статті 5 цієї Конвенції, або умовно звільнена від такого ув'язнення; б) будь-яку службу військового характеру, а в тих країнах, в яких правомірним визнається відмова від військової служби на підставі переконань, службу, визначену замість обов'язкової військової служби; в) будь-яку службу, обов'язкову у випадку надзвичайного стану або лиха, що загрожує життю чи благополуччю населення; г) будь-яку роботу чи службу, яка є частиною звичайних громадянських обов'язків».

Україна проголошує пріоритет загальновизнаних норм міжнародного права перед нормами внутрішньодержавного права, і, тим самим, визнає свою правову систему відкритою для норм міжнародного права, сумісної з загальноприйнятими нормами і принципами міжнародного співробітництва, що, безумовно, збагачує їх національні правові системи, створює умови для всебічного врегулювання конституційно-правових відносин, сприяє більш повному забезпеченню інтересів суб'єктів.

Так, Конвенція про захист прав людини та основних свобод і протоколи до неї є складовою частиною правової системи держав і мають більшу юридичну силу, ніж національні закони. Що стосується Європейського суду з прав людини, він не є вищою інстанцією по відношенню до судової системи держави-учасника Конвенції, він не перевіряє законність та не може скасувати рішення, винесене органом державної влади чи національним судом, а лише розглядає конкретні скарги з тим, щоб встановити, чи дійсно держава в особі її органів влади або посадових осіб допустила порушення взятих на себе зобов'язань у рамках Конвенції і протоколів. Його остаточні рішення є обов'язковими для виконання. Уряди держав, що підписали Конвенцію, не можуть не брати до уваги рішення Європейського суду. До того ж, обов'язковим для національних судів і правоохоронних органів є тлумачення норм Конвенції, які дає Суд. Виконання рішення Європейського суду включає внесення відповідних змін в законодавчу базу держав. Крім того, при визнанні факту порушення, Європейський суд застосовує до держави відповідні санкції у вигляді фінансової компенсації матеріального збитку і моральної шкоди, а також відшкодування стороні всіх витрат.

Як відомо, велика кількість скарг до Європейського суду з прав людини надходить з України. Це свідчить, що становище з правами людини в нашій країні продовжує залишатися несприятливим і в громадян України зберігається низький рівень довіри до вітчизняних судових органів, а прийняті національні закони спрямовані на захист прав людини недостатньо виконуються в багатьох регіонах країни [28].

Характеристика природи та особливостей міжнародних правозахисних механізмів була б неповною без розгляду їх недоліків. Відтак, усім міжнародним процедурам у сфері захисту прав людини притаманна одна загальна проблема – їх довготривалість. Зазвичай для прийняття остаточного рішення з певного питання необхідно три-чотири роки, хоч перші слухання та рішення стосовно прийнятності справи відбуваються лише протягом перших місяців [80].

Україною вже прийнято низку нормативно-правових актів, що пов'язані з виконанням рішень Європейського суду, поданням до Суду відповідних заяв. Слушність такого висновку підтверджується наявністю діючого Закону України «Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини» від 23.02.2006 р. № 3477-IV [171], «Порядку здійснення захисту прав та інтересів України під час урегулювання спорів, розгляду у закордонних юрисдикційних органах справ за участю іноземного суб'єкта та України», затвердженого Указом Президента України від 25.06.2002 р. № 581/2002 [208], «Про деякі питання здійснення захисту прав та інтересів України під час урегулювання спорів, розгляду у закордонних юрисдикційних органах справ за участю іноземного суб'єкта та України» від 03.03.2011 р. № 261/2011 [175]; Порядку забезпечення представництва України під час розгляду справ у Європейському суді з прав людини, затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України від 29.04.2004 р. № 553 «Про організаційні заходи, пов'язані із забезпеченням представництва України під час розгляду справ у Європейському суді з прав людини» [200], Про заходи щодо реалізації Закону України «Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини», затверджених постановою Кабінету Міністрів України від 31.05.2006 р. № 784 [191].

Виходячи з вищевикладеного, можна зробити наступні висновки. На нашу думку, закріплене в Конституції України право на працю може бути фактично реалізоване та гарантоване тільки тоді, коли в національному праві будуть закріплені як внутрішньодержавні, так і міжнародні гарантії їх реалізації та забезпечення, можливість використання різних, передбачених законами і

міжнародними договорами шляхів відновлення і захисту порушених прав [10].

В сучасних умовах гарантії реалізації та забезпечення прав людини в сфері праці набувають першорядного характеру у діяльності держави. Для забезпечення конституційного права людини на працю виявилася недостатньою тільки його констатація. Тому, закріпивши права людини в сфері праці в нормативних актах держави, необхідно виробити надійний державно-правовий механізм їх реального забезпечення та захисту як з боку держави, так і з боку суспільства. На нашу думку, необхідно в Конституції України, закріпити окремий розділ, присвячений забезпеченню та захисту основних прав і свободи людини та громадянина. У ній повинні бути визначені, поряд з основними формами і методами, також і юридичні засоби захисту прав особистості державою і громадськими формуваннями [10].

В подальшому можна виробити єдину Концепцію розвитку законодавства України в сфері праці, в рамках якої має протікати розвиток захисту прав у сфері праці. Серед першочергових завдань Концепції слід назвати:

- об'єднання в рамках певного підґрунтя вже існуючих норм, які застосовуються для захисту трудових прав і відповідна їх систематизація в межах досліджуваного правового інституту;
- дослідити ефективність практичної дії та використання на сьогоднішній день форм і способів захисту прав громадян у сфері праці, з метою визначити їх сумісність і, якщо так можна висловитися, взаємозалежність і навіть певну ієрархію;
- сформулювати пропозиції щодо вдосконалення чинного трудового законодавства з урахуванням судової практики;
- на базі вивчення закордонного законодавства та досвіду в сфері праці, внести зміни до законодавства України, запозичивши позитивний досвід провідних економічно розвинених держав світу;
- узгодити внутрішньодержавні норми в сфері праці з міжнародними трудовими стандартами.

У силу великої кількості державних органів, які беруть участь у

забезпеченні і захисті трудових прав громадян, їх компетенційної та функціональної несхожості, видається, що на сьогоднішній день основним завданням в сфері розвитку конституційно-правових відносин у сфері праці буде забезпечення координації між даними органами [10].

Висновки до розділу 3

Розділ третій містить два підрозділи. У підрозділі 3.1 «Стан та перспективи розвитку конституційно-правових відносин у сфері праці» проаналізовано сучасний стан та напрями регулювання конституційно-правових відносин у сфері праці. Зазначається, що знаходження конституційно-правових відносин в тій чи іншій суспільній сфері певною мірою ускладнює процес правового регулювання даної сфери. Дане твердження більше відноситься до тих галузей права, суспільні відносини яких і без того відрізняються великою диференційованістю. Яскравим прикладом такої галузі є трудове право України, де суспільні відносини в сфері праці дуже різноманітні. Вони регулюються нормами українського конституційного, трудового, цивільного, кримінального та адміністративного права.

Говорячи про специфіку конституційно-правових відносин у сфері праці, зауважено, що вони підпорядковані, по-перше, спеціальним завданням конституційно-правових відносин у сфері праці, а по-друге, загальним завданням галузі трудового права.

У підрозділі 3.2 «Конституційно-правові засади посилення юридичних гарантій реалізації та захисту права на працю в Україні» досліджуються способи захисту та сучасний стан забезпечення органами державної влади прав у сфері праці. Вказується, що конституційно-правовий інститут захисту прав громадян у сфері праці отримує новий розвиток як один з найперспективніших інститутів галузі конституційного права України.

Пропонується визначати забезпечення конституційного права людини на працю як відносно відокремлену сукупність юридичних елементів, за допомогою яких в умовах додержання законності, з позиції гуманізму і соціальної

справедливості, кожною людиною і громадянином України здійснюються його конституційні можливості щодо вільного вибору роду діяльності або професії, працевлаштування; забезпечуються належні, безпечні і здорові умови праці; одержання роботи з оплатою праці не нижче встановленого державою мінімального розміру; захист від незаконного звільнення; своєчасне отримання винагороди за працю, завдяки знешкодженню негативних умов, що можуть завдати шкоди практичному втіленню цього у життя.

На думку автора доцільною є систематизація вже наявних норм захисту прав і свобод людини в сфері праці як в єдиний інститут права, так і законодавчий масив, що його забезпечує.

Результати дослідження, які викладені у Розділі III, відображено у наступних публікаціях автора: [8, с. 73-76]; [10]; [13, с. 174-179]; [15, с. 196-203].

ВИСНОВКИ

Результати проведеного наукового дослідження конституційного права людини на працю та його реалізації в Україні в умовах європейської міждержавної інтеграції дозволяють сформулювати систему теоретичних висновків і практичних рекомендацій щодо вдосконалення українського законодавства у сфері реалізації та гарантування даного права.

1. З'ясовано, що конституційне право на працю в Україні пройшло складний та тривалий історичний шлях становлення, що визначався основними етапами розвитку держави в ХХ столітті – з 1917 року до сучасності. В історії розвитку законодавчого регулювання права на працю в Україні склалося два різних підходи до його змісту: конституційні акти минулих років право на працю, насамперед, прив'язували до обов'язку держави надати всім працездатним громадянам роботу. Доведено, що відносити право на працю до природних прав людини є недоречним, оскільки у сучасній доктрині конституційного права прийнято під природними правами розуміти невідчужувані права і свободи, якими кожна людина наділена від народження. Право на працю, на нашу думку, не виникає від народження, і не є таким, без реалізації якого існування людини стає неможливим за будь-яких умов та обставин.

2. Запропоновано замінити в Конституції України вживання категорії «конституційне право на працю» та «свобода праці» категорією «конституційні права та свободи людини в сфері праці». Доповнити ст. 43 Конституції України таким змістом: «Кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно вибирає або на яку вільно погоджується. Держава створює умови для повного здійснення *без будь-якої дискримінації* громадянами права на *достойну* працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки та перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб *і потреб працівника*».

3. З'ясовано, що чинний Кодекс законів про працю України не містить

санкцій у разі затримання виплат заробітної плати. З метою забезпечення права на своєчасне отримання винагороди за працю, пропонується, крім кримінальної та адміністративної відповідальності, встановити матеріальну відповідальність у перспективному трудовому законодавстві, зокрема розширити ст. 364 проекту Трудового кодексу України, додавши частину другу, в якій закріпити зобов'язання роботодавця виплатити у разі порушення встановлених строків виплати працівнику заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат, пропорційно кількості днів у відсотках від не виплачених сум.

4. Встановлено, що під впливом міжнародних трудових норм чинне українське законодавство в сфері правового регулювання конституційного права на працю трансформується за допомогою міжнародно-правових і національних способів впровадження, які полягають: по-перше, у створенні умов для належної імплементації та гармонізації міжнародних трудових норм; по-друге, у можливості їх впливу на виконання міжнародних зобов'язань, зокрема у сфері конституційного права на працю. Взаємодія міжнародних трудових норм та конституційно-правових норм у сфері праці в Україні проявляється у класифікації міжнародних трудових норм, пріоритеті норм міжнародного права над національним, підписанні та ратифікації міжнародних актів, проведенні порівняльно-правових досліджень дотримання норм конвенцій Міжнародної організації праці, встановленні додаткового контролю за дотриманням Конвенцій МОП, реалізації положень Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони, які стосуються прав у сфері праці; обґрунтуванні наукових пропозицій щодо удосконалення імплементації міжнародних трудових стандартів; реформуванні та кодифікації національного трудового законодавства.

5. Запропоновано удосконалити законодавчу базу в сфері міжнародно-правового регулювання праці, зокрема доповнити проект Трудового кодексу України окремим розділом, який захищає права громадян України в сфері міжнародної праці. Адже чинний Закон України «Про зовнішню трудову

міграцію» не враховує всіх питань щодо забезпечення та захисту прав трудових мігрантів з України. У цьому розділі визначити: права та обов'язки осіб, які виїжджають працювати за кордон; порядок в'їзду, виїзду і перебування іноземних громадян з урахуванням мети в'їзду і термінів перебування; питання соціального страхування, гарантії оплати праці, пенсійного забезпечення, охорони здоров'я; гарантоване визнання на територіях закордонних країн трудового стажу, дипломів, свідоцтв про освіту, відповідних документів про присвоєння звання, кваліфікації та інших, необхідних для працевлаштування, документів, отриманих у державі виїзду; порядок захисту прав працівника у разі порушення прав, гарантованих законодавством та умовами договору; порядок легалізації діяльності, права та обов'язки суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні; діяльність суб'єктів господарювання, які наймають працівників для подальшого виконання ними роботи в іншого роботодавця; випадки, коли укладаються цивільно-правові договори; випадки, коли укладаються трудові договори; зміст та обов'язкові умови трудового договору; державне регулювання та контроль діяльності суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні.

6. Встановлено, що трудова міграція за кордон залишатиметься одним із визначальних чинників фактичної реалізації права на працю для громадян України. Відповідно, можливості реалізації та захисту прав громадян України в сфері міжнародної праці вимагають глибокого дослідження та осмислення, передусім органами публічної влади, зокрема таких напрямів: більш динамічне проведення консультацій і переговорів з державами, до яких можливий найбільший потік трудових мігрантів з України (насамперед, країн Західної, Східної та Центральної Європи, США, Канади тощо); підписання двохсторонніх та багатосторонніх угод із закордонними державами з питань регулювання та використання праці громадян України; створення та обмін електронними базами даних про трудових мігрантів; створення єдиної електронної бази, доступної кожному громадянину, щодо іноземних роботодавців, наявності вільних робочих місць за межами держави та умов працевлаштування, поглиблення міжнародних

зв'язків із питань зайнятості населення; зниження вартості та спрощення механізмів грошових переказів трудових мігрантів в Україну; узгодження механізмів посередництва у працевлаштуванні з боку відповідних служб, визначення порядку влаштування на роботу і юридичного статусу працівника в період його перебування в країні прийняття. В свою чергу, зайнятість та працевлаштування є інструментами найбільш повної реалізації конституційного права на працю, що має сформуватись не тільки на теоретичному рівні в українській науці конституційного та трудового права, але знайти практичне застосування. Звертається особлива увага на посилення соціальної захищеності працівника, що є неможливим без постійної професійної перепідготовки, яка повинна обов'язково здійснюватися впродовж всього трудового життя працівника та забезпечувати зв'язок і безперервність первинного навчання, подальшої перепідготовки та підвищення кваліфікації.

7. Розроблено системну модель інституту захисту конституційного права на працю в Україні національними та міжнародними засобами. Так, до способів захисту прав і свобод у сфері праці пропонується віднести:

- індивідуальний самозахист трудових прав працівником у формі: відмови від виконання роботи, не передбаченої трудовим договором (ст. 31 КЗпП України), відмови від виконання роботи, яка загрожує життю і здоров'ю працівника (ст. 159 КЗпП України, ст. 6 Закону України «Про охорону праці»), в інших формах;

- колективний захист трудових прав трудовим колективом (колективний спір) у формі: використання примирних процедур (ст.ст. 8-16 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)»), страйку (ст. 17-28 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)»);

- захист трудових прав професійними спілками у формі: реалізації громадського контролю профспілкових органів (ст. 259 КЗпП України, ст. 21 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»), участі профспілкових органів при прийнятті рішення у вирішенні трудових спорів (ст. 26

Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»), в інших формах;

– судовий захист трудових прав: у досудовому порядку, у порядку конституційного судочинства, у порядку кримінального судочинства, у порядку адміністративного судочинства, у порядку цивільного судочинства, а саме у формі: досудового розгляду, видачі судового наказу, позовного провадження, судового оскарження рішень і дій органів влади, оскарження судових рішень (апеляційне та касаційне провадження);

– парламентський захист трудових прав у формі: законодавчої, контрольно-ревізійної, експертно-аналітичної, координаційної та інформаційно-просвітницької діяльності;

– захист прав Президентом України;

– захист трудових прав органами виконавчої влади;

– міжнародний захист.

8. Автором підтримано позицію щодо створення спеціалізованих трудових судів з розгляду індивідуальних і колективних трудових спорів і конфліктів в Україні, що сприятиме підвищенню ефективності здійснення правосуддя, оскільки, певною мірою буде спрощено процедуру звернення до відповідного суду, вдосконалено судочинство відповідних категорій справ, надано імпульс для підвищення оперативності розгляду справ і рівня кваліфікації суддів, які будуть їх розглядати. Також запропоновано закріпити в Конституції України окремий розділ, присвячений забезпеченню та захисту основних прав і свобод людини та громадянина, в якому визначити, поряд з основними формами та методами, також і юридичні засоби захисту прав особистості державою і громадськими формуваннями.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Авдюгін Р. Г. Конституційно-правові засоби забезпечення прав людини в Україні / Р. Г. Авдюгін // Держава і право. – 2010. – Випуск 47. – С. 148-152.
2. Азаров А., Ройтер В., Хюфнер К. Права человека. Международные и российские механизмы защиты / А. Азаров, В. Ройтер, К. Хюфнер. – Москва : Московская школа прав человека, 2003. – 560 с.
3. Алексеев С. С. Теория права / С. С. Алексеев. – Москва : Изд-во БЕК, 1994. – 245 с.
4. Аметистов Э. М. Международное право и труд : факторы имплементации международных норм о труде / Э. М. Аметистов – Москва : Международные отношения, 1982. – 272 с.
5. Анакін Б. А., Руда І. Л. Аутсорсинг і аутстафінг : високі технології менеджменту : навч. допомога. 2-е изд., Перераб. і доп. / Б. А. Анакін, І. Л. Руда. – Москва : ИНФРА-М, 2009. – 320 с.
6. Андриановская И. И. Сфера действия норм трудового права и система правоотношений в сфере применения труда / И. И. Андриановская // Правоведение. – 2000. – № 5. – С. 78-82.
7. Баймуратов М. О. Міжнародне публічне право : підручник / М. О. Баймуратов. – Харків : Одисей, 2008. – 704 с.
8. Барегамян С. Х. Судовий захист конституційного права людини на працю в Україні / С. Х. Барегамян // Збірник тез наукових праць V Міжнародної науково-практичної конференції студентів, аспірантів і молодих учених «Сучасний розвиток державотворення та правотворення в Україні: проблеми теорії та практики», 11 березня 2016 р. – Маріуполь : Маріупольський державний університет, 2016. – С. 73-76.
9. Барегамян С. Х. Вплив міждержавних інтеграційних процесів на модернізацію конституційно-правового регулювання права на працю в Україні / С. Х. Барегамян // Вісник Маріупольського державного університету. Серія : Право. – Маріуполь, 2014. – Вип. 8. – С. 131-141.
10. Барегамян С. Х. Конституційно-правові аспекти визначення та функціонування системи захисту права людини на працю в Україні /

С. Х. Барегамян // Юридичний науковий електронний журнал. – 2016. – № 6. – С. 37-41. – Режим доступу: <http://www.lsej.org.ua/>

11. Барегамян С. Х. Конституційно-правові аспекти регулювання зайнятості та працевлаштування в Україні на сучасному етапі у контексті зарубіжного досвіду провідних держав / С. Х. Барегамян // Вісник Маріупольського державного університету. Серія : Право. – Маріуполь, 2014. – Вип. 7. – С. 284-299.

12. Барегамян С. Х. Міжнародні та конституційні гарантії захисту прав громадян України у сфері міжнародної праці / С. Х. Барегамян // Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія : Юриспруденція. – Одеса, 2015. – Том 1. – Вип. 14. – С. 41-45.

13. Барегамян С. Х. Право человека на труд и его судебная защита в конституционных нормах Украины и России / С. Х. Барегамян // Вісник Маріупольського державного університету. Серія : Право. – Маріуполь, 2013. – Вип. 5. – С. 174-179.

14. Барегамян С. Х. Регулювання конституційного права на працю в Україні нормами національного законодавства на сучасному етапі / С. Х. Барегамян // Вісник Маріупольського державного університету. Серія : Право. – Маріуполь, 2015. – Вип. 9-10. – С. 182-191.

15. Барегамян С. Х. Своєрідність та перспективи розвитку конституційно-правових відносин у сфері праці / С. Х. Барегамян // Вісник Маріупольського державного університету. Серія : Право. – Маріуполь, 2017. – Вип. 13. – С. 196-203.

16. Барегамян С. Х. Становлення та розвиток конституційного права на працю в Україні (історико-правовий аспект) / С. Х. Барегамян // Науковий вісник Ужгородського національного університету: Серія Право. – Збірник наукових праць. – 2014. – № 27. – Том 1. – С. 72-76.

17. Бауман З. Текучая современность / З. Бауман; пер. с англ. под. ред. Ю. В. Асочакова. – Санкт-Петербург : Питер, 2008. – 240 с.

18. Белінський Ю. Є. Щодо механізму захисту окремих прав і свобод громадян України за кордоном / Ю. Є. Белінський // Право і суспільство. – 2015. – № 3. – С. 13-17.

19. Бизюков П. В. Заемный труд : последствия для работников / П. В. Бизюков, Е. С. Герасимова, С. А. Саурин. – Москва : АНО «Центр социально-трудовых прав», 2012. – 184 с.
20. Бирюков П. Н. Международное право : учебное пособие. / П. Н. Бирюков. – Москва : Юристъ, 1998. – 416 с.
21. Боева О. С. Судовий захист права на працю : автореф. дис... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Боева Олена Сергіївна ; Східноукр. нац. ун-т ім. В. Даля. – Луганськ, 2009. – 20 с.
22. Бойко М. Д. Порівняльне трудове право : навчальний посібник / М. Д. Бойко. – Київ : Атіка, 2007. – 384 с.
23. Бородкин Ф. М., Коряк Н. М. Внимание : конфликт! Научно-популярное издание / Ф. М. Бородкин, Н. М. Коряк. – Новосибирск : Наука, 1989. – 190 с. (Серия «Общество и личность»)
24. В Україні близько 100 тис. осіб зайнято в позиковій праці [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.economics.unian.net/ukr/detail/88243>
25. Валецька О. В. Правове регулювання оплати праці : монографія / О. В. Валецька. – 2012. – 216 с.
26. Величко Д. М. Джерела міжнародно-правового регулювання праці : дис... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Дмитро Михайлович Величко; Харківський національний університет внутрішніх справ. – Харків, 2008. – 199 с.
27. Венгеров А. Б. Теория государства и права : учеб. для юрид. вузов – 3-е изд., испр. и доп. / А. Б. Венгеров. – Москва : Омега-Л, 2006. – 608 с.
28. Веприцький Р. С. Правове регулювання захисту соціально-економічних прав людини : дис... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Роман Сергійович Веприцький; Харківський національний університет внутрішніх справ. – Харків, 2008. – 184 с.
29. Вісьтак М. Я. Поняття, сутність та значення міжнародно-правових актів як джерел трудового права України / М. Я. Вісьтак // Вісник Львівського ун-ту : Серія юридична. – 2009. – Вип. 49. – С. 158-163.
30. Волинець В. В. Роль принципу верховенства права при захисті трудових прав / В. В. Волинець // Адвокат. – 2008. – № 2. – С. 39-41.

31. Волинка К. Г. Механізм забезпечення прав і свобод особи : питання теорії і практики : дис.. канд. юрид. наук : 12.00.01 / Катерина Григорівна Волинка; Інститут держави і права ім. В. М. Корецького НАН України. – Київ, 2000. – 177 с.

32. Волкова О. Н. История развития советского трудового законодательства : учеб. пособие / О. Н. Волкова. – Москва : ВЮЗИ, 1986. – 62 с.

33. Вопленко Н. Н., Рожнов А. П. Правоприменительная практика : понятие, основные черты и функции : монографія. / Н. Н. Вопленко, А. П. Рожнов. – Волгоград : Изд-во ВолГУ, 2004. – 205 с.

34. Временное положение о порядке квотирования рабочих мест на предприятиях, в учреждениях и организациях для лиц, нуждающихся в социальной защите : Приложение к постановлению М-ва труда и занятости населения РФ от 11 июня 1992 г. № 21в // Бюллетень Минтруда РФ. – 1996. – № 8.

35. Гармонізація трудового законодавства України із законодавством Європейського Союзу : монографія / Н. М. Хуторян, ю. В. Баранюк, С. В. Дріжчана, л. П. Гаращенко, І. П. Лаврінчук, О. В. Макогон, М. П. Стадник, Г. І. Чанишева; відп. Ред.. Н. М. Хуторян. – Київ : ТОВ «Видавництво «Юридична думка», 2008. – 304 с.

36. Гасанов Г. Г. Конституционный механизм защиты основных прав человека : монографія / Г. Г. Гасанов. – Москва : Юнити-дана, Закон и право. – 2004. – 432 с.

37. Гетьманцева Н. Д. Забезпечення реалізації права на працю і захист громадян від безробіття / Н. Д. Гетьманцева // Підприємництво, господарство і право. – 2016. – № 6. – С. 84-89.

38. Глинська-Кривонос С. О. Трудове законодавство України та сфера його чинності в умовах ринкової економіки : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Соломія Орестівна Глинська-Кривонос; Львівський національний університет імені Івана Франка. – Львів. – 2013. – 150 с.

39. Гордон Л. А. Социально-экономические права человека : содержание, особенности, значение для России / Л. А. Гордон // Общественные науки и современность. – 1997. – № 3. – С. 3-14.

40. Грузінова Л. П., Короткін В. Г. Трудове право України : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. / Л. П. Грузінова, В. Г. Короткий. – Київ : МАУП, 2003. – Ч. 4. – 2003. – 152 с.

41. Гуренко М. М. Розвиток філософсько-правової думки про гарантії прав і свобод людини та громадянина : дис. ... д-ра. юрид. наук : 12.00.12 / Марина Миколаївна Гуренко; Національна академія внутрішніх справ України. – Київ. – 2004. – 416 с.

42. Даль В. И. Толковый словарь живого великорусского языка / В. И. Даль. – Москва : Русский язык, 1980. – Т. 4. – 683 с.

43. Дашутін І. В. Шляхи вдосконалення судового захисту трудових прав громадян / І. В. Дашутін // Форум права. – 2008. – № 1. – С. 108-112.

44. Декларація МОП про соціальну справедливість в цілях справедливої глобалізації : прийнята Міжнар. конф. праці на її 97-й сесії 10 черв. 2008 р. // Труд за рубежом. – 2008. – № 4. – С. 142-156.

45. Декларація про права людини стосовно осіб, що не є громадянами країни, в якій проживають [Електронний ресурс]: Резолюція ООН від 13.12.1985 р. № 40/144. – Режим доступу : <http://rada.gov.ua/>

46. Декларація про право та обов'язок окремих осіб, груп і органів суспільства заохочувати та захищати загально визнані права людини і основні свободи ООН [Електронний ресурс]: Декларація, Міжнародний документ від 09.12.1998 р. – Режим доступу : <http://rada.gov.ua/>

47. Декларація соціальної справедливості: гідна праця та соціальний захист від 10.02.2013 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.mlsp.gov.ua/labour/control/uk/publish/article?art_id=148588&cat_id=3494
1

48. Демографічна та соціальна статистика / Населення та міграція (1990-2017). – Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2007/ds/nas_rik/nas_u/nas_rik_u.html

49. Денисов В. Н. Міжнародне право як складова частина правової системи України / В. Н. Денисов // Проблеми гармонізації законодавства України з міжнародним правом : Матеріали науково-практичної конференції. – Київ, 1998. – С. 82-85.

50. Денисов В. Н. Правовые основы имплементации права Европейского Союзу во внутренний правовой порядок Украины / В. Н. Денисов, В. И. Муравьев // Проблемы гармонизации законодательства Украины и стран Европы / Под общ. ред. Е. Б. Кубко, В. В. Цветкова. – Київ : Юринком Интер, 2003. – 528 с.

51. Дмитренко Ю. П. Трудове право України : підручник / Ю. П. Дмитренко. – Київ : Юрінком Інтер, 2009. – 624 с.

52. Довгерт А. С. Правовое регулирование международных трудовых отношений : [учеб. пособие] / А. С. Довгерт. – Київ, 1992. – 247 с.

53. Договір про заснування Європейської Спільноти : консолідована версія станом на 01.01.2005 р. [Електронний ресурс] : [міжнар. док. від 25.03.1957]. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua>. – (Римський договір).

54. Дойблер В. Тенденции развития трудового права в промышленно развитых странах / В. Дойблер // Государство и право. – 1995. – № 2. – С. 104-107.

55. Егоров В. В. Право на труд рабочих и служащих : теория и практика / В. В. Егоров. – Москва : Наука, 1986. – 117 с.

56. Егоров С. Н. Аксиоматические основы теории права : монография / С. Н. Егоров. – Санкт-Петербург : Лексикон, 2001. – 272 с.

57. Економічна історія України і світу : підручник / за ред. Б. Д. Лановика. – Київ : Вікар, 1999. – 737 с. – (Вища освіта ХХІ століття).

58. Етимологічний словник української мови : в 7 т. / За ред. Л. К. Артем'єва, В. Є. Дудко, Л. П. Марченко. – Київ, 1985. – Т.2. – 570 с.

59. Європейська конвенція про правовий статус трудящих-мігрантів [Електронний ресурс] : Конвенція Ради Європи від 24.11.1977 р. № ETS № 93. – Режим доступу : <http://rada.gov.ua/>

60. Європейська соціальна хартія (ETS № 35) [Електронний ресурс] : Хартія Ради Європи від 18.10.1961 р.: за станом на 03.05.1996. – Режим доступу : <http://rada.gov.ua/>

61. Європейська соціальна хартія (переглянута) [Електронний ресурс] : Хартія Ради Європи від 03.05.1996 р.: за станом на 07.09.2016 // Відомості Верховної Ради України. – 2006. – № 43. – Ст. 418. – Режим доступу : <http://rada.gov.ua/>

62. Єременко Л. В. Роль та місце строків в законодавстві України про працю : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Людмила Вікторівна Єременко; Харківський національний університет внутрішніх справ. – Харків. – 2009. – 20 с.

63. Жаровська І. Відкритість та доступність діяльності органів державної влади як складова концепції правової держави / І. Жаровська // Підприємництво, господарство і право. – 2007.- № 6.- С. 126-129.

64. Жінки та чоловіки на ринку праці України. Порівняльне дослідження України та ЄС. – Київ : Компанія ВАІТЕ, 2011. – 32 с.

65. Журавель В. Принципи та види колективних форм захисту трудових прав працівників / В. Журавель // Підприємництво, господарство і право. – 2016. – № 2. – С. 74-77. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pgip_2016_2_15.

66. Заворотченко Т. М. Конституційно-правові гарантії прав і свобод людини і громадянина в Україні : дис... канд. юрид. наук : 12.00.02 / Тетяна Миколаївна Заворотченко; Інститут держави і права ім. В. М. Корецького НАН України. – Київ, 2002. – 222 с.

67. Загальна декларація прав людини [Електронний ресурс] : резолюція 217 А (III) Генеральної Асамблеї ООН від 10.12.1948 р. – Режим доступу : <http://rada.gov.ua/>

68. Занфірова Т. А. Процесуальні правовідносини з вирішення трудових спорів і конфліктів / Т. А. Занфірова // Економіка та держава. – 2007. – № 4. – С. 86-88.

69. Запара С. І. Система вирішення трудових спорів в Україні та шляхи її подальшого розвитку / С. І. Запара, М. М. Ясинок // Бюлетень Української академії банківської справи. – Суми, 2013. – № 1(8). – С. 73-76.

70. Заржицький О. С. Юридична відповідальність в трудовому праві України : монографія / О. С. Заржицький. – Дніпропетровськ : АРТ_ПРЕС, 2009. – 144 с.

71. 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. –

100 с. – Режим доступу: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/publication/wcms_244746.pdf

72. Звонар Й. П. Активна політика зайнятості в країнах Європейського Союзу та можливості її застосування в Україні / Й. П. Звонар // Науковий вісник Мукачівського державного університету. Серія Економіка. – Випуск 2 (4). – Ч. 1. – 2015. – С. 145-150.

73. Злобін С. Трудова міграція : правові аспекти / С. Злобін // Урядовий кур'єр. – 2006. – 22.09 (№ 177). – С. 10.

74. Инструкция о порядке ведения трудовых книжек на предприятиях, в учреждениях и организациях : утверждена постановлением Госкомтруда СССР от 2 авг. 1985 г. № 252 // Бюллетень Госкомтруда СССР. – 1986. – № 1.

75. История Советского государства и права : в 3 кн. / АН СССР, Ин-т государства и права; Отв. ред. А. П. Косицын. – Москва : Наука, 1968. – Кн. 1 : Становление Советского государства и права (1917-1920 гг.). – 1968. – 607 с.

76. Іван Павло II. Пам'ять та ідентичність. Бесіди на зламі століть / Перекл. з італ. Мар'яни Прокопович. – Лівів : Літопис. – 2005. – 168 с.

77. Івашев Є. В. Взаємозв'язок антропології та аксіології права як чинник розвитку теорії прав людини : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.12 / Євгеній Володимирович Івашев; Національна академія внутрішніх справ України. – Київ. – 2013. – 247 с.

78. Інформація про кількість працевлаштованих громадян суб'єктами господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні та здійснюють наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в інших роботодавців за даними форми № 1-ПА. – Режим доступу: https://khe.dcz.gov.ua/sites/khe/files/infofiles/2017_2.pdf

79. Кабанець В. О. Теоретичні аспекти удосконалення інституту трудових спорів в Україні : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Вадим Олексійович Кабанець; Харківський національний університет внутрішніх справ. – Харків. – 2009. – 189 с.

80. Кавун В. Ф. Механізми міжнародного контролю у сфері прав людини : дис... канд. наук : 12.00.11 / Валентин Федорович Кавун; Інститут держави і права ім. В. М. Корецького НАН України. – Київ, 2008. – 214 с.

81. Кельман М. С., Мурашин О. Г. Загальна теорія держави і права: підручник / М. С. Кельман, О. Г. Мурашин. – К.: Кондор, 2006. – 477 с.
82. Кирикова В. В. Проблемы реализации конституционной свободы труда в условиях становления рыночной экономики в России : дисс... канд. юрид. наук : 12.00.02 / Вера Владиславовна Кирикова. – Москва, 2001. – 167 с.
83. Киселев И. А. Зарубежное трудовое право : учебник для студентов вузов / И. А. Киселев – Москва : Норма, 1998. – 263 с.
84. Киселев И. Я. Международный труд : практическое пособие / И. Я. Киселев. – Москва : Юрист, 1997. – 232 с.
85. Киселев И. Я. Сравнительное и международное трудовое право : учебник для вузов / И. Я. Киселев – Москва : Дело, 1999. – 728 с.
86. Коваленко О. О. Особливості правового регулювання праці молоді : дис... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Олена Олександрівна Коваленко ; Харківський національний педагогічний ун-т ім. Г. С. Сковороди. – Харків, 2005. – 195 с.
87. Кодекс законів про працю України [Електронний ресурс] : Закон від 10.12.1971 р. № 322-VIII : за станом на 20.01.2018 // Відомості Верховної Ради УРСР – 1971. – Ст. 375. – Режим доступу : <http://rada.gov.ua/>
88. Кодекс України про адміністративні правопорушення : Кодекс від 07.12.1984 р. № 8073-X : за станом на 06.02.2018 // Відомості Верховної Ради Української РСР 1984, додаток до № 51. – Ст. 1122. – Режим доступу : <http://rada.gov.ua/>
89. Козина И. М. Заемный труд : социальные аспекты [Электронный ресурс] / И. М. Козина // Демоскоп Weekly. – 2009. – 26 окт. – 8 нояб. – № 395-396. – Режим доступа : <http://www.demoscope.ru/weekly/2009/0395/analit03.php>.
90. Колодій А. М. Олійник А. Ю. Права людини і громадянина в Україні : навч. посібник / А. М. Колодій, А. Ю. Олійник. – Київ : Юрінком Інтер, 2004. – 336 с.
91. Колпаков В. К. Адміністративне право України : підручник / В. К. Колпаков. – Київ : Юрінком Інтер, 1999. – 736 с.
92. Конвенція Міжнародної організації праці № 81 про інспекцію праці у промисловості й торгівлі [Електронний ресурс] : Конвенція Міжнародної

організації праці від 11.07.1947 р. № 81 // Відомості Верховної Ради України. – 2005. – № 1. – Ст. 11. – Режим доступу : <http://rada.gov.ua/>

93. Конвенція про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця № 173 [Електронний ресурс] : Конвенція МОП від 23.06.1992 р. – Режим доступу : <http://rada.gov.ua/>

94. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод [Електронний ресурс] : Конвенція Ради Європи від 04.11.1950 р. : за станом на 02.10.2013 // Відомості Верховної Ради України. – 1997. – № 40. – Ст. 263. – Режим доступу : <http://rada.gov.ua/>

95. Конвенція про зловживання в галузі міграції і про забезпечення працівникам-мігрантам рівних можливостей № 143 [Електронний ресурс] : Конвенція МОП від 24.06.1975 р. – Режим доступу : <http://rada.gov.ua/>

96. Конвенція про організацію служби зайнятості № 88 [Електронний ресурс] : Конвенція Міжнародної організації праці від 09.07.1948 р. № 88. – Режим доступу : <http://rada.gov.ua/>

97. Конвенція про політику в галузі зайнятості № 122 [Електронний ресурс] : Конвенція Міжнародної організації праці від 09.07.1964 р. № 122. – Режим доступу : <http://rada.gov.ua/>

98. Конвенція про правовий статус трудящих-мігрантів і членів їхніх сімей держав-учасниць Співдружності Незалежних Держав від 14.11.2008 р.: Закон України від 21.12.2011 р. № 4207-VI. – Режим доступу : <http://rada.gov.ua/>

99. Конвенція про приватні агентства зайнятості № 181 [Електронний ресурс] : Конвенція Міжнародної організації праці від 19.06.1997 р. № 181. – Режим доступу : <http://rada.gov.ua/>

100. Конвенція про примусову чи обов'язкову працю : Конвенція МОП від 28.06.1930 р. № 29. – Режим доступу : <http://rada.gov.ua/>

101. Конвенція про скасування примусової праці : Конвенція МОП від 25.06.1957 р. № 105. – Режим доступу : <http://rada.gov.ua/>

102. Конвенція про сприяння зайнятості та захист від безробіття № 168 [Електронний ресурс] : Конвенція Міжнародної організації праці від 21.06.1988 р. № 168. – Режим доступу : <http://rada.gov.ua/>

103. Конституции государств Европы : В 3 т. Т. 2 / под общей ред. и со вступ. статьей директора Института законодательства и сравнительного правоведения при правительстве Российской Федерации Л. А. Окунькова. – Москва : Норма, 2001. – 840 с.

104. Конституции зарубежных стран : сборник / сост. В. Н. Дубровин. – Москва : «Юрлитинформ», 2000. – 336 с.

105. Конституционное (государственное) право зарубежных стран. Общая часть. / Отв. ред. Б. А. Страшун. – Москва : БЕК, 1996. – 758 с.

106. Конституция (Основной закон) Союза Советских Социалистических Республик : с изм. и доп., принятыми на I, II, III, IV, V сессиях Верховного Совета СССР третьего созыва. – Москва : Правда, 1950. – 32 с.

107. Конституційне право України : підруч. для студ. вищ. навч. закл. / За ред. В. П. Колісника, Ю. Г. Барабаша. - Харків : Право, 2008. – 416 с.

108. Конституційні права, свободи і обов'язки людини і громадянина в Україні / За редакцією академіка НАН України Ю. С. Шемшученка. – Київ : Юридична думка, 2008. – 252 с.

109. Конституція (Основний закон) Української РСР : Закон від 30.01.1937 р. із змін., внесеними згідно із Законом УРСР № 1486-IX (1486-09) від 19.11.1976 р. // Відомості Верховної Ради. – 1976. – № 48. – Ст. 448. – Режим доступу : <http://rada.gov.ua/>

110. Конституція України [Електронний ресурс] : Закон від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР : за станом на 30.09.2016 // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141. – Режим доступу : <http://rada.gov.ua/>

111. Конституція Української РСР [Електронний ресурс] : Закон від 20.04.1978 р. № 888-IX // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1978. – № 18. – Ст. 268. – Режим доступу : <http://rada.gov.ua/>

112. Коршунова Т. Ю. Правовое регулирование отношений, связанных с направлением работников для выполнения работ в других организациях (заемный труд) / Т. Ю. Коршунова // Трудовое право. – 2005. – № 6. – С. 7-30.

113. Кохан В. П. Нестандартна зайнятість в Україні : виклики часу [Електронний ресурс] / В. П. Кохан // Право та інноваційне суспільство :

електрон. наук. вид. – 2013. – Вип. 1. – С. 173–187. – Режим доступу : http://apir.org.ua/wp-content/uploads/2014/11/kokhan_ua.pdf

114. Кравченко Т. До питання про уніфікацію законодавства / Т. Кравченко // Право України. – 2006. – № 4. – С. 128-132.

115. Краєвська В. О. Досвід провідних світових держав в сфері забезпечення зайнятості вивільнених працівників / В. О. Краєвська // Вісник Луганського державного університету. – 2009. – № 1. – Режим доступу : <http://lduvs.edu.ua/>

116. Краснов Є. В. Основні трудові права : міжнародні стандарти і законодавство України : монографія / Є. В. Краснов. – Одеса : Фенікс, 2012. – 178 с.

117. Кривой Я. В. Правовое регулирование заемного труда : опыт и перспективы / Я. В. Кривой // Известия ВУЗов (Санкт-Петербург). – Серия 6 : Правоведение : науч.-теорет. журнал. – 2004. – № 5. – С. 107-110.

118. Кримінальний кодекс України : Закон України від 05.04.2001 р. № 2341-III : за станом на 07.03.2018 // Відомості Верховної Ради України. – 2001. – № 25-26. – Ст. 131. – Режим доступу : <http://rada.gov.ua/>

119. Курс конституционного права Украины. Том 1. Общая часть : Основы теории конституционного права. Учебник (Под ред. М.А. Баймуратова и А.В. Батанова). – Х. : Одиссей, 2008. – 672 с. – Серия : «Энциклопедия современного конституционализма».

120. Лагутіна І. В. Нестандартні форми зайнятості та особисті немайнові трудові права працівників / І. В. Лагутіна // Право і суспільство. – 2014. – № 5. – С. 151-156.

121. Лазарев В. В. Общая теория права и государства : учебник / Под ред. В. В. Лазарева. – 3-е изд., перераб. и доп. – Москва : Юристъ, 2001. – 520 с.

122. Лазарев Б. М. Компетенция органов управления / Б. М. Лазарев. – Москва : «Юридическая литература», 1972. – 275 с.

123. Лазор В. В. Правове регулювання трудових спорів, конфліктів і порядок їх вирішення на сучасному етапі : монографія / В. В. Лазор. – Луганськ : Література, 2004. – 352 с.

124. Лукашева Е. А. Права человека : учебник для вузов / Отв. редактор – член-корр. РАН, доктор юрид. наук Е. А. Лукашева. – Москва : Издательская группа НОРМА-ИНФРА М, 2000. – 573 с.

125. Лушникова М., Лушников А. Заемный труд : исторический опыт и перспективы правового регулирования / М. Лушникова, А. Лушников // Человек и труд. – 2004. – № 7. – С. 16-21.

126. Лушникова М. В. Лушников А. М. Выбор форм и способов защиты трудовых прав / М. В. Лушникова, А. М. Лушников // Материалы международной научно-практической конференции «Гарантии реализации прав граждан в сфере труда и социального обеспечения. Практика применения трудового законодательства и законодательства о социальном обеспечении». – Москва, 2006. – С. 104-105.

127. Малютін І. А. Трудова міграція з України: тенденції розвитку / І. А. Малютін // Зовнішня торгівля: право та економіка. – 2008. – № 2. – С.97-102.

128. Маргулис А. Л. Основы советского трудового права : учебное пособие / А. Л. Маргулис. – Москва : Медицина, 1982. – 268 с.

129. Матейкович М. С. Субъективность избирательного права граждан в системе прав и свобод личности / М. С. Матейкович // Правоведение. – 2003. – № 1. – С. 31-39.

130. Международное частное право : учеб. пособ. / Под ред. Г. К. Дмитриевой; Г. К. Дмитриева, А. С. Довгерт, В. П. Панов и др. – М.: Юрист, 1993. – 168 с.

131. Мейер Д. И. Русское гражданское право. В 2-х частях / Д. И. Мейер. – Москва: Статут, 2000. – 750 с.

132. Мельник К. В. Гармонізація норм національного трудового законодавства та міжнародних норм у сфері захисту трудових прав працівників : автореф. дис... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Катерина Володимирівна Мельник; Інститут держави і права ім. В. М. Корецького НАН України. – Київ, 2011. – 23 с.

133. Миронов В. И. История трудового права : теория и практика / В. И. Миронов // Государство и право. – 1998. – № 12. – С. 55-61.

134. Михайлюк О. Про правове забезпечення конституційних прав і свобод людини в Україні / О. Михайлюк // Підприємництво, господарство і право. – 2006. – № 9. – С. 55–57.

135. Мишин А. А. Конституционное (государственное) право зарубежных стран : учеб. для ВУЗов / А. А. Мишин. – 14-е изд. перераб. и доп. – Москва : Юстицинформ, 2008. – 331 с.

136. Міграційні процеси в сучасному світі : світовий, регіональний та національний виміри (Понятійний апарат, концептуальні підходи, теорія і практика) : Енциклопедія / Ю. І. Римаренко (ред.), Ю. І. Римаренко (уклад.); НАН України; Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького. – Київ : Довіра, 1998. – 910 с.

137. Міграція в Україні: факти і цифри [Електронний ресурс]. – Київ: Представництво Міжнародної організації з міграції (МОМ) в Україні. – 2016. – Режим доступу : http://iom.org.ua/sites/default/files/ff_ukr_21_10_press.pdf

138. Міжнародна конвенція про захист прав усіх трудящих-мігрантів та членів їх сімей [Електронний ресурс] : Конвенція ООН, прийнято 18.12.1990 р. – Режим доступу : <http://rada.gov.ua/>

139. Міжнародна конвенція про захист усіх осіб від насильницьких зникнень [Електронний ресурс] : Закон України від 17.06.2015 р. № 525-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 2015. – № 32. – Ст. 308. – Режим доступу : <http://rada.gov.ua/>

140. Міжнародний пакт про громадянські і політичні права [Електронний ресурс] : міжнародний документ від 16.12.1966 р. – Режим доступу : <http://rada.gov.ua/>

141. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права [Електронний ресурс] : міжнародний документ від 16.12.1966 р. – Режим доступу : <http://rada.gov.ua/>

142. Мінюков А. Система органів державної влади, що забезпечують конституційні права і свободи людини і громадянина : їх повноваження / А. Мінюков // Право України. – 2002. – № 4. – С. 61-65.

143. Москаль Г. Правовий статус закордонного українця – особливий (спеціальний) вид правового статусу іноземця / Г. Москаль // Право України. – 2004. – № 10. – С. 35–37.

144. Мотьвилавка Е. Я. Теория регулятивного и охранительного права / Е. Я. Мотьвилавка. – Воронеж, 1990. – 363 с.

145. Музыченко П. П. История государства и права Украины : учеб. пособие / П. П. Музыченко. – 6-е изд., испр. и доп. – Київ : Знання, 2008. – 588 с. (Высшее образование XXI века).

146. Наближення якості життя окремих груп населення (у першу чергу найменш захищених) до європейських соціальних стандартів : підсумки та пропозиції щодо прискорення просування України до цих стандартів [Електронний ресурс] : Аналітична записка Національного інституту стратегічних досліджень України. – Режим доступу : <http://old.niss.gov.ua/monitor/December2009/07.htm>

147. Нерсисянц В. С. Социалистическое правовое государство : концепции и пути реализации / В. С. Нерсисянц. – Москва : Юрид.лит. – 1990. – 320 с.

148. Никифорова А. А. Рынок труда : занятость и безработица: монография / А. А. Никифорова. – Москва : Международные отношения, 1991. – 184 с.

149. Нуртдинова А. Ф. Заемный труд : особенности организации и возможности правового регулирования / А. Ф. Нуртдинова // Хозяйство и право. – 2004. – № 9. – С. 22-30.

150. Ожегов С. И. Толковый словарь русского языка : 80000 слов и фразеологических выражений / Российская АН.; Российский фонд культуры; – 3-е изд., стереотипное / С. И. Ожегов. – Москва : АЗЪ, 1995. – 928 с.

151. Ожегов С. И. Словарь русского языка : 70 000 слов / Под ред. Н. Ю. Шведовой. – 22-е изд., стер. - Москва : Рус. яз., 1990. – 921 с.

152. Оклей І. В. Правове регулювання пенсійного забезпечення та надання соціальних послуг в системі загальнообов'язкового державного пенсійного страхування : дис... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Іяна Вікторівна Оклей; Національна юридична академія ім. Я. Мудрого. – Харків, 2009. – 227 с.

153. Олійник О. М. Розвиток трудових відносин і законодавства про працю в Україні (1917–1929 рр.) : дис... канд. юрид. наук : 12.00.01 / Олександр Миколайович Олійник ; Харківський держ. педагогічний ун-т ім. Г. С. Сковороди. – Харків, 2003. – 225 с.

154. Павлів-Самойл Н. П. Проблеми міграції у контексті вступу України в ЄС / Н. П. Павлів-Самойл // Вісник Національного університету «Львівська політехніка». Юридичні науки. – 2015. – № 825. – С. 58-62. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/vnulpurn_2015_825_12

155. Пазенок А. С. Реалізація права на працю в умовах глобальної економічної кризи / А. С. Пазенок // Держава і право. – 2009. – № 43. – С. 313-318.

156. Патюлин В. А. Государство и личность в СССР. Правовые аспекты взаимоотношений / В. А. Патюлин; Отв. ред. : Фарберов Н. П. – Москва : Наука, 1974. – 246 с.

157. Пеню Ю. В. Правовое регулирование участия государства в экономике и государственное регулирование экономики / Ю. В. Пеню; под ред. д-ра юрид. наук Е. Б. Хохлова // Российский ежегодник трудового права. – 2012. – № 8. – СПб., 2013. – С. 206-214.

158. Пилипенко П. Д. Проблеми теорії трудового права : [монографія] / П. Д. Пилипенко. – Львів : Видавничий центр Львівського національного університету імені Івана Франка. – 1999. – 214 с.

159. Піскун О. І. Основи міграційного права : порівняльний аналіз : навчальний посібник / О. І. Піскун. – Київ : «МП Леся», 1998. – 360 с.

160. План дій «Україна – Європейський Союз» Європейський Союз [Електронний ресурс] : План, Міжнародний документ від 12.02.2005 р. – Режим доступу : <http://rada.gov.ua/>

161. Плахотіна Н. А. Проблеми регулювання трудових процесуальних відносин в українській правовій системі : дис... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Наталя Андріївна Плахотіна; Харківського національного університету внутрішніх справ. – Харків, 2009. – 186 с.

162. Погорілко В. Ф. Конституційне право України : підручник / В. Ф. Погорілко, В. Л. Федоренко; за заг. ред. В. Ф. Погорілка; Ін-т держ. і права ім. В. М. Корецького НАН України, Київ. ун-т права. – Київ : Наукова думка; Прецедент, 2002. – С. 205-206.

163. Погорілко В. Ф. Конституційне право України : підручник / В. Ф. Погорілко, В. Л. Федоренко; за заг. ред. В. Ф. Погорілка; Ін-т держ. і права

ім. В. М. Корецького НАН України, Київ. ун-т права. – Київ : Наукова думка; Прецедент, 2007. – 344 с.

164. Податковий кодекс України : Кодекс України від 02.12.2010 р. № 2755-VI: за станом на 27.02.2018 // Відомості Верховної Ради України. – 2011. – № 13-14, № 15-16, № 17. – Ст. 112. – Режим доступу : <http://rada.gov.ua/>

165. Поздняков Э. А. Философия государства и права / Э. А. Поздняков. – Москва : Полиграф-Сервис, 1995. – 312 с.

166. Поліщук О. В. Білатеральне міжнародно-правове регулювання сфери міжнародної трудової міграції / О. В. Поліщук // Зовнішня торгівля: економіка, фінанси, право. – 2010. – № 1. – С. 85-89.

167. Положення про Державну службу України у справах ветеранів війни та учасників антитерористичної операції [Електронний ресурс] : Постанова Кабінету Міністрів України від 10.09.2014 р. № 416. – Режим доступу : <http://rada.gov.ua/>

168. Положення про примирну комісію: Затверджене Наказом Національної служби посередництва і примирення від 18.11.2008 р. № 130. – Режим доступу: <http://www.nspp.gov.ua/normativno-pravova-baza-nspp>

169. Право Европейского Союза : учебник / [авт. кол.: С. Ю. Кашкин и др.] ; под ред. С. Ю. Кашкина ; М-во образования РФ, Московская гос. юрид. академия. – Москва : Юристъ, 2004. – 927 с.

170. Про біженців та осіб, які потребують додаткового або тимчасового захисту [Електронний ресурс] : Закон України від 08.07.2011 р. № 3671-VI: за станом на 03.03.2016 // Відомості Верховної Ради України. – 2012. – № 16. – Ст. 146. – Режим доступу : <http://rada.gov.ua/>

171. Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини : Закон України від 23.02.2006 р. № 3477-IV: за станом на 02.12.2012 // Відомості Верховної Ради України. – 2006. – № 30. – Ст. 260. – Режим доступу : <http://rada.gov.ua/>

172. Про Державний бюджет України на 2018 рік : Закон України від 07.12.2017 р. № 2246-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 2018. – № 3-4. – Ст. 26. – Режим доступу : <http://rada.gov.ua/>

173. Про Державну службу зайнятості України [Електронний ресурс] : Указ Президента України; Положення від 16.01.2013 р. № 19/2013. – Режим доступу : <http://rada.gov.ua/>

174. Про державну таємницю : Закон України від 21.01.1994 р. № 3855-XII: за станом на 05.01.2017 // Відомості Верховної Ради України. – 1994. – № 16. – Ст. 93. – Режим доступу : <http://rada.gov.ua/>

175. Про деякі питання здійснення захисту прав та інтересів України під час урегулювання спорів, розгляду у закордонних юрисдикційних органах справ за участю іноземного суб'єкта та України: Порядок, Указ Президента України від 03.03.2011 р. № 261/2011. – Режим доступу : <http://rada.gov.ua/>

176. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Закон України від 08.09.2005 р. № 2866-IV : за станом на 07.01.2018 // Відомості Верховної Ради України. – 2005. – № 52. – Ст. 561. – Режим доступу : <http://rada.gov.ua/>

177. Про Загальнодержавну програму адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу [Електронний ресурс] : Закон України від 18.03.2004 р. № 1629-IV: за станом на 01.10.2011 // Відомості Верховної Ради України. – 2004. – № 29. – Ст. 367. – Режим доступу : <http://rada.gov.ua/>

178. Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування : Закон України 09.07.2003 р. № 1058-IV: за станом на 21.02.2018 // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – №№ 49-51. – Ст. 376. – Режим доступу : <http://rada.gov.ua/>

179. Про зайнятість населення [Електронний ресурс] : Закон України від 05.07.2012 р. № 5067-VI: за станом на 20.01.2018 // Відомості Верховної Ради України. – 2013. – № 24. – Ст. 243.. – Режим доступу : <http://rada.gov.ua/>

180. Про закордонних українців: Закон України від 04.03.2004 р. № 1582-IV: за станом на 06.06.2012 // Відомості Верховної Ради України. – 2004. – № 25. – ст. 343. – Режим доступу : <http://rada.gov.ua/>

181. Про затвердження Плану заходів з реалізації Концепції державної міграційної політики [Електронний ресурс] : План, Розпорядження Кабінету Міністрів України від 12.10.2011 р. № 1058-р. – Режим доступу : <http://rada.gov.ua/>

182. Про затвердження плану заходів щодо інтеграції мігрантів в українське суспільство на 2011-2015 роки [Електронний ресурс] : План, Заходи,

Розпорядження Кабінету Міністрів України від 15.06.2011 р. № **653-р.** – Режим доступу : <http://rada.gov.ua/>

183. Про затвердження Положення про Державну міграційну службу України [Електронний ресурс]: Постанова Кабінету Міністрів України від 20.08.2014 р. № 360. – Режим доступу : <http://rada.gov.ua/>

184. Про затвердження Положення про державну службу зайнятості [Електронний ресурс]: Наказ Міністерства соціальної політики України від 15.12.2016 р. № 1543. – Режим доступу : <http://rada.gov.ua/>

185. Про затвердження Положення про Державну службу України з питань праці [Електронний ресурс]: Постанова Кабінету Міністрів України від 11.02.2015 р. № 96. – Режим доступу : <http://rada.gov.ua/>

186. Про затвердження Положення про Міністерство соціальної політики України [Електронний ресурс]: Постанова Кабінету Міністрів України від 17.06.2015 р. № 423. – Режим доступу : <http://rada.gov.ua/>

187. Про затвердження Положення про Пенсійний фонд України [Електронний ресурс]: Постанова Кабінету Міністрів України від 23.07.2014 р. № 280. – Режим доступу : <http://rada.gov.ua/>

188. Про затвердження Положення про Фонд соціального захисту інвалідів [Електронний ресурс]: Наказ Міністерства соціальної політики України від 14.04.2011 р. № 129. – Режим доступу : <http://rada.gov.ua/>

189. Про затвердження Програми сприяння зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць на період до 2017 р. : Програма, Постанова Кабінету Міністрів України від 15.10.2012 р. № 1008. – Режим доступу : <http://rada.gov.ua/>

190. Про затвердження Стратегії інтеграції України до Європейського Союзу [Електронний ресурс]: Указ Президента України від 11.06.1998 р. № 615/98. – Режим доступу : <http://rada.gov.ua/> (втратив чинність)

191. Про заходи щодо реалізації Закону України «Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини»: постанова Кабінету Міністрів України від 31.05.2006 р. № 784. – Режим доступу : <http://rada.gov.ua/>

192. Про зовнішню трудову міграцію : Закон України від 05.11.2015 р. № 761-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 2015. – № 49-50. – Ст. 463. – Режим доступу : <http://rada.gov.ua/>

193. Про Кабінет Міністрів України : Закон України від 27.02.2014 р. № 794-VII: за станом на 07.03.2018 / Відомості Верховної Ради України. – 2014. – № 13. – Ст. 222. – Режим доступу : <http://rada.gov.ua/>

194. Про Конституційний Суд України: Закон України від 13.07.2017 р. № 2136-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 2017. – № 35. – Ст. 376. – Режим доступу : <http://rada.gov.ua/>

195. Про Концепцію адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу [Електронний ресурс]: Постанова КМУ, Концепція від 16.08.1999 р. № 1496. – Режим доступу : <http://rada.gov.ua/>

196. Про Концепцію державної міграційної політики [Електронний ресурс] : Концепція, Указ Президента України від 30.05.2011 р. № 622/2011. – Режим доступу : <http://rada.gov.ua/>

197. Про міжнародне приватне право Закон України від 23.06.2005 р. № 2709-IV: за станом на 03.01.2017 // Відомості Верховної Ради України. – 2005. – № 32. – Ст. 422. – Режим доступу : <http://rada.gov.ua/>

198. Про міжнародні договори України [Електронний ресурс]: Закон України від 29.06.2004 р. № 1906-IV: за станом на 20.07.2014 // Відомості Верховної Ради України. – 2004. – № 50. – Ст. 540. – Режим доступу : <http://rada.gov.ua/>

199. Про місцеві державні адміністрації : Закон України від 09.04.1999 р. № 586-XIV: за станом на 01.01.2018 // Відомості Верховної Ради України. – 1999. – № 20-21. – Ст. 190. – Режим доступу : <http://rada.gov.ua/>

200. Про організаційні заходи, пов'язані із забезпеченням представництва України під час розгляду справ у Європейському суді з прав людини: Постанова Кабінету Міністрів України від 29.04.2004 р. № 553. – Режим доступу : <http://rada.gov.ua/>

201. Про основи національної безпеки України [Електронний ресурс]: Закон України від 19.06.2003 р. № 964-IV: за станом на 30.11.2017 // Відомості

Верховної Ради України. – 2003. – № 39. – Ст. 351. – Режим доступу : <http://rada.gov.ua/>

202. Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності : Закон України від 05.04.2007 р. № 877-V: за станом на 01.01.2017 // Відомості Верховної Ради України. – 2007. – № 29. – Ст. 389. – Режим доступу : <http://rada.gov.ua/>

203. Про охорону праці : Закон України від 14.10.1992 р. № 2694-XII : за станом на 20.01.2018 // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 49. – Ст. 668. – Режим доступу : <http://rada.gov.ua/>

204. Про положення про Державну інспекцію України з питань праці [Електронний ресурс] : Положення, затв. Указом Президента України від 06.04.2011 р. № 386 / 2011. – Режим доступу : <http://rada.gov.ua/>

205. Про порядок виїзду з України і в'їзду в Україну громадян України [Електронний ресурс] : Закон України від 21.01.1994 р. № 3857-XII: за станом на 06.02.2018 // Відомості Верховної Ради України. – 1994. – № 18. – Ст. 101. – Режим доступу : <http://rada.gov.ua/>

206. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) : Закон України від 03.03.1998 р. № 137/98-ВР: за станом на 07.11.2012 // Відомості Верховної Ради України. – 1998. – № 34. – Ст. 227. – Режим доступу : <http://rada.gov.ua/>

207. Про порядок висвітлення діяльності органів державної влади та органів місцевого самоврядування в Україні засобами масової інформації : Закон України від 23.09.1997 р. № 539/97-ВР : за станом на 06.01.2018 // Відомості Верховної Ради України. – 1997. – № 49. – Ст. 299. – Режим доступу : <http://rada.gov.ua/>

208. Про порядок здійснення захисту прав та інтересів України під час урегулювання спорів, розгляду у закордонних юрисдикційних органах справ за участю іноземного суб'єкта та України: Порядок, Указа Президента України від 25.06.2002 № 581/2002. – Режим доступу : <http://rada.gov.ua/>

209. Про порядок реєстрації, перереєстрації та ведення обліку осіб, які шукають роботу : Порядок, Постанова Кабінету Міністрів України від 20.03.2013 р. № 198. – Режим доступу : <http://rada.gov.ua/>

210. Про правовий статус іноземців та осіб без громадянства [Електронний ресурс]: Закон України від 22.09.2011 р. № 3773-VI: за станом на 27.09.2017 / Відомості Верховної Ради України. – 2012. – № 19-20. – Ст. 179. – Режим доступу : <http://rada.gov.ua/>

211. Про приєднання Української Радянської Соціалістичної Республіки до Віденської конвенції про право міжнародних договорів : Указ Президії Верховної Ради Української РСР від 14.04.1986 р. № 2077-XI // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1986. – № 17. – Ст. 343. – Режим доступу : <http://rada.gov.ua/>

212. Про професійний розвиток працівників [Електронний ресурс]: Закон України від 12.01.2012 р. № 4312-VI : за станом на 01.01.2013 – Режим доступу : <http://rada.gov.ua/>

213. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15.09.1999 р. № 1045-XIV : за станом на 01.01.2016 // Відомості Верховної Ради України. – 1999. – № 45. – Ст. 397. – Режим доступу : <http://rada.gov.ua/>

214. Про ратифікацію Європейської конвенції про правовий статус трудящих-мігрантів [Електронний ресурс]: Закон України від 16.03.2007 р. № 755-V (755-16) // Відомості Верховної Ради України. – 2007. – № 21. – Ст. 290. – Режим доступу : <http://rada.gov.ua/>

215. Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої) [Електронний ресурс]: Закон України від 14.09.2006 р. № 137-V // Відомості Верховної Ради України. – 2006. – № 43. – Ст. 418. – Режим доступу : <http://rada.gov.ua/>

216. Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці № 173 1992 року про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця [Електронний ресурс]: Закон України від 19.10.2005 р. № 2996-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2006. – № 2-3. – Ст. 39. – Режим доступу : <http://rada.gov.ua/>

217. Про ратифікацію Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод 1950 року, протоколів № 1, 2, 4, 7 та 11 до Конвенції: Закон України від 17.07.1997 р. № 475/97-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1997. – № 40. – Ст. 263. – Режим доступу : <http://rada.gov.ua/>

218. Про ратифікацію Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони : Закон України від 16.09.2014 р. № 1678-VII // Відомості Верховної Ради України. – 2014. – № 40. – Ст. 2021. – Режим доступу : <http://rada.gov.ua/>

219. Про Рахункову палату : Закон України від 02.07.2015 р. № 576-VIII: за станом на 27.01.2018 // Відомості Верховної Ради України. – 2015. – № 36. – Ст. 360. – Режим доступу : <http://rada.gov.ua/>

220. Про Регламент Верховної Ради України : Закон України від 10.02.2010 р. № 1861-VI: за станом на 15.12.2017 // Відомості Верховної Ради України. – 2010. – № 14-15, № 16-17. – Ст. 133. – Режим доступу : <http://rada.gov.ua/>

221. Про свободу пересування та вільний вибір місця проживання в Україні [Електронний ресурс] : Закон України від 11.12.2003 р. № 1382-IV: за станом на 16.04.2017 // Відомості Верховної Ради України. – 2004. – № 15. – Ст. 232. – Режим доступу : <http://rada.gov.ua/>

222. Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні : Закон України від 05.02.1993 р. № 2998-XII: за станом на 01.01.2017 // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 16. – Ст. 167. – Режим доступу : <http://rada.gov.ua/>

223. Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту : Закон України від 22.10.1993 р. № 3551-XII: за станом на 24.02.2018 // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 45. – Ст. 425. – Режим доступу : <http://rada.gov.ua/>

224. Про статус народного депутата України : Закон України від 17.11.1992 р. № 2790-XII: за станом на 11.10.2017 // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 3. – Ст. 17. – Режим доступу : <http://rada.gov.ua/>

225. Про судоустрій і статус суддів : Закон України від 02.06.2016 р. № 1402-VIII: за станом на 15.12.2017 // Відомості Верховної Ради України. – 2016. – № 31. – Ст. 545. – Режим доступу : <http://rada.gov.ua/>

226. Про схвалення Концепції Державної програми співпраці із закордонними українцями на період до 2015 року [Електронний ресурс] :

Концепція, Розпорядження Кабінету Міністрів України від 22.06.2011 р. № 572-р.
– Режим доступу : <http://rada.gov.ua/>

227. Про схвалення Стратегії державної міграційної політики України на період до 2025 року [Електронний ресурс] : Концепція, Розпорядження Кабінету Міністрів України від 21.06.2017 р. № 428-р. – Режим доступу : <http://rada.gov.ua/>

228. Про схвалення стратегії подолання бідності: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 16.03.2016 р. № 161-р. – Режим доступу: <https://www.kmu.gov.ua/ua/npras/248898080>

229. Про Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини : Закон України від 23.12.1997 р. № 776/97-ВР: за станом на 03.08.2017 // Відомості Верховної Ради України. – 1998. – № 20. – Ст. 99. – Режим доступу : <http://rada.gov.ua/>

230. Проблемы общей теории государства и права : [учебник для вузов] / [Н. В. Варламова, В. В. Лазарев] ; под общ. ред. В. С. Нерсисянца. – Москва : Норма, 2004. – 813 с. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.alleng.ru/d/jur/jur259.htm>

231. Проблемы общей теории права и государства / Под общ. ред. В. С. Нерсисянца. – Москва : НОРМА–ИНФРА–М, 1999. – 832 с.

232. Програма гідної праці МОП для України на 2016-2019 роки. – Режим доступу: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/genericdocument/wcms_470684.pdf

233. Прокопенко В. І. Трудове право України : підручник / В. І. Прокопенко. – Харків : Фірма «Консум», 1998. – 480 с. – Режим доступу: <http://books.br.com.ua/16641>

234. Процевский А. И. Нормирование рабочего времени и времени отдыха в КЗоТ РСФСР 1922 года / А. И. Процевский // Ученые записки ВЮЗИ. – Москва : ВЮЗИ, 1974. – Т. XXXV. – С. 104-111.

235. Процевський О. Новий зміст права на працю – основа реформування трудового законодавства України / О. Процевський // Право України. – 1999. – № 6. – С. 101-105.

236. Пурей М. М. Право на працю в умовах ринкової економіки : дис... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Микола Миколайович Пурей; Національний університет внутрішніх справ. – Харків, 2003. – 173 с.

237. Рабінович П. М. Основи загальної теорії держави та права : навчальний посібник. Видання 5-те, зі змінами. / П. М. Рабінович. – Київ : Атіка. – 2001. – 176 с.

238. Рабінович П. М. Права людини і громадянина : [навч. посіб.] / П. М. Рабінович, М. І. Хавронюк. – Київ : Атіка, 2004. – 463 с.

239. Рекомендації щодо працівників-мігрантів № 151 [Електронний ресурс] : Рекомендації МОП від 24.06.1975 р. – Режим доступу : <http://rada.gov.ua/>

240. Рішення Конституційного Суду України від 09 липня 1998 року № 12-рп/98 : Рішення від 09.07.1998 р. № 12-рп/98. – Режим доступу : <http://rada.gov.ua/>

241. Рішення Конституційного Суду України від 22 лютого 2012 року № 4-рп/2012 : Рішення від 22.02.2012 р. № 4-рп/2012. – Режим доступу : <http://rada.gov.ua/>

242. Романенко В. Б. Серєгин А. В. История государства и права зарубежных стран : учебник / В. Б. Романенко, А. В. Серєгин.. – Ростов-на-Дону : ИПОПИ ЮФУ, 2009. – 784 с.

243. Саблин Д. А. Права человека : учеб. пособие / Д. А. Саблин. – Оренбург : ОГУ, 2004. – 166 с.

244. Садиков О. Н. Коллизионные нормы в международном частном праве : Сов. ежегодник международного права / О. Н. Садиков. – 1982, Москва : Наука, 1983. – С. 205-220.

245. Сафарова Е. Ю. Аутстафінг, аутсорсинг, лізинг персоналу : нові технології бізнесу. Простими словами про складні матерії / Е. Ю. Сафарова. – Москва : Ексмо, 2010. – 42 с.

246. Свічкарьова Я. Правова характеристика аутстафінгу як однієї з форм позикової праці / Я. Свічкарьова // Підприємництво, господарство і право.. – 2007. – № 1. – С. 18-20.

247. Ситницька О. А. Юридичні гарантії права на працю та права на відпочинок за трудовим законодавством України : дис... канд. юрид. наук :

12.00.05 / Оксана Анатоліївна Ситницька; Хмельницький університет управління та права. – Хмельницький. – 2008. – 190 с.

248. Ситуація на ринку праці та результати діяльності Державної служби зайнятості : аналітична записка [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://www.dcz.gov.ua/analytics/68>

249. Сіган Бернارد Д. Створення конституції для народу чи республіки, які здобули свободу / Сіган. Бернارد Д.; [пер. з англ. П. Малахова та С. Драчука]. – Київ : Ін-т демократії ім. П. Орлика, 1993. – 126 с.

250. Скакун О.Ф. Теорія держави і права : підручник / Пер. з рос. – Харків : Консум, 2001. – 656 с.

251. Скакун О. Ф. Теорія держави і права (Енциклопедичний курс) : [підручник] / О. Ф. Скакун. – Харків : Еспада, 2006. – 776 с.

252. Скобелкин В.Н. Юридические гарантии трудовых прав рабочих и служащих: монография / В. Н. Скобелкин. – Москва : Юридическая литература, 1969. – 183 с.

253. Словарь иностранных слов : словарь / ред. В. В. Пчелкина. – 15-е изд., испр. – Москва : Русский язык, 1988. – 607 с.

254. Собрание узаконений и распоряжений Рабочего и Крестьянского правительства РСФСР. – 1918. – № 51. – Ст. 582.

255. Сокол М. В. Колективний трудовий спір та конфлікт : відмінності понять / М. В. Сокол // Історико-правовий часопис. – 2013. – № 2. – С. 98-102.

256. Статут Міжнародної організації з міграції [Електронний ресурс] : Статут МОМ від 19.10.1953 р. – Режим доступу : <http://rada.gov.ua/>

257. Статут Організації Об'єднаних Націй і Статут Міжнародного Суду ООН [Електронний ресурс] : міжнародний документ від 26.06.1945 р. : за станом на 16.09.2005 – Режим доступу : <http://rada.gov.ua/>

258. Стычинский Б. С. Научно-практический комментарий к законодательству Украины о труде / [Б. С. Стычинский, И. В. Зуб, В. Г. Ротань]. – 5-е изд., доп. и переаб. – Київ : Издат-во А.С.К., 2004. – 1072 с.

259. Тарасенко Р. Б. Інформаційне право : навчально-методичний посібник / Р. Б. Тарасенко. – Луганськ : Луган. держ. ун-т внутр. справ ім. Е. О. Дідоренка, 2010. – 512 с.

260. Теліпко В. Е. Трудове право України : навч. посіб. / За заг. ред. В. Е. Теліпко, О. Г. Дутової. – Київ : Центр учбової літератури, 2009. – 456 с.
261. Теория государства и права : курс лекций / Под ред. Н. И. Матузова и А. В. Малько. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Юристъ, 2007. – 768 с.
262. Тиндик Н. П. Адміністративно-правовий механізм регулювання міграції в Україні : автореф... докт. юрид. наук, спец. : 12.00.07 / Надія Петрівна Тиндик; Національний університет державної податкової служби України. – Ірпінь, 2009. – 40 с.
263. Тодика Ю. М. Конституційне право України : підруч. для студ. вищих навч. закладів / за ред. Ю. М. Тодики, В. С. Журавського. – Київ : Ін Юре, 2002. – 544 с.
264. Трубецкой Е. Н. Энциклопедия права / Е. Н. Трубецкой, отв. ред. В. П. Сальников и др., гост. А. П. Альбов. – Санкт-Петербург : Юридический институт, 1998. – 247 с.
265. Трудове право України : Академ. курс : підручник / [А. Ю. Бабаскін, Ю. В. Баранюк, С. В. Дріжчана та ін.; за заг. ред. Н. М. Хуторян]. – Київ : А.С.К., 2004. – 608 с.
266. Трудове право України : Академічний курс : підруч. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. / [П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, З. Я. Козак та ін.] – Київ : Вид. дім «Ін Юре», 2003. – 438 с.
267. Трудовой кодекс України [Електронний ресурс] : проект Закону, реєстр від 27.12.2014 р. № 1658. – Режим доступу : <http://rada.gov.ua/>
268. Трудовое право : Энциклопедический словарь / [редкол. : С. А. Иванов (гл. ред.) и др.]. – 4-е изд. – Москва : Советская энциклопедия, 1979. – 527 с.
269. Угода між Україною та Європейським Співтовариством про реадмісію осіб [Електронний ресурс] : Європейський Союз, Україна; Угода, Декларація від 18.06.2007 р. : Закон України від 15.01.2008 р. № 116-VI. – Режим доступу : <http://rada.gov.ua/>
270. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони : Закон України від 16.09.2014 р. № 1678-VII //

Відомості Верховної Ради України. – 2014. – № 40. – Ст. 2021. – Режим доступу : <http://rada.gov.ua/>

271. Угода про взаємне визнання прав на відшкодування шкоди, заподіяної працівникам каліцтвом, професійним захворюванням або іншим ушкодженням здоров'я, пов'язаним з виконанням ним трудових обов'язків [Електронний ресурс] : Міжнародний документ, Угода від 09.09.1994 р. – Режим доступу : <http://rada.gov.ua/>

272. Угода про гарантії прав громадян держав-учасниць Співдружності Незалежних Держав в галузі пенсійного забезпечення [Електронний ресурс] : Міжнародний документ, Угода від 13.03.1992 р. – Режим доступу : <http://rada.gov.ua/>

273. Угода про партнерство і співробітництво між Україною і Європейськими Співтовариствами та їх державами-членами [Електронний ресурс] : міжнародний документ від 14.06.1994 р. – Режим доступу : <http://rada.gov.ua/> (втратив чинність)

274. Угода про порядок переказу коштів громадянам за соціально значимими неторговими платежами [Електронний ресурс] : Міжнародний документ, Угода від 09.09.1994 р. – Режим доступу : <http://rada.gov.ua/>

275. Угода про співробітництво в галузі трудової міграції та соціального захисту трудящих-мігрантів [Електронний ресурс] : СНД, Угода від 15.04.1994 р. – Режим доступу : <http://rada.gov.ua/>

276. Ушакова Н. А. Международное право : учебник / Н. А. Ушакова. – М : Юрист, 2000. – 304 с.

277. Філософський енциклопедичний словник : енциклопедія / НАН України, Ін-т філософії ім. Г. С. Сковороди; голов. ред. В. І. Шинкарук. – Київ : Абрис, 2002. – 742 с.

278. Фрицький О. Ф. Конституційне право України : підручник / О. Ф. Фрицький. – 3-є вид., перероб. і доп. – Київ : Юрінком Інтер, 2006. – 512 с.

279. Фурье Ш. Избранные сочинения : в 4 т. : пер. с фр. / Ш. Фурье. – Москва : Изд-во АН СССР, 1954. – Т. 3. – 600 с.

280. Хартія економічних прав і обов'язків держав [Електронний ресурс] : резолюція 3281 (XXIX) Генеральної Асамблеї ООН від 12.12.1974 р. – Режим доступу : <http://rada.gov.ua/>

281. Хромей В. В. Конституційне право людини на працю та гарантії його реалізації : дис.... канд. юрид. наук : 12.00.02 / Василь Васильович Хромей; Державний вищий навчальний заклад «Ужгородський національний університет». – Ужгород. – 2016. – 249 с.

282. Цивільний Кодекс України: Кодекс, Закон України від 16.01.2003 р. № 435-IV : за станом на 07.03.2018 // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – №№ 40-44. – Ст. 356. – Режим доступу : <http://rada.gov.ua/>

283. Цивільний процесуальний кодекс України: Кодекс, Закон України від 18.03.2004 № 1618-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2004. – № 40-41, 42. – Ст. 492. – Режим доступу : <http://rada.gov.ua/>

284. Черниловский З. М. Всеобщая история государства и права / З. М. Черниловский. – Москва : Юристъ, 1996. – 576 с.

285. Черняева Д. В. Международные стандарты труда (международное публичное трудовое право) : учеб. пособие / Д. В. Черняева. – Москва : КНОРУС, 2010. – 232 с.

286. Чиркин В. Е. Конституционное право : Россия и зарубежный опыт / В. Е. Чиркин. – Москва : Зерцало, 1998. – 448 с.

287. Шевченко Л. С. Позикова праця: сутність, ризики, особливості розвитку в Україні [Електронний ресурс] / Л. С. Шевченко // Вісник Національної юридичної академії України імені Ярослава Мудрого. – 2012. – № 1. – С. 121-129. – Режим доступу: <http://econtlaw.nlu.edu.ua/wp-content/uploads/2016/02/1-121-129.pdf>

288. Шемшученко Ю. С. Теоретические проблемы гармонизации законодательства Украины с европейским правом / Проблемы гармонизации законодательства Украины и стран Европы / Под общ. Ред. Е. Б. Кубко, В. В. Цветкова. – Київ : Юринком Интер, 2003. – 528 с.

289. Шишков Ю. В. Интеграционные процессы на пороге XXI века : Почему не интегрируются страны СНГ : монография / Ю. В. Шишков. – Москва : НП «III Тысячелетие», 2001. – 478 с.

290. Шмельова Г. Г. Юридичний механізм забезпечення прав людини (загальнотеоретична характеристика) / Г. Г. Шмельова // Право України. – 1994. – № 10. – С. 49-51.

291. Шулипа М. Ю. Дія локальних нормативно- правових актів, що містять норми трудового права / М. Ю. Шулипа // Актуальні проблеми держави і права. – 2011. – Вип. 57. – С. 305–310

292. Шумилов В. М. Международное экономическое право в эпоху глобализации / В. М. Шумилов. – Москва : Междунар. отношения, 2003. – 272 с.

293. Щодо тимчасового застосування міжнародного договору : Лист Міністерства закордонних справ України від 30.11.2015 р. № 72/14-612/1-2980. – Режим доступу : <http://rada.gov.ua/>

294. Яворська І. М. Роль Суду ЄС у розвитку права Європейського Союзу : дис... канд. юрид. наук : 12.00.11 / Ірина Михайлівна Яворська; Інститут держави і права ім. В. М. Корецького НАН України. – Київ . – 2006. – 213 с.

295. Holmes O. The Path of the Law / O. Holmes // Harvard Law Review. – 1997. – № 5. – P. 996-998.

296. Jennings R. Universal International Law in a Multikultural World / R. Jennings // In Liber Amicorum for the Rt. Hon. Lord Wilberforce, edited by M. Bos and I. Brownlie, Oxford : Clarendon Press, 1987. – P. 39-41.

297. Lowrence Collins. Essays in International Litigation and the Conflicts of Laws. – Oxford: Clarendon Press, 1994. – P. 453-466.

298. *Roller C.* Krisentreffen bei Merkel / *C. Roller* // Spiegel. – 2008. – № 12. – S. 32.

299. Storrite D. Temporary Agency Work in the European Union / D. Storrite. – Luxemburg, 2002. – P. 28.

ДОДАТКИ

Список публікацій здобувача за темою дисертації:

Публікації в яких опубліковані основні наукові результати дисертації:

1. Барегамян С. Х. Право человека на труд и его судебная защита в конституционных нормах Украины и России / С. Х. Барегамян // Вісник Маріупольського державного університету. Серія : Право. - 2013. – Вип. 5. – С. 174-179.
2. Барегамян С. Х. Становлення та розвиток конституційного права на працю в Україні (історико-правовий аспект) / С. Х. Барегамян // Науковий вісник Ужгородського національного університету: Серія Право. – Збірник наукових праць. – 2014. – № 27. – Том 1. – С. 72-76.
3. Барегамян С. Х. Конституційно-правові аспекти регулювання зайнятості та працевлаштування в Україні на сучасному етапі у контексті зарубіжного досвіду провідних держав / С. Х. Барегамян // Вісник Маріупольського державного університету. Серія : Право. – 2014. – Вип. 7. – С. 284-299.
4. Барегамян С. Х. Вплив міждержавних інтеграційних процесів на модернізацію конституційно-правового регулювання права на працю в Україні / С. Х. Барегамян // Вісник Маріупольського державного університету. Серія : Право. – 2014. – Вип. 8. – С. 131-141.
5. Барегамян С. Х. Міжнародні та конституційні гарантії захисту прав громадян України у сфері міжнародної праці / С. Х. Барегамян // Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія : Юриспруденція. – 2015. – Том 1. – Вип. 14. – С. 41-45.
6. Барегамян С. Х. Регулювання конституційного права на працю в Україні нормами національного законодавства на сучасному етапі / С. Х. Барегамян // Вісник Маріупольського державного університету. Серія : Право. – 2015. – Вип. 9-10. – С. 182-191.
7. Барегамян С. Х. Конституційно-правові аспекти визначення та функціонування системи захисту права людини на працю в Україні [Електронний ресурс] / С. Х. Барегамян // Юридичний науковий електронний журнал. – 2016. –

№ 6. – С. 37-41. – Режим доступу: <http://www.lsej.org.ua/>

8. Барегамян С. Х. Своєрідність та перспективи розвитку конституційно-правових відносин у сфері праці / С. Х. Барегамян // Вісник Маріупольського державного університету. Серія : Право. – 2017. – Вип. 13. – С. 196-203.

Публікації, які засвідчують апробацію матеріалів дисертації:

9. Барегамян С. Х. Нелегальна трудова міграція в Україні: реалії та заходи протидії / С. Х. Барегамян // Збірник матеріалів науково-практичної конференції «Правовий вимір сучасних реформаційних процесів в Україні», м. Львів, 21-22 жовтня 2011 р., у 2-х частинах. – Львів: Західноукраїнська організація «Центр правничих ініціатив», 2011. – Ч. II. – С. 8-9.

10. Барегамян С. Х. До питання про вдосконалення правових засобів забезпечення конституційного права на працю в Україні / С. Х. Барегамян // Збірник тез наукових праць Міжнародної науково-практичної конференції студентів, аспірантів і молодих учених «Сучасний розвиток державотворення та правотворення в Україні: проблеми теорії та практики», 16 березня 2012 р. – Том 1. – Маріуполь : Маріупольський державний університет, 2012. – С. 21-23.

11. Барегамян С. Х. Конвенції Міжнародної організації праці (МОП): імплементація та проблеми застосування в Україні / С. Х. Барегамян // Матеріали II Міжнародної науково-практичної конференції «Нові виміри прав людини: юридичні, філософські, політологічні аспекти»: Збірник тез (до 65-ї річниці прийняття Конвенції про запобігання злочину геноциду та покарання за нього), 25 листопада 2013 р. – Львів, 2013. – Випуск II. – С. 8-11.

12. Барегамян С. Х. Конституційно-правові аспекти реалізації права на працю та сприяння зайнятості в Україні / С. Х. Барегамян // Збірник тез наукових праць III Міжнародної науково-практичної конференції студентів, аспірантів і молодих учених «Сучасний розвиток державотворення та правотворення в Україні: проблеми теорії та практики», 14 березня 2014 р. – Маріуполь : Маріупольський державний університет, 2014. – С. 43-45.

13. Барегамян С. Х. Конституційно-правове регулювання права на працю в Україні під впливом міждержавних інтеграційних процесів / С. Х. Барегамян //

Матеріали міжнародної науково-практичної конференції «Особливості інтеграції України в світовий економічний та політико-правовий простір». – Маріуполь : Маріупольський державний університет, 5 грудня 2014. – С. 166-168.

14. Барегамян С. Х. Деякі проблеми захисту прав громадян України, працюючих за кордоном / С. Х. Барегамян // Збірник матеріалів IV Міжнародної науково-практичної конференції студентів, аспірантів і молодих учених «Сучасний розвиток державотворення та правотворення в Україні: проблеми теорії та практики», 13 березня 2015 р. – Маріуполь : Маріупольський державний університет, 2015. – С. 260-262.

15. Барегамян С. Х. Теоретичні та практичні проблеми працевлаштування випускників ВНЗ (європейський досвід) / С. Х. Барегамян // Збірник матеріалів Міжнародної науково-практичної заочної конференції «Міжнародна діяльність університетів як фактор інноваційного розвитку вищої школи», 18 вересня 2015 р. – Маріуполь : Маріупольський державний університет, 2015. – С. 203-204.

16. Барегамян С. Х. Судовий захист конституційного права людини на працю в Україні / С. Х. Барегамян // Збірник тез наукових праць V Міжнародної науково-практичної конференції студентів, аспірантів і молодих учених «Сучасний розвиток державотворення та правотворення в Україні: проблеми теорії та практики», 11 березня 2016 р. – Маріуполь : Маріупольський державний університет, 2016. – С. 73-76.

17. Барегамян С. Х. Реалізація конституційного права на працю в Україні випускниками вищих навчальних закладів на сучасному етапі / С. Х. Барегамян // Матеріали міжнародної науково-практичної конференції [«Európska tradícia v medzinárodnom práve: uplatňovanie ľudských práv» («Європейська традиція в міжнародному праві: реалізація прав людини»)], (м. Братислава, Словацька Республіка, Paneurópska vysoká škola, 6-7 травня 2016 р.). – С. 80-83.