



## НОРМАТИВНО-ПРАВОВІ ПРОБЛЕМИ ЗАХИСТУ ТА ОХОРОНИ КОНСТИТУЦІЙНИХ ТРУДОВИХ ПРАВ ТА ШЛЯХИ ЇХ ВИРІШЕННЯ

С. ВАВЖЕНЧУК,

кандидат юридичних наук, доцент кафедри цивільного та трудового права юридичного факультету Київського національного економічного університету ім. Вадима Гетьмана

### SUMMARY

The article is devoted normatively to the legal problems which scamper about in the field of defence and guard of constitutional labour rights. Certainly factors which predetermine existence of these problems. The forms of display of the probed problems are found out. The ways of decision of found out problems are offered.

Key words: problems, defence and guard, constitutional labour rights, normatively legal.

\* \* \*

Стаття присвячена нормативно-правовим проблемам, що снують у сфері захисту та охорони конституційних трудових прав. Визначено чинники, що зумовлюють існування цих проблем. З'ясовано форми прояву досліджуваних проблем. Запропоновано шляхи вирішення виявлених проблем.

Ключові слова: проблеми, захист та охорона, конституційні трудові права, нормативно-правовий.

\* \* \*

Статья посвящена нормативно правовым проблемам, которые существуют в сфере защиты и охраны конституционных трудовых прав. Определены факторы, которые определяют существование этих проблем. Выявлены формы проявления исследуемых проблем. Предложены пути решения существующих проблем.

Ключевые слова: проблемы, защита и охрана, конституционные трудовые права, нормативно правовой.

*В сучасних умовах переходу до ринкових відносин під загрозою опиняються трудові права працівників. Ситуація в країні склалася таким чином, що держава в деяких випадках не в змозі забезпечити навіть мінімальні стандарти у сфері праці, що визначені Конституцією України. Однак, ринкові механізми не зможуть самостійно налагодити лад в суспільстві, за будь-яких умов держава не повинна стояти осторонь тих питань, що стосуються прав та свобод людини. Відтак, потребується дослідження тих проблем, що виникають у сфері захисту та охорони конституційних трудових прав працівників. Окрема увага має приділятися саме нормативно-правовим проблемам, оскільки правова держава повинна забезпечувати права та свободи насамперед за допомогою права та закону. Зважаючи на актуальність теми та відсутність наукових розробок з піднятого питання, доцільним є проведення дослідження в обраному напрямку.*

пов'язані із належним законодавчим забезпеченням конституційних трудових прав, тобто їхньою деталізацією в законах України, нормативно-правовим закріпленням; 2) проблеми, пов'язані із їхньою реалізацією на практиці. Ці проблеми утворюють дві окремі групи: нормативно-правову та організаційно-правову.

Нормативно-правові проблеми – це ті, що зумовлені недосконалим нормативно-правовим регулюванням захисту та охорони трудових прав працівників на законодавчому рівні. Вони проявляються у: недосконалих формулюваннях статей відповідних законів (така прогалина має місце і в Конституції України, зокрема, в ч.2 ст.43, де встановлено обов'язок держави забезпечити умови для реалізації прав на працю тільки громадянам всупереч встановленого в ч.1 цієї ж статті права кожного на працю); відсутності законодавчого закріплення певного понятійного апарату, що унеможливило належне забезпечення певного конституційного трудового права (прикладом є поняття «примусова праця»); недостатньо розробленому на нор-

Метою здійснення даного дослідження є викласти систематизовано нормативно-правові проблеми, що існують у сфері захисту та охорони конституційних трудових прав, а також запропонувати напрямки їх вирішення. Задля вирішення поставлених задач передбачається: розкрити зміст та сутність нормативно-правових проблем у досліджуваній сфері; визначити чинники, що сприяють їхньому існуванню; запропонувати відповідні шляхи вирішення

виявлених проблем. Сприяють досягненню поставленої мети наукові доробки вчених, які вже присвячували свої наукові праці окремим аспектам піднятого питання, а саме: О.Д.Зайкін, П.Пилипенко, С.Прилипка, О.В.Смірнов, О.Ярошенко.

Проблеми в сфері захисту та охорони означених прав особливо гостро проявляються зараз, на перехідному етапі розвитку нашої країни та економіки. До них слід віднести: 1) проблеми,



мативному рівні механізми забезпечення певних конституційних трудових прав (наприклад, проголошення в Конституції України права на належні, безпечні й здорові умови праці в нових економічних не завжди підкріплене відповідним механізмом, так зокрема нормативно не врегульовано питання контролю та нагляду за умовами трудової діяльності працівників, що працюють у фізичних осіб за трудовим договором, оскільки потрапляння до приватних приміщень без санкції суду заборонено; ще одним прикладом є відсутність нормативно закріпленого механізму обчислення мінімальної заробітної плати, тощо); невідповідності проголошених Конституцією України трудових прав тим, що закріплені законодавством, так би мовити «більш низький рівень» трудових прав, закріплених в законах (наприклад, Конституцією України гарантується право на належні, безпечні й здорові умови праці, в той час як КЗпП закріплено право на безпечні та нешкідливі, що очевидно, знижує рівень правових гарантій на законодавчому рівні для працівників); відсутності актуальних законів, які на сьогодні є вимогою часу (в першу чергу, Трудового кодексу України); недостатній забезпеченості конституційних трудових прав міжнародними нормами в силу того, що не всі міжнародно-правові акти, які захищають та охороняють трудові права працівників, ратифіковано Україною, а в деяких випадках акт ратифіковано, але окремі важливі статті «відкладено» для ратифікації на майбутнє (так, наприклад, під час ратифікації Європейської соціальної хартії (переглянутої) було відкладено ратифікацію п.1 ст.4, де визнається право працівників на таку винагороду, яка забезпечує їм та їхнім сім'ям достатній життєвий рівень; також Україною не ратифіковано ряд Конвенцій МОП); наявності прогалин в чинному правовому регулюванні трудових відносин (зокрема, це сто-

сується реалізації права на захист від незаконного звільнення, коли законодавством не встановлено підстав визнання звільнення працівника за власною ініціативою незаконним у разі, коли заява про звільнення подана працівником в результаті психологічного тиску чи погроз з боку роботодавця); невідповідності нових прийнятих законів міжнародно-правовим нормам (наприклад, Закон України «Про основні засади державного нагляду (контролю) в сфері господарської діяльності» 2007 року не враховує значну кількість положень Конвенцій МОП № 81 та 129); відсутності нормативно закріпленої відповідальності в деяких випадках порушення трудових прав (наприклад, з чинного законодавства не зрозуміло, яку відповідальність та яким чином несе колектив за порушення норм колективних договорів; не встановлено відповідальності профспілки за відмову у захисті трудових прав працівника, що до неї звернувся, тощо); відсутності належним чином закріплених обов'язків уповноважених державних органів та посадових осіб щодо здійснення захисту та охорони конституційних трудових прав в порядку нагляду та контролю; тощо.

Означені проблеми в сфері захисту та охорони конституційних трудових прав працівників України зумовлені наступними чинниками: по-перше, особливий об'єкт захисту та охорони вимагає застосування специфічних заходів такого захисту та охорони; по-друге, наявними є прогалини та недоліки у функціонуванні загального механізму захисту та охорони трудових прав.

Перший чинник існуючих проблем в сфері захисту та охорони конституційних трудових прав – тобто специфічний об'єкт захисту та охорони – зумовлюється специфікою акту, в якому закріплено конституційні трудові права. Під час дослідження нами доведено, що Конституція України як джерело трудового права

має певні особливості, які полягають у її найвищій юридичній силі та верховенстві. Закріплені в Основному Законі трудові права вже за самим фактом їхнього встановлення саме таким чином виступають гарантіями трудових прав в державі. Однак, на практиці реалізація навіть мінімальних стандартів у сфері трудових прав стикається із численними труднощами, коли порушуються саме ці основні трудові права: право на працю, право на відпочинок, право на безпечні умови праці і найчастіше – право на своєчасне одержання винагороди за працю. Разом із тим, недодержання цих прав як логічний наслідок тягне за собою порушення й інших основних прав, не пов'язаних із трудовою сферою. Так, наприклад, порушення права на своєчасне отримання винагороди за працю цілком логічно порушує інше конституційне право, закріплене в ст.48 Конституції України: право на достатній життєвий рівень для себе і своєї сім'ї, що включає достатнє харчування, одяг, житло. Відтак, питання додержання визначених Основним Законом прав є важливим для забезпечення виконання Конституції в цілому, забезпечення її реальності, а не формальності.

До специфічних заходів захисту та охорони конституційних трудових прав слід віднести: 1) пряма дія таких норм, в результаті чого суд загальної юрисдикції може не застосовувати закон, який суперечить Конституції, а має право винести рішення, керуючись безпосередньо конституційною нормою; 2) заборона обмеження визначених Конституцією України прав та свобод; 3) визнання міжнародно-правових актів, згода на які надана Верховною Радою України, частиною національного законодавства, в результаті чого конституційні трудові права, якщо вони відтворюють закріплені у певному міжнародно-правовому акті, отримують можливість бути захищеними за допомогою міжна-



родних інститутів та структур; 4) забезпечення реалізації таких норм шляхом їхньої деталізації в законодавчих актах із встановленням відповідного механізму такої реалізації; 5) встановлення конституційного обов'язку державних органів та посадових осіб дотримуватись прав та свобод людини і громадянина у своїй діяльності; 6) конституційно встановлена можливість звернення за захистом порушених прав, в тому числі конституційних трудових прав, до судових органів; 7) визначення відповідальної особи за дотримання прав та свобод людини і громадянина, закріплених в Конституції України, якою є Президент України як гарант дотримання Конституції та, відповідно, прав та свобод. Також до таких специфічних заходів, на нашу думку, слід віднести проголошення України себе соціальною та правовою державою, що накладає на неї відповідні зобов'язання як на внутрішньодержавному полі, так і за межами держави. Зокрема, обраний євроінтеграційний курс зумовив необхідність приведення національного законодавства у відповідність до європейського, в тому числі і врахування європейських правових актів у сфері праці під час розробки та прийняття законів, які регулюють трудові відносини. Окрім того, Україна постійно співпрацює із МОП на предмет вдосконалення умов правового регулювання трудової діяльності працівників на території України та захисту їхніх прав. Також прагнення відповідати ознаці соціальної держави зумовлює потребу у постійному відстеженні тенденцій до виконання чи порушення норм трудового законодавства, прийняття адекватних заходів щодо усунення виявлених проблем, розроблення різноманітних соціальних програм, вжиття організаційних заходів.

Щодо другого чинника, що спричинює наявність проблем у сфері захисту та охорони конституційних трудових прав, то

недоліки функціонування загального механізму захисту та охорони трудових прав обумовлені, головним чином, недостатньою розробленістю цієї проблеми в науці трудового права та, відповідно, її недостатньою урегульованістю правовими нормами, що спричинює відповідні проблеми на практиці. Зокрема, відсутня чітка система захисту та охорони трудових прав працівників, що проявляється, насамперед, у відсутності навіть у законодавстві (в проекті в тому числі) чіткого переліку способів захисту трудових прав, засобів такого захисту та заходів; наявним є звуження можливостей працівника щодо захисту своїх трудових прав в зв'язку із усуненням обов'язковості створення КТС; існуючі способи захисту на практиці переважно зводяться до судового, який, в свою чергу, є далеким від досконалості і не завжди забезпечує вчасний та оперативний захист порушених трудових прав; відсутність законодавчо закріпленого права працівників на самозахист, який є природним правом людини, але його реалізація обов'язково повинна бути введена в межі правового поля задля уникнення можливості виникнення ситуацій чинення самосуду чи самоуправства; занепад захисної функції профспілок, що проявляється в загальному зростанні недовіри до них як до потрібного інституту захисту трудових прав, а відтак небажання працівників їх утворювати (те ж саме відбувається і щодо КТС, однак, на їх «непотрібності та неефективності» налягають дедалі частіше ще й науковці та суб'єкти законодавчої ініціативи), тощо.

Серед однієї із найбільш значних проблем функціонування механізму захисту та охорони трудових прав слід вказати відсутність адекватного, такого, що відповідає сучасності, кодифікованого нормативно-правового акту, який би належним чином врегулював існуючі на сьогодні трудові відносини із урахуван-

ням тих суспільних перетворень, що відбулися в Україні за останні десятиліття. Як свідчить з цього приводу О.В.Смирнов, «потреба в правовому регулюванні праці визначається об'єктивними умовами розвитку суспільства. Нині відчувається гостра потреба в такому типі трудового права, який закріпив би принципи гуманізму і справедливості в сфері трудових відносин, максимально сприяв переходу їх до ринкового характеру як за формою, так і за змістом» [1, с.3]. Підтверджує цей висновок і російський дослідник О.Д.Зайкін, який зазначає наступне: «У свою чергу відносини, що виникають у сфері праці, потребують правового регулювання. Рівень розвитку суспільства багато в чому визначається ефективністю правового регулювання суспільних відносин. Право людини на працю відноситься до основних прав людини, а стан законодавства і реальний стан справ у сфері реалізації даного права не лише є показником цивілізованості суспільства, але й безпосередньо впливає на його моральність, ефективність його економіки» [2, с.53].

Сьогодні проблема належного правового регулювання трудових відносин пов'язана першочередово з розробкою та прийняттям нового Трудового кодексу України. На даному етапі основним джерелом трудових прав та обов'язків все ще залишається КЗпП 1971 року. Однак, як вірно підкреслює П.Пилипенко, «навіть із тими значними змінами, що були внесені до нього впродовж останніх 10-15 років, цей кодекс вже неспроможний забезпечити належний рівень регулювання трудових відносин і це, зрештою, позначається на гарантуванні прав і свобод найманих працівників» [3, с.7]. С.М. Прилипко та О.М.Ярошенко відзначають, що «насиченість чинного КЗпП економічно нереальними гарантіями й пільгами сприяє появі й подальшому розвитку окремих негативних тенденцій: - трудові правовідносини (особливо в



комерційному секторі економіки) найчастіше механічно підмінюються цивільно-правовими, внаслідок чого працівники фактично позбавляються навіть існуючого мінімуму гарантій, оскільки застосування КЗпП в повному обсязі стає для роботодавця економічно не вигідним і нереальним; - формально найбільш захищені законодавством працівники (жінки, молодь, особи, які поєднують роботу із навчанням, інваліди та ін.) фактично стали найменш конкурентноспроможними на ринку праці й масово «витісняються» з нього»[4,с.14-15].

Процесу розробки нового ТК України приділяється чимало уваги, його норми аналізуються, виявляються проблеми та прогалини, вносяться пропозиції щодо їх усунення. Разом із тим, існуюча наразі редакція ТК все одно містить чимало недоліків, серед яких і недостатньо розроблений понятійний апарат, і наявність певних суперечностей між проектом та теоретично обґрунтованими підходами до врегулювання трудових відносин наукою, і нелогічність закріплення окремих положень, і в деяких випадках навіть невідповідність загальним засадам теорії права. Відтак, проект ТК України потребує доробки та певною мірою вдосконалення. До цього питання слід віднести вкрай серйозно, оскільки захист та охорона конституційних трудових прав цілком залежать від якості трудового законодавства, від його можливості забезпечити реалізацію проголошених в Конституції України основних трудових прав працівників. Разом із тим, не слід затягувати із його прийняттям, оскільки чим довше існуючі суспільні трудові відносини регулюються застарілими нормами Кодексу 1971 року, тим більше порушень та обмежень конституційних трудових прав зазнають працівники на території України, що однозначно не сприяє їхній належній реалізації, а існуючі в чинному законодавстві способи захисту таких прав – не

сприяють їхньому захисту та охороні.

Отже, підсумовуючи все вище викладене, слід зробити такий висновок. В сфері захисту та охорони конституційних трудових прав слід розрізняти проблеми: нормативно-правові та організаційно-правові. Перші пов'язані із належним законодавчим закріпленням та нормативно-правовим забезпеченням означених прав, другі – з їхньою реалізацією. Причинами існування перших є: особливий об'єкт захисту та охорони вимагає застосування специфічних заходів такого захисту та охорони; наявними є прогалини та недоліки у функціонуванні загального механізму захисту та охорони трудових прав.

Задля вирішення нормативно-правових проблем у сфері захисту та охорони конституційних трудових прав працівників потребується: 1) розробка та прийняття нового ТК України; 2) прийняття спеціальних законів, що регулюють окремі аспекти трудових відносин, які відповідають Конституції України, міжнародним актам та не суперечать один одному; 3) проведення обов'язкової дозаконодавчої експертизи законопроектів на предмет їхньої відповідності Конституції та міжнародним актам; 4) дотримання принципу наукової обґрунтованості під час здійснення будь-яких реформувальних трудових законодавства та прийняття рішень про застосування нововведень; 5) підтримка розвитку науки трудового права як базису для ефективно функціонуючого трудового законодавства; 6) приєднання до міжнародно-правових актів із дійсним прагненням забезпечити проголошені права та свободи, не перетворюючи акти імплементації на формальний крок до визнання України правовою та соціальною державою.

Конкретними заходами удосконалення правозахисного механізму (у вузькому його розумінні) конституційних трудових прав

слід назвати: 1) закріплення в новому ТК України конкретного переліку способів захисту трудових прав працівників; 2) визначення в ТК України заходів та засобів захисту трудових прав працівників; 3) передбачення серед способів захисту трудових прав права на самозахист; 4) детальна регламентація здійснення права на самозахист з метою недопущення самоуправства та самосуду, тобто із визначенням меж та умов, порядку реалізації даного права, закріпленням прав та обов'язків працівників та роботодавців під час здійснення самозахисту; 5) закріплення обов'язку створення КТС у разі виявлення бажання працівником чи роботодавцем вирішити трудовий спір в межах підприємства; 6) збереження прав профспілок у новому ТК зі збереженням надбань попередніх років; 7) усунення положень в законах, що не відповідають міжнародним нормам та стандартам чи порушують конституційні норми; 8) вдосконалення закріплення адміністративної, кримінальної відповідальності за порушення конституційних трудових прав; 9) визначення переліку підстав визнання причин пропуску пред'явлення позову щодо трудового спору до суду поважними; 10) розробка та прийняття Трудового процесуального кодексу.

### Література:

1. Смирнов О.В. Трудовое право: Ученник / О.В. Смирнов. – М.: Проспект, 1997. – 448с.
2. Российское трудовое право: Учебник для вузов / Под ред. А.Д.Зайкина. – М.: ИНФРА-М-НОРМА, 1997. – 415с.
3. Пилипенко П. Кодифікація вітчизняного трудового законодавства: проблеми та перспективи / П.Пилипенко // Право України, 2009. – № 3. – С. 7-13
4. Прилипко С.М. Проект Трудового кодексу України – важливий етап реформування трудового законодавства./ С.М.Прилипко, О.М.Ярошенко // Право України, 2009. – №3. – С. 14-21.