

*Ніколенко Л. І.,  
викладач Придунайської філії  
Міжрегіональної академії управління персоналом*

## СУТНІСТЬ КОНСТИТУЦІЙНИХ ПОЛОЖЕНЬ, ЩО ВИЗНАЧАЮТЬ ОСНОВИ РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

**Анотація.** У статті висвітлено сутність конституційних положень, що визначають основи регулювання праці в Україні. Зокрема, йдеться про шляхи закріплення цих положень у Конституції України.

**Ключові слова:** конституційні засади трудового права, конституційні положення, законодавство України.

**Постановка проблеми.** Україна, як і інші держави континентальної системи права, дотримується принципів централізованого встановлення норм, що регулюють трудові та тісно пов'язані з ними відносини. І хоча є тенденція до розширення сфери децентралізованого правового регулювання у трудовому праві, все ж акти органів державної влади визначатимуть і надалі пріоритети у сфері суспільної організації праці. Головне місце серед них належить Конституції – Основному Закону нашої держави.

Питанням конституційних положень, що визначають основи регулювання праці в Україні, приділяли і приділяють увагу ряд провідних вітчизняних і зарубіжних вчених, наприклад, П.М. Рабинович зауважує, що Конституція відіграє «визначальну, навіть надзвичайну роль в юридичному забезпеченні прав і свобод людини у кожній країні. Адже саме у ній фіксуються вихідні засади положення людини у суспільстві, її взаємини із державою» [1]. Тому серед законів України, що є джерелами права, основне місце належить саме цьому акту.

Всі сучасні Конституції мають багато спільних рис. Зокрема, у них представлені положення соціального характеру, які є орієнтирами держави, або просто надають текстам соціального звучання. Тому такі Основні Закони іноді називають соціальними. Поява у них відповідних положень спричинена розширенням державних функцій, зростанням потреб у правовій регламентації державного впливу на процеси у сфері економіки та політичній системі суспільства [2]. Конституція України за своєю сутністю також є соціальною. У ній зазначено, що Україна є соціальною, правовою державою [3].

**Виклад основного матеріалу.** Конституцію як основне джерело права розглядають з позицій соціальної та юридичної її значимості.

Щодо першої, то йдеться про закон, що створює основні засади державної стабільності, розвитку становлення кожного індивіда. У даному випадку Конституція є первинним фіксатором суспільних відносин, а тому має установчий характер.

Юридична значимість полягає у тому, що Конституція має вищу юридичну силу й безпосередньо регулює суспільні відносини у різних сферах життя суспільства, закріплює підвалини правової системи.

Якщо з юридичної позиції Конституція матиме однаковий вплив на всі галузі права, то з соціальної її положення конкретизуються і деталізуються стосовно кожної галузі права. Такі позиції базуються на співвідношенні природньо-правового і позитивістського підходів [4, с. 65–66].

Природньо-правовий підхід є основою норм і засад загальноновизнаних прав людини. Він включає в себе ідеали свободи, справедливості, рівності всіх перед законом, визнає народ єдиним джерелом влади тощо. Так, у Конституції України, зокрема, зазначено, що «усі люди є вільні і рівні у своїй гідності та правах» (ст. 21 Конституції України, із змінами та доповненнями від 15.03.2016, підстава v001p710-16), «кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується» (ст. 43 Конституції України) тощо.

За позитивістських підходів Конституція України закріплює права і свободи переважно у соціально-економічній та культурній сферах, а також «містить в собі позитивне закріплення широкого кола прав і свобод, які визначають систему гарантій і механізмів їхнього захисту» [5, с. 143]. Йдеться, зокрема, про право на оплату праці, право на охорону праці тощо.

Таке співвідношення двох суперечливих підходів позитивно відобразилося на концепції Конституції нашої держави. Минулий досвід показав, що кожен із них не здатний задовільнити основні права та свободи людини і громадянина. Тільки у взаємодії вони створюють міцне підґрунтя для їхньої реалізації. Таке співвідношення виражається, зокрема, у ч. 2 ст. 22 Конституції України, де зазначено, що «конституційні права і свободи гарантуються і не можуть бути скасовані».

В.М. Шаповал зазначає, що «Конституція належить до окремої категорії нормативно-правових актів – законів. Однак на відміну від останніх, має більшу жорсткість – особливий характер прийняття та внесення змін» [6, с. 2–4]. У цілому її властивостями є нормотворчість, установчість, програмність, вища юридична сила, підвищена стабільність, особливий ступінь охорони з боку держави. Тому положення, які містяться в ній, визначають напрями розвитку галузей права.

Так, виходячи із аналізу законодавчих актів та спеціальної літератури, варто зазначити, що з прийняттям Конституції України розвиток трудового права продовжує відбуватися у двох основних напрямках:

1) внесення змін та доповнень до чинного трудового законодавства, адже неможливо відразу ретельно підготувати великий за обсягом пакет законопроектів, необхідний для перебудови галузі трудового права;

2) прийняття принципово нових нормативних актів, що будуть підґрунтям для створення нової системи трудового законодавства, зокрема нового трудового кодексу, а також трудового процесуального кодексу.

Конституційні засади у сфері трудового права забезпечують цілеспрямовану дію всієї системи трудового права. Вони не можуть існувати ізольовано від норм трудового права, бо саме засади відображають зв'язуючу сутність окремих норм, об'єднуючи їх в інститути, галузь трудового права.

Конституційні засади розвиваються і диференціюються у правових нормах.

На думку деяких науковців, окремі конституційні засади не можуть бути визнані нормами права. Це, передусім, ті, що закріплюють засади права, визначають основні правові поняття тощо. Стверджується також, що деякі конституційні норми фактично є правоположеннями, які тільки завдяки іншим правовим приписам і тільки в поєднанні з ними визначають поведінку учасників суспільних відносин. При цьому не враховується той факт, що наявність у Конституції засад і загальних положень в жодному разі не позбавляє її нормотворчості. Тому з даним підходом не можна погодитися.

Професор Р.З. Лівшиць виділяє два різновиди принципів (засад) права: норми-принципи та принципи, які виводяться з норм. На його думку, коли правові засади безпосередньо закріплюються в нормах, ми маємо справу із нормами-засадами. В усіх інших випадках їх необхідно виводити з норм, тобто формулювання правових засад переходить у численну кількість норм і ніби розчиняється в них.

Тому конституційні засади закріплюються у Конституції України двома шляхами: *безпосередньо чи опосередковано*.

Безпосереднє закріплення має місце у тих випадках, коли у формулюванні норми втілюється певна правова засада (конституційна норма-засада). Зазвичай норми узагальненого характеру деталізуються у чинному законодавстві. До них належать «право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку людина вільно обирає або на яку вільно погоджується» [2], право на відпочинок – «кожен, хто працює, має право на відпочинок» [2] тощо.

Опосередковані засади безпосередньо не закріплені в конституційних нормах, але можуть бути виведені з них. Ці засади містяться в Конституції ніби у «прихованому» вигляді. Їхній зміст випливає із багатьох норм. Зокрема, право на охорону праці, яке закріплено у Конституції через ряд прав на належні, безпечні та здорові умови праці.

Конституційні норми втілюються в Основному Законі здебільшого у вигляді норм-засад і є нормами узагальненого характеру (право на працю, право на відпочинок, оплату праці тощо). Вони деталізуються у поточному галузевому законодавстві. Це дає можливість створити ефективний механізм реалізації функцій держави, захисту відповідних прав людини і громадянина. Формальна визначеність засад Конституції України має суттєве значення для розкриття регулятивного потенціалу Основного Закону, адже вони є загальнообов'язковими на всій території держави. На їхній основі приймаються всі інші підзаконні акти, які мають відповідати і не суперечити Конституції.

Розвиток конституційних засад має надзвичайно важливе значення для суспільних відносин. Їхнє регулювання на практиці не завжди відповідає сучасним умовам повсякденного життя. Наукове розроблення проблем в окремих галузях права, зокрема і трудового, не залишається незмінним, оскільки має динамічний характер, виробляючи нові наукові погляди та позиції на потребу правового регулювання певного кола суспільних відносин. Тому проблему подолання прогалів у чинному законодавстві має бути вирішено шляхом узгодження перспективних поглядів вчених із сучасними концепціями розвитку окремих галузей права (у нашому випадку – трудового права), спрямованих на врегулювання суспільних відносин в Україні. Важливого значення тут набуває обґрунтування конституційних засад трудового права з позицій механізму правового регулювання.

За своїм призначенням у механізмі правового регулювання конституційні засади поділяють на матеріальні (конституційно-матеріальні) та процесуальні (конституційно-процесуальні).

До конституційно-матеріальних засад можна віднести ті, які закріплені в Основному Законі і несуть для особи, яка їх набуває, блага матеріального характеру. Це, зокрема, право на працю, на заробітну плату тощо.

Конституційно-процесуальні засади закріплюють порядок застосування матеріальних засад. Вони є основоположними ідеями в юридичному процесі [7, с. 5]. Конституційно-процесуальні засади можна поділити, своєю чергою, на загальні конституційно-процесуальні засади (засади правосуддя, ст. ст. 124–131 Конституції України) та спеціальні, які регулюють процесуальні відносини тільки в окремій галузі права, зокрема трудового. Наприклад, порядок здійснення права на страйк (ст. 44 Конституції України) тощо.

Особливого значення конституційні засади набувають під час реалізації норм права, в першу чергу, тоді, коли відсутня конкретна норма і є потреба застосувати аналогію закону і навіть аналогію права.

Дані засади у багатьох випадках відображають і зміст міжнародних норм. Це означає, що вони є правовими приписами, причому обов'язковими, які зобов'язують керівників підприємств, установ, організацій та громадян розуміти їх як конкретні вказівки або як директиви щодо організації праці.

Враховуючи правові документи, прийняті світовим товариством, ратифіковані нашою державою, в Конституції України відображені міжнародно-правові стандарти прав і свобод людини. Адже чинні міжнародні договори є частиною національного законодавства і застосовуються у порядку, передбаченому для норм національного законодавства.

Так, відповідно до Декларації МОП «Основних принципів та прав у світі праці» [3] заявлено, що «Всі члени Організації, навіть ті з них, які не ратифікували вказані Конвенції, мають зобов'язання (що випливають вже з факту їхнього членства в Організації) дотримуватися, зміцнювати та реалізовувати добросовісно та відповідно до Статуту принципи, що стосуються основних прав, а саме: а) свобода асоціації та реальне визнання права на ведення колективних переговорів; б) скасування всіх форм примусової чи обов'язкової праці; в) реальна заборона дитячої праці; г) недопущення дискримінації в області праці та занять».

Якщо міжнародним договором України, який набрав чинності в установленому порядку, закріплено інші правила, ніж ті, що передбачені у відповідному акті законодавства України, то застосовуються правила міжнародного договору. Ця норма неодноразово повторювалася в багатьох законодавчих актах України, зокрема і трудового законодавства (наприклад, ст. 81, якою КЗпП України доповнений від 11.06.2016, підстава 1366-19). Нині ж за ст. 9 Конституції «укладення міжнародних договорів, які суперечать Конституції України, можливе лише після внесення відповідних змін до неї», адже вона визнається основним джерелом права.

Отже, Конституція України має не тільки внутрішній, а і зовнішній аспект прояву. Вона закріплює ціннісні орієнтири Української держави в міжнародних зв'язках, визначає співвідношення внутрішнього і міжнародного законодавства, питання імплементації норм міжнародного права у внутрішнє законодавство України. Це є важливим і у входженні України до європейського та міжнародного простору. Відповідність законодавства європейським та світовим стандартам дасть змогу нашим громадянам на належному рівні реалізувати свої трудові права не лише в межах України, але й поза ними.

Особливістю багатьох конституційних положень є їхнє спрямування на регулятивне відношення, яке традиційно є

предметом інших галузей права. При цьому такі положення можна визнати частиною як конституційного, так і галузевого законодавства. Частково до них можна віднести норми Конституції України, які визначають основні засади регулювання суспільних відносин у сфері праці. Тому є всі підстави говорити про цінність окремих галузей права, які виконують певні функції і завдання у регулюванні суспільних відносин, зокрема трудового права; про різну соціальну цінність окремих нормативно-правових актів; про особливу цінність деяких з них, зокрема Конституції [8, с. 11].

За кожним індивідом закріплені конституційні права, які є невід'ємними. Це, зокрема, вищезгадане право на працю (ст. 43), на відпочинок (ст. 45) тощо. Основний закон виключає в трудових відносинах будь-яку дискримінацію і проголошує, що всі громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом незалежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними чи іншими ознаками (ст. 24). У Конституції закріплено право громадян на участь у професійних спілках з метою захисту своїх трудових і соціально-економічних прав та інтересів (ст. 36). Збережено тут і право на оскарження в суді рішень, дій чи бездіяльності органів державної влади, місцевого самоврядування, посадових і службових осіб; право на відшкодування матеріальної та моральної шкоди, завданої незаконними рішеннями, діями та бездіяльністю цих органів, їх посадових і службових осіб при здійсненні ними своїх повноважень (ст. ст. 55, 56) тощо.

Вперше у Конституції закріплено право кожного на належні безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижче визначеної законом (ч. 4 ст. 43). Ряд статей посилюють гарантії трудових прав, зокрема забороняється використовувати примусову працю (ч. 3 ст. 43). У зв'язку з цим не можуть застосовуватися такі, що суперечать Конституції, правила ст. 32, 33, 34 КЗпП, відомчих положень чи статутів про дисципліну тощо, які передбачають можливість тимчасового переведення працівника без його згоди на іншу роботу в порядку дисциплінарного стягнення, у разі виробничої необхідності або простою, а також виконання ним роботи, не передбаченої трудовим договором. Також гарантується захист від незаконного звільнення (ч. 6 ст. 43), право на своєчасне одержання винагороди за працю захищається законом (ч. 7 ст. 43), а також належне місце займає право на страйк для захисту своїх економічних та соціальних інтересів (ст. 44).

Конституція значно розширила трудові права та свободи громадян. Важливо належно забезпечити їхнє здійснення через прийняття ряду нормативно-правових актів, зокрема нового трудового кодексу. Вони гарантуватимуть реалізацію та захист трудових прав. Адже наявність одного тільки права, хоч і закріпленого в Основному законі, без механізму його здійснення на практиці матиме лише декларативний характер.

В Україні на сьогодні досить актуальною є проблема ефективного використання потенціалу Конституції для державотворчого процесу, втілення її приписів у реальне життя, визначення чинників, які негативно впливають на реалізацію конституційних норм.

Конституційні права і свободи людини та громадянина не є вичерпними (ст. 22 Конституції України). Це виражається у zasadі «дозволено все, що не заборонено законом». При цьому під час прийняття нових законів або внесення змін та доповнень до

чинних не допускається звуження змісту та обсягу існуючих прав і свобод. Ці норми є важливою основою для здійснення права на працю, оскільки вони спрямовані на покращення становища працівника і є гарантією його не тільки правової, але і матеріальної стабільності.

Аналіз практики застосування трудового законодавства дозволяє зробити висновок про невирішеність на даний час багатьох проблем у галузі регулювання трудових та тісно пов'язаних з ними відносин. Однією з головних причин цього явища є неналежне використання конституційних засад при розробці нових законів та під час їх безпосереднього застосування. І хоч у Конституції України закладено нові засади регулювання трудових відносин, основу чинного трудового законодавства України на сьогодні складає Кодекс законів про працю, який був прийнятий ще 10 грудня 1971 р. і набрав чинності з 1 червня 1972 р. Абсолютна більшість статей зазнали значних змін від 11.06.2016, підстава 1366-19.

Законодавець належно не сприйняв соціальну і юридичну цінність Конституції України як Основного закону держави. Сучасне законодавство України про працю є сумішшю 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 [9]. Багато положень трудового законодавства не відповідають конституційним засадам і нормам міжнародного права.

На жаль, у КЗпП України не винесено в окрему статтю систему Основних засад трудових та тісно пов'язаних з ними відносин, а тому повною мірою не сприйнято конституційні і міжнародно-правові стандарти в області трудових відносин, не виражено всіх сучасних тенденцій розвитку суспільства та держави, які містяться у Конституції.

За формально-юридичними ознаками текст нашого Основного Закону відповідає кращим взірцям сучасних європейських конституцій. Недаремно, даючи оцінку Конституції України, авторитетна Європейська комісія «Демократія через право» (Венеціанська комісія) високо її оцінила власне як юридичний документ. При цьому Венеціанська комісія спеціально зазначила: «В тексті Основного Закону закладено належні основи для розбудови України як демократичної, соціальної та правової держави, бажання забезпечити захист усіх прав, гарантованих Європейською Конвенцією з прав людини, у повному обсязі та здійснити їхнє практичне втілення» [9].

**Висновки.** Конституція України є і залишатиметься основним джерелом трудового права. Проте у сучасних умовах важливого значення набуває чітке окреслення основних принципів положень майбутньої кодифікації трудового законодавства, яке буде головним засобом правового регулювання трудових відносин найманих працівників.

Передусім необхідно на законодавчому рівні розкрити нове конституційне поняття права на працю як можливості кожного громадянина заробляти собі на життя працюю, яку він обирає або на яку вільно погоджується, а також окреслити коло відносин, які регулюються законодавством про працю.

#### *Література:*

1. Конституція України // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141., зі змінами та доповненнями від 16.01.2016 р.
2. Закон України Про правонаступництво : станом на 05.10.1991 р. / Верховна Рада України // Відомості Верховної Ради України – К. : Парлам. вид., 1991. – 10 с. – 1543-12, чинний.

3. Декларація МОП «Основних принципів та прав у світі праці» : за станом на 18.06.1998 р. / Міжнародна конференція праці // Офіційний вісник України. – К. : видавництво «ЛОГОС», 1998. – 16 с. – 993\_260, чинний.
4. Розуміння духу Конституції громадянським суспільством як умова її ефективності : Матеріали XIII регіон. наук.-практ. конф., (Львів, 8–9 лютого 2001 р.) / М-во освіти і науки України, Льв. нац. у-т ім. І.Франка. – Львів : Льв. нац. у-т ім. І. Франка. Ю. Матвєєва, 2001. – 510 с.
5. Буроменський М. Права людини / М. Буроменський, Т. Андрусак, В. Денисов та ін. ; під ред М. Буроменського. – К. : Видавництво «ПРАВО», 2007. – С. 148.
6. Пилипенко П. Реформування трудового законодавства України: / П. Пилипенко // Юридична газета – 2016. – № 17(77). – С. 4. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.yur-gazeta.com/article/277/>.
7. Стецюк П. Конституція України як цінність, гарантія національної державності українського народу / П. Стецюк. – Львів : Видавництво АСТРОЛЯБІЯ, 2014 – 38 с.
8. Тодика Ю.М. Конституція як соціальна цінність / Ю.М. Тодика // Право України. – 2012. – № 25. – С. 9–13.
9. Шаповал В.В. Конституція України як нормативно-правовий акт / В.В. Шаповал // Право України. – 2007. – № 10. – С. 3–7.

**Николенко Л. И. Сущность конституционных положений, определяющих основы регулирования труда в Украине**

**Аннотация.** В статье освещена сущность конституционных положений, определяющих основы регулирования труда в Украине. В частности, речь идет о путях закрепления этих положений в Конституции Украины.

**Ключевые слова:** конституционные принципы трудового права, конституционные положения, законодательство Украины.

**Nikolenko L. The Essence of the constitutional provisions defining the bases of labor regulation in Ukraine**

**Summary.** The article deals with the essence of the constitutional provisions defining the framework for the regulation of labor in Ukraine. In particular, we are talking about ways to consolidate these provisions in the Constitution.

**Key words:** constitutional principles of labor law, constitutional provisions, legislation of Ukraine.