



Ольга МАКАРЕНКО,
кандидат юридичних наук,
головний консультант
Інституту законодавства
Верховної Ради України

ПРО ДЕЯКІ ПРОБЛЕМИ ДОТРИМАННЯ КОНСТИТУЦІЙНИХ ГАРАНТІЙ ТРУДОВИХ ПРАВ ГРОМАДЯН В УКРАЇНІ

Ключові слова: конституційне право; трудове право; права людини; гарантії трудових прав громадян; оплата праці.

Система трудових прав громадян протягом майже усіх років становлення України як незалежної держави зазнавала радикальних змін. Соціальні права в позитивному значенні, зокрема і право на працю, є чіткою межею між так званими першим і другим поколіннями прав людини. Вони не можуть реалізовуватися без організаційної, координуючої та інших форм діяльності держави, спрямованих на забезпечення цих прав. У ст. 3 Конституції України проголошується, що права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави, а утвердження і забезпечення їх – головний обов'язок держави [1, 7]. Тому у Розділі II Конституції України наголошується на прагненні держави забезпечити відповідний соціальний стандарт життєдіяльності людей, соціальну безпеку кожному нужденному, без якої неможливе підтримання людської гідності, задоволення первинних соціальних потреб і духовного розвитку.

Питанням додержання конституційних прав і свобод людини і громадянина та захисту їх прав присвятили свої наукові праці Н. Карпачова, В. Карташкін, М. Козюбра, А. Колодій, І. Лукашук, А. Олійник, В. Погорілко, П. Рабінович, О. Скакун, В. Тацій, В. Шаповал, Ю. Шемшученко та ін. Проте дотепер залишається однією з найактуальніших проблем в Україні дотримання конституційних гарантій трудових прав громадян, особливо в частині забезпечення гідної оплати праці.

Україна, відповідно до ст. 1 Основного Закону, проголошена соціальною державою. Встановлено також ряд норм щодо соціально-трудова прав громадян, які є нормами прямої дії. Згідно зі ст. 43 Конституції України кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності. Крім цього право на працю – це право на належні, безпечні та здорові умови праці, право на своєчасне одержання винагороди за свою роботу. Згідно зі ст. 45 Основного Закону кожен, хто працює, має право на відпочинок. Це право забезпечується наданням днів щотижневого відпочинку, а також оплачуваної щорічної відпустки, встановленням скороченого робочого дня для окремих професій і виробництв та скороченої тривалості роботи у нічний час.

На виконання і в розвиток норм Конституції України трудові права громадян визначаються Кодексом законів про працю України, а також значною кількістю законів, які відіграють важливу роль у вдосконаленні регулювання трудових відносин, а саме: «Про зайнятість населення» від 1 березня 1991 року, «Про колективні договори і угоди» від 1 липня 1993 року, «Про межу мало-забезпеченості» від 4 жовтня 1994 року, «Про оплату праці» від 24 березня 1995 року,

«Про відпустки» від 15 листопада 1996 року, «Про прожитковий мінімум» від 15 липня 1999 року, «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15 вересня 1999 року, «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії» від 5 жовтня 2000 року, «Про охорону праці» в редакції Закону від 21 листопада 2002 року, «Про індексацію грошових доходів населення» від 6 лютого 2003 року та ін., а також нормативно-правовими актами Президента України, Кабінету Міністрів України тощо. Окрім того, Україна є учасницею практично всіх важливих міжнародних угод у галузі прав людини, що стосуються, зокрема, й трудової сфери. Значна частина прав працюючих громадян визначається колективними договорами та угодами, які укладаються між роботодавцями, профспілками, органами виконавчої влади й органами місцевого самоврядування. Прийняття зазначених законодавчих актів зіграло позитивну роль у справі подальшого вдосконалення правового регулювання трудових відносин в Україні.

Заслужують на увагу запропоновані заходи щодо збільшення рівня та забезпечення соціально-трудова права громадян згідно з прийнятим Законом України «Про Державний бюджет на 2010 рік» від 27 квітня 2010 року, в якому враховані прогностичні тенденції в трудовій сфері та зміни на ринку праці. Зокрема, згідно зі статтями 52, 53 зазначеного Закону у 2010 році вперше встановлений розмір місячної мінімальної заробітної плати на рівні прожиткового мінімуму для працездатних громадян: з 1 липня – 888 гривень, з 1 жовтня – 907, з 1 грудня 2010 року – 922 гривні [2,3].

Однак хоча мінімальна заробітна плата й досягла рівня прожиткового мінімуму, проте навіть за цієї умови соціальний стандарт не відповідає реальній вартості життя.

За даними статистичної служби Євро-стат найвищий рівень мінімальної зарплати серед європейських країн зафіксовано у Люксембурзі – 1610 євро, Ірландії – 1462, Голландії – 1357, Бельгії – 1336, Франції – 1321 та Великій Британії – 1148. У Греції цей показник становить 681 євро, Мальті – 612, Іспанії – 600, Словенії – 567, Португалії – 497,

Польщі – 334, Чехії – 329, Естонії – 278, Угорщині – 285, Словаччині – 267, Литві – 232, Латвії – 228, Румунії – 137; найменший показник у Болгарії – 112 євро. В Україні мінімальний рівень заробітної плати становить приблизно 80 євро. Таким чином, порівняльний аналіз засвідчує, що оплата праці українців є однією із найнижчих у Європі.

Як позитивне слід зазначити, що вперше в Україні Законом України «Про Державний бюджет на 2010 рік» встановлено погодинний мінімальний розмір оплати праці: з 1 липня 2010 року – 5,32 гривні, з 1 жовтня – 5,43, з 1 грудня – 5,52 гривні, однак, на наш погляд, цей розмір дуже низький, тому слід шукати резерви для його зростання.

Зарубіжна практика погодинної оплати праці істотно відрізняється від української як в організаційно-методичному, так і у законодавчому аспектах. Зазначимо, що у більшості країн з ринковою економікою мінімальна зарплата вже давно нараховується в погодинному форматі.

Так, погодинний мінімум у значній кількості держав встановлюється законодавством на різних рівнях (від національного до професійного, а також за окремими галузями, групами і категоріями працюючих). До того ж у погодинній оплаті праці широко застосовуються технічні засоби обліку робочого часу, або нормовані завдання, завдяки розгалуженій системі нормування будь-яких видів праці. Погодинна мінімальна оплата праці, наприклад, у Франції та Німеччині була введена ще у 1950 році, Японії – 1959 року, Бельгії – 1975 року. У США значного поширення вона одержала після Великої депресії, з 1938 року, коли був прийнятий пакет законів про справедливу працю, а також перший загальнонаціональний погодинний мінімум оплати праці [4].

Попри загальні позитивні тенденції в реалізації права кожного на працю, продовжують мати місце порушення трудових прав громадян, особливо в частині забезпечення гідної праці. Економічні та соціальні проблеми, демографічна криза спричинили протягом останніх років зростання безробіття, поширення нелегальної трудової діяльності, зниження національного інтелектуального

потенціалу, значне розшарування населення за рівнем доходів. Названі тенденції вплинули на кількісно-якісний склад трудового потенціалу, продуктивність суспільної праці.

На ринку праці спостерігалися такі негативні процеси, як вивільнення працівників, вимушена праця на умовах неповного робочого часу, часткове безробіття, дисбаланс між попитом та пропозицією робочої сили. Так, під впливом світової фінансової кризи за даними Держкомітету статистики кількість зареєстрованих безробітних на 1 серпня 2010 року становила 396,8 тис. осіб, або 20% всіх безробітних працездатного віку, визначених за методологією МОП. Кожний десятий із них втратив роботу з економічних причин. Допомогу по безробіттю отримували 73,0% осіб, які мали статус безробітного. Кожний другий безробітний раніше займав місце робітника, кожний третій – посаду службовця, а решта безробітних не мали професійної підготовки.

Така ситуація на національному ринку праці відбувається в результаті тінізації економіки, вимивання капіталу, скорочення обсягів та спаду вітчизняного виробництва, зниження продуктивності праці, обумовлених впливом структурної, кон'юнктурної та інституційної криз, зменшенням можливості створення нових робочих місць.

Протягом затишного трансформаційного періоду відбулося знецінення і поступова деградація трудових ресурсів. Базисним протиріччям є економічно необґрунтована і соціально несправедлива занижена ціна праці громадян. Рівень заробітної плати більшості працюючих не може забезпечити навіть мінімально необхідні потреби їх родин. Мають місце значні розриви у міжгалузевій та міжкваліфікаційній диференціації оплати праці; не налагоджено дієвого механізму соціального партнерства як засобу регулювання оплати праці; долучаються проблеми, пов'язані з розширенням зайнятості в «тіньовому» секторі економіки, що супроводжуються інтенсифікацією праці на фоні низької заробітної плати, її виплатою в «конвертах» тощо. Це призводить до бідності серед працюючих, спричиняє масову трудову міграцію, відтік «мізків» та руйну-

вання трудового потенціалу, втрату конкурентоспроможності національної економіки.

Про системні недоліки на ринку праці в державі відзначала Рада національної безпеки і оборони України [5].

Так, за даними Держкомстату, на 1 вересня 2010 року в Україні заборгованість з виплати зарплати хоча й скоротилася, однак залишається значною і досягає 1,4 млрд грн.

Заробітна плата не виконує жодної зі своїх основних функцій – відтворювальної, стимулюючої та регулюючої. Відсутній зв'язок між кількістю і якістю праці та її оплатою. У цьому контексті слід зауважити, що штучне заниження вартості робочої сили успадковане від попередньої адміністративно-планової економічної системи з її низьким рівнем заробітної плати. Але тоді високі обсяги споживання компенсувалися за рахунок дотацій на житлово-комунальні та санаторно-курортні послуги, безкоштовну медичну допомогу й освіту тощо. До того ж за такої низької зарплати діяли такі ж низькі, жорстко регульовані ціни на товари і послуги.

Звідси – одна з таких найболючіших проблем суспільства, як бідність, від якої страждає значна частина працюючого населення України, а також сім'ї з дітьми, дітисироти, діти, позбавлені батьківського піклування, безробітні, інваліди, пенсіонери, бездомні громадяни, безпритульні діти. Вона суттєво обмежує можливості людського розвитку, породжує масштабні соціальні конфлікти, становить загрозу єдності суспільства та національній безпеці України. Указом Президента України подолання бідності, передусім її найгостріших проявів, визначено найважливішим пріоритетом у здійсненні реформ в Україні – соціальної державі, яка має на меті впровадження європейських стандартів життя [6]. Високий рівень бідності населення залишається суттєвою перешкодою успішному завершенню ринкових реформ.

Водночас варто зазначити: ще схваленими Указами Президента України «Основними напрямами соціальної політики на 1997–2000 роки» від 18 жовтня 1997 року, «Основними напрямами політики щодо грошових доходів населення України»

від 7 серпня 1999 року, «Основними напрямами соціальної політики на період до 2004 року» від 24 травня 2000 року та Концепцією подальшого реформування оплати праці від 25 грудня 2000 року передбачалося здійснити реформування оплати праці та системи доходів населення через стабільне зростання частки заробітної плати в структурі валового внутрішнього продукту, поступове збільшення реальних доходів населення, їх індексацію відповідно до темпів зростання індексу споживчих цін; підвищення частки тарифу в середній заробітній платі до 50–60%, що сприятиме зростанню продуктивної праці; забезпечення мінімальних гарантій в оплаті праці працівників залежно від їх кваліфікації на основі колективних договорів і угод між роботодавцями та працівниками на всіх рівнях соціального партнерства. Проте, незважаючи на проведену роботу, більшість із задекларованих концептуальних положень і досі не реалізовані.

До Верховної Ради України подано законопроект «Про внесення змін до деяких законів України (щодо встановлення мінімальної частки заробітної плати у структурі собівартості продукції)» (реєстр. № 3254), яким пропонується шляхом внесення змін до Закону України «Про оплату праці» і Кодексу законів про працю України законодавчо визначити мінімальну частку заробітної плати в структурі собівартості продукції на рівні, не нижчому 30%, яка на сьогодні у більшості українських підприємств становить близько 12%. Водночас за стандартами промислово розвинених країн ця частка сягає 35%.

Однак, на наш погляд, запропонований у проекті закону розмір мінімальної частки заробітної плати в структурі собівартості продукції на рівні, не нижчому 30%, не є предметом законодавчого регулювання. У розвинених країнах світу, наприклад, фіксуються «допустимі межі» підвищення зарплати, зокрема офіційно встановлюються загальнонаціональні гарантійні мінімуми (ставки) зарплати в США, Канаді, Нідерландах. Проте в більшості країн втручання держави у встановлення розміру заробітної плати обмежене. Домовленість про її розміри досягається переважно на двосто-

ронній основі під час переговорів між підприємцями і профспілками, у колективних договорах, однак при цьому участь держави носить консультативний характер.

Відтак реформування системи заробітної плати є одним із головних напрямів подальших трансформацій національної економіки. Воно передбачає перегляд основних підходів до формування заробітної плати, а також інструментів впливу держави на сферу оплати праці. Кінцевим результатом політики у сфері оплати праці має стати досягнення основних міжнародних соціальних стандартів, ратифікованих Україною як членом Міжнародної організації праці.

Про зазначене йшлося, зокрема, під час проведення парламентських слухань «Про стан дотримання конституційних гарантій трудових прав громадян» [7] та «Про хід виконання в Україні Європейської соціальної хартії (переглянутої)» [8]. На виконання рекомендацій прийнято Закони України «Про ратифікацію Конвенції про права інвалідів та Факультативного протоколу до неї» від 16 грудня 2009 року [9] з метою забезпечення рівних прав і можливостей для інвалідів, недопущення дискримінації інвалідів у сфері праці; «Про внесення змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення та Кримінального кодексу України щодо посилення відповідальності за несвоєчасну виплату або безпідставну невиплату заробітної плати, стипендії, пенсії чи інших встановлених законом виплат» від 19 лютого 2009 року № 1027-VI, «Про внесення змін до статей 21 та 33 Закону України «Про охорону праці» від 4 червня 2009 року № 1454-VI.

Незважаючи на значну кількість прийнятих нормативно-правових актів щодо забезпечення трудових прав громадян, практика застосування законодавчих положень у цій сфері засвідчує необхідність подальшого удосконалення чинного законодавства.

Привертають увагу спроби суб'єктів права законодавчої ініціативи вдосконалити деякі напрями реформування трудового законодавства відповідно до рекомендацій парламентських слухань. Так, внесено законопроекти: Трудового кодексу України (реєстр. № 1108, прийнято в першому чи-

танні), «Про професійний розвиток персоналу на виробництві» (реєстр. № 2019), «Про соціальний діалог» (реєстр. № 1440, прийнято в першому читанні), «Про загальнообов'язкове державне соціальне медичне страхування» (реєстр. № 1040, 1040-1, 1040-2, 4744), «Про промислову безпеку» (реєстр. № 2201, прийнято в першому читанні) та інші, спрямовані на адаптацію законодавства України до міжнародних норм. Проте їх так і не було прийнято як закони.

За роки суверенного існування в державі відбулися докорінні зміни всієї системи суспільних відносин на основі сформованих ринкових відносин та соціально-економічних перетворень, які тією чи іншою мірою пов'язані з працею. Тому набуває вагомого значення прийняття Трудового кодексу України (реєстр. № 1108). Підготовка нового кодифікованого акта у цій сфері пояснюється також тим, що чинний Кодекс законів про працю України (далі – Кодекс) був прийнятий ще у 1971 році [10], і незважаючи на численні зміни, внесені до нього, вже застарів та не відповідає сучасним економічним умовам. На практиці виникає величезна низка проблем, що повинні вирішуватись засобами трудового права.

Прийняття законів з різних аспектів трудового законодавства призвело до того, що їх норми фактично повністю змінили норми відповідних глав Кодексу. Практично з 18 глав самостійно регулюють певні види трудових відносин лише 8. Це – загальні положення, трудовий договір, робочий час, індивідуальні трудові спори тощо. В ряді випадків між нормами Кодексу та нормами законів виникають колізії у зв'язку з неузгодженістю тих чи тих положень. Зокрема, це стосується порядку надання неоплачуваних відпусток, охорони праці.

Окрім того, зазнав істотних змін комплекс суспільних відносин за участю профспілок. З'явилися нові суб'єкти трудового права в особі організацій роботодавців. У зв'язку зі здійсненням державою зовнішньополітичного курсу в напрямі європейської інтеграції стає необхідним послідовне відображення в національному трудовому законодавстві положень міжнародно-право-

вих документів з питань праці, ратифікованих Україною.

Згідно із Меморандумом про взаєморозуміння між Міністерством праці та соціальної політики України і Міжнародною організацією праці (набув чинності 9 червня 2008 року), який також підписали представники профспілок і роботодавців, в Україні мала б бути підготовлена Програма гідної праці на 2008–2011 роки, метою якої є сприяння гідній праці і як фактору продуктивності праці, і як ключовому елементу розвитку соціальної й трудової сфер у країні. Таку Програму пропонувалося затвердити Кабінету Міністрів України, однак вона навіть не розроблена.

Крім того, і до сьогодні відповідно до рекомендацій парламентських слухань Кабінетом Міністрів України не підготовлена значна частина законопроектів щодо вдосконалення чинного законодавства стосовно дотримання конституційних гарантій трудових прав громадян. Зокрема йдеться про розробку та прийняття таких первинних законопроектів: «Про Концепцію реформування оплати праці»; «Про створення в Україні гарантійного Фонду для забезпечення захисту грошових вимог працівників у разі банкрутства роботодавця» тощо.

Окрім зазначених проектів законів йшлося також і про внесення змін до чинних Законів України, зокрема: «Про внесення змін до статті 46 Закону України «Про професійно-технічну освіту» щодо участі висококваліфікованих фахівців виробництва у навчальному процесі»; «Про внесення змін до Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» щодо обов'язковості рішень трудового арбітражу, якщо колективний трудовий спір виник у зв'язку з порушенням трудових прав працівників, та спрощення процедури оголошення страйку і відповідальності за його невиконання» й інші. Прийняття даних законів сприяло б підвищенню соціального захисту населення, а також приведенню чинного законодавства у відповідність з положеннями Європейської соціальної хартії (переглянутої) та ініціюванню приєднання України до Хартії в повному обсязі.

На виконання вищезазначених рекомендацій урядом внесено проекти законів «Про Концепцію державної міграційної політики» (реєстр. № 3506, 5085), якими передбачено визначити основні напрями державної міграційної політики, шляхи та способи вирішення проблемних питань у сфері міграції, завдання і заходи державних органів щодо регулювання міграційних процесів, джерела фінансування діяльності з реалізації державної міграційної політики. Однак проект № 3506 не було прийнято при розгляді у парламенті 1 квітня 2009 року в зв'язку з неузгодженістю його окремих положень зі статтями 24 та 33 Конституції України, а також недосконалістю окремих новел, запропонованих ініціатором внесення, та недотриманням правил законодавчої техніки. Майже з тих самих причин не прийнято на пленарному засіданні парламенту 16 лютого 2010 року і законопроект № 5085.

На парламентських слуханнях рекомендовано також розглянути питання про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці: «Про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця» № 173; «Про запобігання великим промисловим аваріям» № 174; «Про безпеку та гігієну праці на шахтах» № 176; «Про організацію служби зайнятості» № 88, які дотепер урядом не подані на розгляд парламентом.

Питання вдосконалення законодавства у сфері зайнятості населення має здійснюватись з урахуванням впровадження комплексу стратегічних заходів, передбачених у прийнятому Законі України «Про Державну програму економічного і соціального розвитку України на 2010 рік» від 20 травня 2010 року № 2278-VI, яким визначено основні проблеми і завдання у сфері зайнятості населення та на ринку праці. Відповідно до зазначеного Закону планується на основі розширення сфери застосування праці шля-

хом стимулювання збереження та створення робочих місць зниження рівня безробіття, визначеного за методологією МОП, до 8,1%.

Крім того, з метою підвищення якості та конкурентоспроможності національної робочої сили і викорінення інших проблем в означеній сфері Кабінетом Міністрів України передбачається розробити протягом 2010 року проекти Законів України: «Про професійний розвиток працівників», «Про Загальнодержавну цільову соціальну програму збереження і розвитку трудового потенціалу України на період до 2017 року», «Про Загальнодержавну програму подолання та запобігання бідності в Україні на 2010–2015 роки», «Про внесення змін до деяких законів України (щодо надання допомоги по частковому безробіттю щодо збереження трудового потенціалу підприємств (робочих місць) у випадках вимушеного тимчасового припинення виробництва внаслідок кризових явищ)», а також сприяти прийняттю Трудового кодексу України.

Підсумовуючи, слід зазначити, що реальне підвищення життєвого рівня населення на основі зниження рівня безробіття, збереження та зміцнення трудових ресурсного потенціалу країни є одним із головних напрямів державної соціальної політики. Виходячи із зазначеного, актуальним є питання посилення контролю за дотриманням конституційних трудових прав громадян у зв'язку з їх порушенням, особливо в частині забезпечення гідної праці та рівня її оплати.

Сприятиме удосконаленню трудового законодавства прийняття Трудового кодексу України, Концепції реформування заробітної плати, розробка та внесення на розгляд парламенту законопроектів, рекомендованих на парламентських слуханнях, а також передбачених у Законі України «Про Державну програму економічного і соціального розвитку України на 2010 рік».

Список використаних джерел:

1. Конституція України: [Текст]: офіц. текст: [прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 р. із змінами, внесеними Законом України від 8 грудня 2004 р.: станом на 1 січня 2006 р.] – К.: Мін-во юстиції України, 2006. – 124 с.
2. Про Державний бюджет України на 2010 рік: закон України від 27 квітня 2010 року № 2154-VI / Офіційний вісник України. – 2010. – № 32.
3. Про встановлення прожиткового мінімуму та мінімальної заробітної плати: закон України від 20 жовтня 2009 року № 1646-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2010. – № 4. – Ст. 19. – С. 89.

4. Ломанов І. Зарубіжний досвід застосування погодинної оплати праці / І. Ломанов // Українська транспортна газета. – 2008. – № 49. – 15 грудня.

5. Про рішення РНБО України від 29 грудня 2009 р. «Про стан соціально-демографічного розвитку, охорони здоров'я і ринку праці в Україні»: указ Президента України від 29 грудня 2009 року № 1124/2009 // Офіційний вісник Президента України. – 2010. – № 1. – Ст. 65. – С. 84.

6. Про невідкладні заходи з подолання бідності: указ Президента України від 26 лютого 2010 року № 274/2010 // Офіційний вісник Президента України. – 2010. – № 9. – Ст. 245. – С. 9.

7. Про Рекомендації парламентських слухань «Про стан дотримання конституційних гарантій трудових прав громадян»: постанова Верховної Ради України від 15 січня 2009 року № 892-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2009. – № 28. – Ст. 370.

8. Про Рекомендації парламентських слухань «Про хід виконання в Україні Європейської соціальної хартії (переглянутої)»: постанова Верховної Ради України від 18 грудня 2008 року № 773-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2009. – № 23. – Ст. 285.

9. Про ратифікацію Конвенції про права інвалідів і Факультативного протоколу до неї: закон України від 16 грудня 2009 року № 1767-VI // Офіційний вісник України. – 2009. – № 101. – Ст. 3496. – С. 16.

10. Кодекс законів про працю України: наук.-практ. коментар / кер. авт. кол. В.І. Прокопенко. – Х.: Консум, 2003. – 832 с.

Ольга МАКАРЕНКО

ПРО ДЕЯКІ ПРОБЛЕМИ ДОТРИМАННЯ КОНСТИТУЦІЙНИХ ГАРАНТІЙ ТРУДОВИХ ПРАВ ГРОМАДЯН В УКРАЇНІ

Резюме

Проаналізовано особливості й актуальні проблеми дотримання конституційних гарантій трудових прав в Україні. Наголошується на посиленні контролю за дотриманням трудових прав громадян у зв'язку з їх порушенням, особливо в частині забезпечення гідної праці та рівня її оплати. Внесено пропозиції з удосконалення чинного законодавства у сфері трудових відносин.

Ольга МАКАРЕНКО

О НЕКОТОРЫХ ПРОБЛЕМАХ СОБЛЮДЕНИЯ КОНСТИТУЦИОННЫХ ГАРАНТИЙ ТРУДОВЫХ ПРАВ ГРАЖДАН В УКРАИНЕ

Резюме

Проанализированы особенности и актуальные проблемы соблюдения конституционных гарантий трудовых прав граждан в Украине. Акцентируется внимание на усилении контроля за соблюдением трудовых прав граждан в связи с их нарушением, особенно в части обеспечения достойного труда и уровня его оплаты. Внесены предложения, направленные на совершенствование действующего законодательства в сфере трудовых отношений.

Olga MAKARENKO

ISSUES OF THE CONSTITUTIONAL GUARANTEES OF LABOR RIGHTS OBSERVANCE IN UKRAINE

Summary

The features and current issues of constitutional guarantees of labor rights observance in Ukraine are analyzed. The author makes emphasis on strengthening control over labor rights observance in connection with their violation particularly with regards of guaranteeing adequate work and wage. The proposals improving current legislation in this field were made.