

О. М. ЯРОШЕНКО,
доктор юридичних наук, професор,
професор кафедри трудового права
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого

ОСНОВНІ НАПРЯМИ УТВЕРДЖЕННЯ ЗАСАД СОЦІАЛЬНОЇ ДЕРЖАВИ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ

У статті розглянуто основні напрями утвердження засад соціальної держави у трудовому праві. Наголошено на необхідності послідовного проведення через весь Трудовий кодекс наступного співвідношення державного і договірної регулювання відносин у сфері праці: за державою зберігається право закріплення і конкретизації в трудовому законодавстві конституційних положень, основних процедур і комплексу загальнообов'язкових для застосування гарантій трудових прав працівників; на рівні колективно-договірної регулювання визначаються галузеві, регіональні та інші особливості організації праці і реалізації трудових гарантій; індивідуально-договірне регулювання стає способом визначення за участю працівника безпосередніх умов його праці і стимулювання.

Ключові слова: соціальна держава, трудове право, організація праці, трудові гарантії, договірне регулювання, працівник.

Постановка проблеми. Прийнята 28 червня 1996 р. Конституція України [1] створила легітимне підґрунтя державності, побудованої на демократичних принципах, стала чинником стабілізації політичного життя країни, забезпечивши суспільство і владу цивілізованими формами вирішення конфліктів. Принципово змінилися акценти у співвідношенні «держава – людина». Якщо в умовах радянського суспільства особа зобов'язувалася погоджувати свої дії насамперед з інтересами держави, то чинний Основний Закон встановлює інший принцип. Визнання, дотримання й захист прав і свобод людини проголошено конституційним обов'язком держави. У жодному випадку остання не може зазіхати на права та свободи особи й приносити їх у жертву власним інтересам. Права та свободи людини, їх економічні, політичні та юридичні гарантії становлять зміст і спрямованість діяльності держави [див. дет.: 2, с. 100–121].

С. П. Добрянський новітніми тенденціями розвитку інституту прав людини визнає:

1) видову диверсифікацію прав людини, що виражається у включенні як невід'ємних складових інституту прав людини: а) солідаристських (колективних) прав людини; б) спеціальних можливостей, які покликані компенсувати фактичні відмінності між людьми;

2) збільшення кола соціально зобов'язаних суб'єктів, що на них лежить обов'язок забезпечити відповідні права людини, відображені в сучасній концепції – слід, на нашу думку, вважати не такими,

що суперечать класичній доктрині, а природним проявом закономірностей феномена прав людини, що еволюціонують, трансформуються «в унісон» із динамікою суспільства [3, с. 163].

Актуальність теми дослідження. Конституція України у ст. 43 проголосила: «Кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується». Такого роду підхід виходить із загальновизнаних міжнародних стандартів. Так, ст. 23 Загальної декларації прав людини [4], за якою кожна людина має право на працю, на вільний вибір роботи, на справедливі і сприятливі умови праці і на захист від безробіття. Повторює ст. 6 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права [5], за якою держави, які беруть участь у цьому документі, визнають право на працю, що включає право кожної людини на одержання можливості заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку він вільно погоджується, і здійснити належні кроки до забезпечення цього права. З метою повного здійснення цього права держави повинні здійснити належні заходи, включаючи розвиток професійно-технічного навчання, досягнення економічного зростання і повної продуктивної зайнятості. Людина повинна мати можливість не тільки вибору роботи, але й умови, у яких виконується ця робота, повинні бути гідними людини. Розглядувана норма відповідає і християнській традиції, адже Святе Письмо виокремлює два моральні спонукання до праці: а) працювати, щоб харчуватися самому, нікого не обтяжуючи, і б) пра-

цтовати, щоб подавати нужденному. У книзі пророка Єремії говориться: «Горе тому, хто несправедливістю дім свій будує, а верхні кімнати безправ'ям, хто каже своєму ближньому працювати даремно, і платні його йому не дає» (Єремія, 22:13).

Формулювання цілей статті. Праця та капітал є невід'ємними чинниками існування й розвитку суспільного виробництва. Але існують також об'єктивні речі, притаманні закономірностям зв'язку праці й капіталу, які виявляють як їх єдність, так і суперечності. Ці риси зв'язку об'єктивно трансформуються у зміст трудових відносин, а тому визначають їх складність і суперечності. Роботодавець володіє капіталом, працівник – здатністю до праці. З одного боку, обидва вони зацікавлені у стабільності виникаючих між ними трудових відносин, оскільки один без одного існувати не можуть, а з другого – їх інтереси протилежні: працівник зацікавлений у зростанні заробітної плати, покращенні умов праці, збільшенні часу відпочинку тощо, а роботодавець – у збільшенні прибутку, зростанні продуктивності праці працюючих та ін. Повна рівність працівників і роботодавців неможлива, оскільки пріоритет має віддаватися захисту прав та інтересів працівника, а тому функція виробнича не повинна реалізовуватися за рахунок обмеження соціальної. Основна функція трудового права як соціальної галузі має полягати в охороні трудових прав, свобод і законних інтересів працівника як слабшої в економічному плані сторони трудових правовідносин.

Виклад основного матеріалу. Найважливіша загальносоціальна функція трудової діяльності полягає в тому, що практично всі суспільні відносини починають формуватися в трудовій сфері. Члени суспільства пов'язані між собою перш за все за допомогою трудової діяльності. Праця – головна сила, глибинний матеріальний зв'язок, який поєднує всіх членів суспільства, всі його соціальні групи в єдине ціле, в єдиний соціальний орган і визначає взаємодію між його елементами. Уся складна побудова суспільства й суспільних відносин будується на фундаменті праці, трудової діяльності в різних її проявах.

Правовий зміст свободи праці не обмежений рамками юридичного поля, що утворюється при оперуванні категорією права власності. В основі права працівника самому розпоряджатися здібностями до праці лежить не право власності, а міжнародно визнане і конституційно закріплене право людини на вільний розвиток. Свобода праці набагато ширша категорія, ніж ті, що можуть становити право вільно розпоряджатися робочою силою як економічною категорією, як якимось майном. Вона базується на свободі кожного індивіда у своєму розвитку (ст. 23

Конституції України), а не тільки у відносинах з використання праці. Тобто правове регулювання трудових відносин має здійснюватися на засадах свободи праці, що включає право на працю, яку кожен вільно обирає або на яку вільно погоджується.

У загальному вигляді для громадянина свобода праці включає, зокрема, можливість:

- вільно розпоряджатися власними здібностями до праці;
- обирати рід діяльності та професію;
- здійснювати трудову діяльність на підставі трудового або цивільно-правового договорів, членства у кооперативі, заняття індивідуальною підприємницькою діяльністю;
- обирати місце трудової діяльності;
- працевлаштовуватись як на території України, так і за її межами;
- самостійно вирішувати питання про укладення трудового договору або іншої угоди з конкретним роботодавцем на договірних умовах.

Право на працю виступає свого роду фундаментом, на якому ґрунтуються всі інші права та свободи людини у сфері праці. Серед соціально-економічних прав існує одне, наявність якого уможливує існування всіх інших, – право на працю. Саме воно визнається головним і визначальним у системі прав, закріплених за членами суспільства. Зміст права на працю розкривається через систему конституційних положень, у яких закріплені: свобода вибору праці; заборона примусової праці; право на належні, безпечні і здорові умови праці; право на своєчасне одержання винагороди за працю не нижче встановленого законом мінімального розміру; захист від незаконного звільнення та ін.

Право на працю – це категорія, що відбиває особистісний підхід до вивчення правового становища громадян у сфері праці. Вона дозволяє краще зрозуміти необхідність удосконалення законодавства саме з погляду належного, тобто життєвої важливості, значимості права на працю для людини. Як право громадянина воно характеризує рівень, ступінь та обсяг, у яких держава забезпечує й гарантує громадянам їх реалізацію. Право людини на працю є категорією юридичного порядку, що відбиває людську потребу в праці, що існує як у формах ідей, вимог людини до суспільства й держави, так і у формі законодавчо закріплених можливостей із задоволення цієї потреби.

Право на працю становить абсолютну цінність. Абсолютність оцінки цього права означає: а) людина не може бути позбавлена права на працю; б) держава й суспільство є співвідповідальними щодо реалізації людиною права на працю, якщо його тимчасове об-

меження спричиняє порушення особистої гідності людини; в) людина має право не вважати себе винною у зв'язку із тимчасовим обмеженням права на працю з тих чи інших обставин [див. дет.: 6, с. 102–110; 7, с. 502–537; 8, с. 396–400].

Свобода праці передбачає наявність принципу свободи трудового договору. Його зміст полягає в тому, що доля трудових відносин працівника з роботодавцем визначається трудовим договором. Саме він є основою виникнення цих відносин. За допомогою вільного укладення трудового договору особа, яка досягла працездатного віку, має право поступити на роботу, реалізувати своє право на працю. Однак свобода укладення трудового договору може бути реальною лише тоді, коли базується на праві на працю. Стаття 43 Конституції України, обумовлюючи свободу трудового договору, зумовлює у той же час обов'язок держави забезпечувати справедливі умови прийому на роботу та звільнення з неї, у тому числі належний рівень захисту прав і законних інтересів працівника, як економічно більш слабкої сторони в трудових правовідносинах, що узгоджується з основними цілями правового регулювання праці в Україні як соціальної правовій державі.

Принцип свободи трудового договору підкріплений у законодавстві про працю відсутністю дискримінації, а також заборонаю примусової праці.

У доповіді «Про рівність у сфері праці: виклик зберігається» 2011 р. Міжнародне бюро праці відмічає, що, незважаючи на постійні позитивні зміни в царині антидискримінаційного законодавства, глобальна економічна й соціальна криза призвела до зростання вірогідності дискримінації щодо деяких груп працівників. «У скрутні для економіки часи починає процвітати дискримінація як у сфері праці, так і в суспільстві в цілому. Ми спостерігаємо це з прийняттям все більшого числа популістських рішень», – заявив Генеральний директор МОП Хуан Сомавія, додавши, що «це загрожує звести нанівець результати кропіткої праці, досягнуті за декілька останніх десятиліть». У доповіді вказується, що до органів, які займаються питаннями рівноправ'я, надходить чимало скарг, які вказують на те, що дискримінація на робочому місці набуває найрізноманітніших форм і за декількома ознаками стає швидше правилом, аніж винятком. «Жорсткі заходи економії, урізання бюджетів служб, що займаються регулюванням питань праці і трудовою інспекцією, а також зменшення коштів, що виділяються спеціалізованим органам, які відповідають за боротьбу з дискримінацією і забезпечення рівноправ'я, здатні найсерйознішим чином відбитися на здатності існуючих інститутів протидіяти поширенню дискримінації й нерівності, що

породжуються економічною кризою», – відзначається у доповіді. Нерівність і дискримінація провокують відчай і гнів, що лежать в основі соціальних хвилювань і політичної нестабільності.

Природа обдаровує всіх розумом, волею і почуттями, але різною мірою. Коли в соціальній правовій державі рівність оголошено за принцип, то означає він одне, а саме рівність у свободі або рівність можливостей. Однак за однакових можливостей діяти та рівної свободи люди через фізичну, розумову, духовну відмінність досягають неоднакових здобутків. Отже, рівні можливості та свобода ведуть до нерівності. Справедливість вимагає визнати таку нерівність і усунути останню неможливо не усуваючи свободу. Тож ми маємо визнати справедливість нерівності, але не можливостей, а наслідків діяльності фізично і духовно різних людей.

Конвенція Міжнародної організації праці № 111 «Про дискримінацію в галузі праці та занять» [9] у ст. 1 тлумачить, що термін «дискримінація» охоплює: а) будь-яке розрізнення, недопущення або перевагу, що робиться за ознакою раси, кольору шкіри, статі, релігії, політичних переконань, іноземного чи соціального походження і призводить до знищення або порушення рівності можливостей чи поведження в галузі праці й занять; б) будь-яке інше розрізнення, недопущення або перевагу, що призводить до знищення чи порушення рівності можливостей або поведження в галузі праці й занять і визначається відповідним членом МОП після консультації з представницькими організаціями роботодавців і працівників (де такі є) чи з іншими відповідними органами. Загалом же дискримінацією у сфері праці слід визнати дії чи бездіяльність, що виражають будь-яке пряме або непряме розрізнення, виняток чи привілеї за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного й соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з діловими якостями працівника чи їх групи, якщо вони спрямовані на обмеження або унеможливають визнання, користування чи здійснення на рівних підставах трудових прав, вчиняються свавільно й тягнуть за собою юридичну відповідальність.

Причини дискримінації у сферу праці, незважаючи на їх різноманітність, за своєю природою можуть бути зведені у три основні групи:

– соціальні, викликані існуванням упередженого ставлення одних груп людей до інших, а також наявністю в суспільстві неформальних установок, які сприяють лояльному погляду на деякі прояви дискримінації. Витоки соціальних причин дискримінації

полягають у тому, що про конкретного працівника судять з урахуванням характеристик групи, до якої він належить, а не його особистих якостей чи здібностей;

– економічні, які пояснюють існування дискримінації можливостями отримання додаткового прибутку за рахунок зниження витрат на найманих працівників;

– правові, до яких належать: відсутність досвіду захисту трудових прав в умовах дискримінації у працівників та організацій, що представляють їх інтереси. Причому такого досвіду немає ні в людей, ні в організацій, ні у держави. За сучасних умов має місце тенденція індивідуалізації відносин у сфері праці, яка призводить до того, що працівник дедалі частіше виявляється без посередників у своїх відносинах з роботодавцем, у тому числі й у разі виникнення трудового спору; недоліки чинного трудового законодавства, що перешкоджають виявленню дискримінаційної практики й накладенню стягнення за використання цього явища; реально існуючі відмінності як між працівниками, так і між умовами їх трудової діяльності. У трудових і пов'язаних з ними відносинах має місце значна кількість диференціюючих критеріїв. Деякі з них є прийнятними, інші визнані неприйнятними, тобто породжуючими дискримінацію [див. дет.: 10; 11, с. 53–55; 12, с. 476–482].

Частиною 3 ст. 43 Конституції України в Україні забороняється використання примусової праці. Згідно зі ст. 2 Конвенції МОП № 29 «Про примусову чи обов'язкову працю» [13] термін «примусова чи обов'язкова праця» означає 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. Відповідно до ст. 1 Конвенції МОП № 105 «Про скасування примусової праці» [14] держави-члени МОП зобов'язуються не вдаватися до будь-якої форми примусової або обов'язкової праці як методу мобілізації і використання робочої сили для потреб економічного розвитку. Виключний перелік видів діяльності, яка не вважається примусовою працею, встановлено цією ж частиною ст. 43 Основного Закону (військова або альтернативна (невійськова) служба, робота чи служба, яка виконується особою за вироком чи іншим рішенням суду або відповідно до законів про воєнний і про надзвичайний стан), і законами України чи будь-якими іншими нормативно-правовими актами розширений бути не може. Категорію «примусова праця» слід розглядати у взаємозв'язку із такими антисуспільними явищами, як торгівля людьми та економічна експлуатація. Першою є купівля-продаж людини або вчинення щодо

неї інших незаконних угод, в яких вона виступає як об'єкт власності, а рівно здійснювані, незалежно від згоди жертви, в цілях її експлуатації або отримання незаконної вигоди іншим способом, пропозиція, вербування, перевезення, передача, приховування або отримання людини з використанням примусу, обману, зловживання винною особою своїм службовим становищем, зловживання довірою або уразливим положенням жертви торгівлі людьми або підкупу особи, залежно від якої вона знаходиться. Другою є експлуатація людини або її праці з метою отримання матеріальної або іншої вигоди іншими особами за допомогою її постановки у боргову кабалу або іншу залежність, звернення в рабство, примусової праці, практики, схожої з ними. Враховуючи вищевказане до примусової праці, слід віднести також роботи і послуги, здійснювані із умисним порушенням роботодавцем вимог законодавства про охорону праці та її оплату.

Чинний Кодекс законів про працю, прийнятий 10 грудня 1971 р. [15], незважаючи на внесені в нього численні зміни і доповнення, все менше відповідає соціально-економічній ситуації, що склалася. Виник і зростає надзвичайно небезпечний розрив між правовим регулюванням різних сфер соціально-економічної діяльності. Дія норм, орієнтованих на високий рівень формальної правової захищеності працівника, призводить до несприятливих економічних і, що на перший погляд є парадоксальним, соціальних наслідків. Значною мірою неефективність правового регулювання трудових відносин зумовлена відсутністю в законодавстві чіткого механізму реалізації закладених у ньому принципів і гарантійних норм. Це положення обумовлене безліччю причин, серед яких є сенс виділити такі: недостатньо чіткий поділ питань, які вирішуються на різних рівнях нормативного регулювання; колізії нормативно-правових актів між собою; недостатньо оперативне заповнення прогалин у чинному законодавстві; недостатній рівень юридичної техніки та ін. Негнучка система прийому на роботу і звільнення поряд знижує мобільність трудових ресурсів, перешкоджає перерозподілу їх між підприємствами, галузями й регіонами, стає на заваді поступовому переходу з неефективних сфер зайнятості в ефективні. Насиченість чинного Кодексу нереальними гарантіями й пільгами сприяє появі та подальшому розвитку негативних тенденцій. У тому числі: трудові правовідносини, особливо в комерційному секторі, найчастіше механічно підмінюються цивільно-правовими, у результаті чого працівники фактично позбавляються навіть існуючого мінімуму гарантій, оскільки застосування трудового законодавства в повному обсязі стає для ро-

ботодавця економічно не вигідним і нереальним; формально найбільш захищені трудовим законодавством працівники фактично стали найменш конкурентоздатними на ринку праці та у масовому порядку витісняються з нього.

Висновки. Зараз найбільш складна проблема, яку необхідно вирішити в новому Трудовому кодексі, – досягнення оптимального поєднання інтересів працівників і роботодавців при забезпеченні належного захисту прав і інтересів працівників і збереження ефективного суспільного виробництва. Трудове законодавство має стимулювати працівників до високопродуктивної праці відповідно до укладених трудових договорів і захищати їх від сваволі роботодавців. При цьому такий захист не повинен бути надмірним та перешкоджати розвитку вироб-

ництва, створенню нових робочих місць, а також ставати на заваді працевлаштуванню осіб, що шукають роботу. Необхідно також через весь Кодекс послідовно провести наступне співвідношення державного і договірного регулювання відносин в сфері праці: за державою зберігається право закріплення і конкретизації в трудовому законодавстві конституційних положень, основних процедур і комплексу загальнообов'язкових для застосування гарантій трудових прав працівників; на рівні колективно-договірного регулювання визначаються галузеві, регіональні та інші особливості організації праці і реалізації трудових гарантій; індивідуально-договірне регулювання стає способом визначення за участю працівника безпосередніх умов його праці і стимулювання.

ЛІТЕРАТУРА

1. Конституція України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР // Відом. Верхов. Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
2. Барабаш Ю. Г. Утвердження засад соціальної держави як напрям конституціоналізації законодавства України про працю та соціальне забезпечення / Ю. Г. Барабаш, О. М. Ярошенко // Теорія і практика конституціоналізації галузевого законодавства України : монографія / наук. ред. Ю. С. Шемшученко ; відп. ред. Н. М. Пархоменко. – К. : Юрид. думка, 2013. – С. 100–121.
3. Добрянський С. П. Актуальні проблеми загальної теорії прав людини : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.01 / С. П. Добрянський ; Львів. нац. ун-т ім. Івана Франка. – Львів, 2006. – 180 с.
4. Загальна декларація прав людини від 10.12.1948 р. // Офіц. вісн. України. – 2008. – № 93. – Ст. 3103.
5. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права від 16.12.1966 р. // Юрид. вісн. – 1998. – № 4. – С. 5–16.
6. Ярошенко О. М. Право на працю в системі прав людини / О. М. Ярошенко // Право України. – 2014. – № 6. – С. 102–110.
7. Ярошенко О. М. Право на працю в системі прав людини / О. М. Ярошенко, С. М. Прилипко // Доктрина приватного права України : Т. 3 / за заг. ред. Н. С. Кузнецової. – Х. : Право, 2013. – С. 502–537.
8. Ярошенко О. М. Право на труд и свобода труда: проблема соотношения / О. М. Ярошенко // Конституция, конституционализм, конституционализация правовых систем: актуальное соотношение понятий и трендов / сб. материалов по итогам науч.-практ. конф., посвящ. 20-летию Конституции РФ, Тверь, 17–18 мая 2013 г. – Тверь : Твер. гос. ун-т, 2013. – С. 396–400.
9. Про дискримінацію в галузі праці та занять : Конвенція МОП від 25.06.1958 р. № 111 // Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці : у 2 т. – Т. I (1919–1964). – Женева : Міжнар. бюро праці, 1999. – С. 648–651.
10. Ярошенко О. М. Щодо дискримінації в реалізації права на працю / О. М. Ярошенко // Право України. – 2000. – № 7. – С. 53–55.
11. Заборона дискримінації – основна засада правового регулювання відносин у сфері праці : монографія / за наук. ред. проф. О. М. Ярошенка. – Х. : Юрайт, 2013. – 360 с.
12. Ярошенко О. М. Дискримінація у сфері праці: до питання класифікації її видів / О. М. Ярошенко // Тенденції розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення : матеріали I міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 25, 26 квітня 2013 р.). – К. : Ніка-Центр, 2013. – С. 476–482.
13. Про примусову чи обов'язкову працю : Конвенція МОП від 28.06.1930 р. № 29 // Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці : у 2 т. – Т. I (1919–1964). – Женева : Міжнар. бюро праці, 1999. – С. 124–133.
14. Про скасування примусової праці : Конвенція МОП від 25.06.1957 р. № 105 // Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці : у 2 т. – Т. I (1919–1964). – Женева : Міжнар. бюро праці, 1999. – С. 627–629.

15. Кодекс законів про працю України : затв. Законом УРСР від 10.12.1971 р. № 322-VIII // Відом. Верхов. Ради УРСР. – 1971. – № 50 (Дод.). – Ст. 375.

REFERENCES

1. Konstytutsiia Ukrainy vid 28.06.1996 № 254k/96-VR [The Constitution of Ukraine of 28.06.1996, № 254k/96-VR] *Vidom. Verkhov. Rady Ukrainy. – Data of Supreme Council of Ukraine 1996 № 30 St. 141* [In Ukrainian]
2. Barabash Yu. H., Yaroshenko O. M. (2013) Utverdzhennia zasad sotsialnoi derzhavy yak napriam konstytutsionalizatsii zakonodavstva Ukrainy pro pratsiu ta sotsialne zabezpechennia [Adoption of the principles of the social state as a vector of constitutionalization legislation of Ukraine about work and social security] *Teoriia i praktyka konstytutsionalizatsii haluzevoho zakonodavstva Ukrainy: monohr. [Theory and practice of constitutionalization of sector legislation of Ukraine: monograph]* Yu. S. Shemchushenko. N. M. Parkhomenko (Eds). Kyiv: Yuryd. Dumka, 100-121 [In Ukrainian]
3. Dobrianskyi S. P. (2006) Aktualni problemy zahalnoi teorii prav liudyny [Actual problems of General theory of human rights] *Candidate's thesis. Lviv* [In Ukrainian]
4. Zahalna deklaratsiia prav liudyny vid 10.12.1948 [The universal Declaration of human rights from 10.12.1948] *Ofits. visn. Ukrainy – Official Herald of Ukraine 2008 № 93 St. 3103.* [In Ukrainian]
5. Mizhnarodnyi pakt pro ekonomichni, sotsialni i kulturni prava vid 16.12.1966 [The international Covenant on economic, social and cultural rights of 16.12.1966] *Yuryd. visn. – Legal Bulletin. 1998 № 4* [In Ukrainian]
6. Yaroshenko O. M. (2014) Pravo na pratsiu v systemi prav liudyny [The right to work in the system of human rights] *Pravo Ukrainy. – Law of Ukraine, 6, 102-110* [In Ukrainian]
7. Yaroshenko O. M. Prylypko S. M. (2013) Pravo na pratsiu v systemi prav liudyny [The right to work in the system of human rights] *Doktryna pryvatnoho prava Ukrainy: Vol. 3 [Doctrine of private law in Ukraine]* N. S. Kuznietsovoi (Ed.) *Pravova doktryna Ukrainy Vol. 1-5 – Legal doctrine of Ukraine Vol. 1-5:* Kharkiv: Pravo, 502-537. [In Ukrainian]
8. Yaroshenko O. M. (2013) Pravo na trud i svoboda truda: problema sootnosheniya Konstitutsiia, konstitutsionalizm, konstitutsionalizatsiia pravovyih sistem: aktualnoe sootnoshenie ponyatiy i trendov [The right to work and freedom of labour: the problem of correlation]. the Constitution, constitutionalism, constitutionalization of the legal systems' 13: *Sb. mater. po itogam nauchno-prakt. konf. posvyasch. 20-letiyu Konstitutsiia RF, Tver, 17-18 maya 2013. – Conf. devoting to research and development. The 20th anniversary of the Constitution of the Russian Federation, Tver, on may 17-18, 2013* Tver. 396-400. [In Russian]
9. Pro dyskryminatsiiu v haluzi pratsi ta zaniat: Konventsiiia MOP vid 25.06.1958 № 111 [Concerning discrimination in respect of employment and occupation: ILO Convention from 25.06.1958 G., No. 111]. *Konventsii ta rekomendatsii, ukhvaleni Mizhnarodnoiu orhanizatsiieiu pratsi: 2 Vols. – The Convention and recommendations adopted by the International labour organization. Zheneva: Mizhnar. biuro pratsi, 648-651.* [In Ukrainian]
10. Yaroshenko O. M. (2007) Shchodo dyskryminatsii v realizatsii prava na pratsiu [On discrimination in the realization of the right to work] *Pravo Ukrainy. – Law of Ukraine, 7, 53-55.* [In Ukrainian]
11. Yaroshenko O. M. (2013) *Zaborona dyskryminatsii – osnovna zasada pravovoho rehuliuвання vidnosyn u sferi pratsi: monohr [Prohibition of discrimination – main principle of legal regulation of relations in work sphere: monograph.]* Yaroshenko O. M. (Ed.). Kharkiv: Yurait [In Ukrainian]
12. Yaroshenko O. M. *Dyskryminatsiia u sferi pratsi: do pytannia klasyfikatsii yii vydiv [Discrimination in employment: the classification of species]. Tendentsii rozvytku nauky trudovoho prava ta prava sotsialnoho zabezpechennia [Tendencies of development of a science of labour law and social security law '13]. Mater. I mizhnar. nauk.-prakt. konf. (Kyiv, 25, 26 kvitnia 2013). – Mater. And the Intern. Sciences.-practical. Conf. (Kiev, 25, 26 April 2013).* Nika-Tsentr, 476-482. [In Ukrainian]
13. Pro prymusovu chy oboviazkovu pratsiu: konventsiiia MOP vid 28.06.1930 № 29 [Concerning forced or compulsory labour: ILO Convention from 28.06.1930 G., No. 29] *Konventsii ta rekomendatsii, ukhvaleni Mizhnarodnoiu orhanizatsiieiu pratsi: 2 Vols. – The Convention and recommendations adopted by the International labour organization. Zheneva: Mizhnar. biuro pratsi, 124-133.* [In Ukrainian]
14. Pro skasuvannia prymusovoi pratsi: konventsiiia MOP vid 25.06.1957 № 105 [Concerning the abolition of forced labour: the ILO Convention from 25.06.1957 G., No. 105]. *Konventsii ta rekomendatsii, ukhvaleni Mizhnarodnoiu orhanizatsiieiu pratsi: 2 Vols. – The Convention and recommendations adopted by the International labour organization. Zheneva: Mizhnar. biuro pratsi, 627-629.* [In Ukrainian]

15. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy: zatv. Zakonom URSR vid 10.12.1971 № 322-VIII [The code of labour laws of Ukraine: approved. The law of Ukraine from 10.12.1971, No. 322-VIII] *Vidom. Verkhov. Rady URSR. – Data of Supreme Council of URSR 1971. № 50. St. 375.* [In Ukrainian]

О. Н. ЯРОШЕНКО

доктор юридических наук, профессор, профессор кафедры трудового права
Национального юридического университета имени Ярослава Мудрого

ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ УТВЕРЖДЕНИЯ ОСНОВ СОЦИАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВА В ТРУДОВОМ ПРАВЕ

В статье рассмотрены основные направления утверждения принципов социального государства в трудовом праве. Отмечена необходимость последовательного проведения через весь Трудовой кодекс следующего соотношения государственного и договорного регулирования отношений в сфере труда: за государством сохраняется право закрепления и конкретизации в трудовом законодательстве конституционных положений, основных процедур и комплекса общеобязательных для применения гарантий трудовых прав работников; на уровне коллективно-договорного регулирования определяются отраслевые, региональные и другие особенности организации труда и реализации трудовых гарантий; индивидуально-договорное регулирование становится способом определения с участием работника непосредственных условий его труда и стимулирования.

Ключевые слова: социальное государство, трудовое право, организация труда, трудовые гарантии, договорное регулирование, работник.

O. M. YAROSHENKO

Doctor of Legal Sciences, Professor of the Department of Labor Law
of Yaroslav Mudryi National Law University

BASIC DIRECTIONS PRINCIPLES OF ADOPTION OF THE OF SOCIAL STATE IN LABOR LAW

Problem setting. In the article the basic directions of strengthening the foundations of the welfare state in labor law. It is noted that the current Labour Code, adopted December 10, 1971, despite it made numerous changes and additions less corresponds to the socio-economic situation. The emerging and growing extremely dangerous gap between the legal regulation of various spheres of socio-economic activities.

Article's main body. Performance standards aimed at a high level of formal legal protection worker, leads to unfavorable economic and, at first sight is paradoxical social consequences. Mostly ineffectiveness of legal regulation of labor relations caused by the absence of a clear mechanism for implementation of the law laid down in its principles and warranty provisions. This situation is due to many reasons, among which are the following sense: not a clear separation issues are solved at different levels of regulation; impacts of regulations among themselves; not prompt filling of gaps in current legislation; insufficient legal technique and others. Inflexible system of hiring and firing together reduces labor mobility, preventing their redistribution among enterprises, industries and regions is an obstacle to the gradual transition from inefficient areas of employment effective.

Saturation current Code unrealistic guarantees and facilities contributes to the emergence and further development of negative tendencies. Including: labor relations, especially in the commercial sector, often mechanically substituted by civil law, with the result that workers actually lose even the existing minimum guarantee since the application of labor laws in full by the employer is not economically viable and feasible; most formally protected by labor laws workers actually became less competitive in the labor market in droves replaced him.

Conclusions and prospects for the development. Emphasized the need for consistent implementation through the Labor Code the following relationship public and contractual regulation of relations in the workplace: the state retains the right to consolidate and specify a labor law constitutional provisions and the basic procedures set mandatory for safeguarding labor rights; level collective bargaining regulation defined sectoral, regional and other features of labor organization and implementation of labor guarantees; individual contractual regulation becomes a way of determining the participation of the immediate conditions of their work and promotion.

Key words: welfare state, labor law, labor organization, employment guarantees, contractual regulation worker.