

ПРОБЛЕМИ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВ У СФЕРІ ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.22

В. В. ЖЕРНАКОВ,

кандидат юридичних наук, професор, завідувач
кафедри трудового права Національного юри-
дичного університету імені Ярослава Мудрого

ПРОБЛЕМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ПРАВ У ПРОЦЕСІ РОЗВИТКУ ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ

Стаття присвячена науково-практичному аналізу актуальних питань реалізації соціально-трудоових прав у процесі кодифікації трудового законодавства України як соціальної, правової держави, а також розвитку правового регулювання соціально-трудоових відносин під впливом євроінтеграційних процесів.

Ключові слова: науковий аналіз, права людини, соціальна держава, розвиток законодавства про працю, інтеграція.

Постановка проблеми. Важливість дослідження політичних, економічних та правових механізмів забезпечення прав людини не потребує особливого доведення. Його актуальність зростає у процесі розвитку вчення про сутність і роль соціальної, правової держави в забезпеченні соціально-економічних прав. Особливого значення ця проблема набуває в період оновлення законодавства, пов'язаного із створенням кодексів нового покоління. Для трудового права, де кодифікаційний процес наближається до завершення, все це є надзвичайно актуальним. Ще одним із факторів, що зумовлює необхідність удосконалення законодавства про працю України і визначає напрям його розвитку, є євроінтеграційний процес.

Проблемам, пов'язаним із реалізацією прав людини і розвитком законодавства, що їх забезпечує, присвятили монографічні роботи науковці у сферах загальної теорії права, конституційного права та трудового права С. О. Верланов [1], В. В. Головченко [2], О. А. Лукашева [3], А. Ю. Олійник [4], С. В. Попов [5], В. В. Речицький [6], Ю. М. Тодика [7] та інші вчені. Окремі аспекти реалізації прав у сфері праці розкрили у своїх публікаціях такі фахівці у галузі трудового права, як В. Я. Бурак, П. А. Бущенко, В. С. Венедіктов, І. В. Лагутіна, В. В. Лазор, П. Д. Пилипенко, С. М. Прилипко, О. І. Процевський, В. Г. Ротань, Н. М. Хуторян, Г. І. Чанишева, О. М. Ярошенко та ін. Вони зробили значний внесок у формування і розвиток теорії прав людини загалом і прав у сфері праці зокрема. Разом

з тим на сьогодні є актуальним питання про спосіб вдосконалення правового регулювання забезпечення соціально-трудоових прав в умовах розбудови соціальної, правової держави, реформування законодавства про працю і розвитку євроінтеграційних процесів в Україні.

Метою статті є науковий аналіз проблем забезпечення прав у сфері праці у процесі кодифікації трудового законодавства України як соціальної, правової держави, а також розвитку правового регулювання соціально-трудоових відносин під впливом євроінтеграційних процесів.

Виклад основного матеріалу. Проголошення України соціальною, правовою державою, у якій права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави [8], зумовило пошук шляхів практичної реалізації цих конституційних положень. Як свідчить 20-річний досвід, їх втілення є питанням не одного року.

З цього приводу слід повністю погодитись із твердженням, що формування правової соціальної держави – тривалий процес, який потребує політичної волі та зусиль усього суспільства. За вірним спостереженням О. А. Лукашевої, соціальна держава XXI ст. покликана забезпечити єдину систему прав людини на базі високотехнологічного інноваційного розвитку, тісної взаємодії з людиною, структурами громадянського суспільства на засадах солідарності, усвідомлення відповідальності перед нинішнім і майбутніми поколіннями, поєднання державних і гро-

мадських способів захисту, встановлених правом [3, с. 24].

Формування засад соціальної держави, реалізація її основних функцій неможливі без належного правового регулювання. Права у соціально-трудовій сфері перш за все мають відповідним чином закріплюватися в головному галузевому нормативному акті. Нинішній етап кодифікації законодавства про працю фактично завершується. Комітет з питань соціальної політики, зайнятості та пенсійного забезпечення Верховної Ради України 15 березня 2017 р. підтримав підготовлений до другого читання проект Трудового кодексу України (реєстр. № 1658) (далі за текстом – Проект ТКУ) та рекомендував парламенту прийняти його в другому читанні та в цілому як Закон [9]. Зважаючи на тривалий (практично 15 років) кодифікаційний процес, суспільство вправі розраховувати на змістовно і технічно якісний нормативно-правовий механізм реалізації прав людини у сфері праці. Аналіз Проекту ТКУ дає підстави для висновків, що поряд із позитивними моментами він містить положення, з приводу яких слід висловити зауваження і пропозиції.

Серед беззаперечних переваг Проекту ТКУ слід відзначити моменти, пов'язані із посиленням гарантій реалізації права на працю. Перш за все це стосується вдосконалення порядку прийняття на роботу. Закріпивши у ст. 30 Проекту ТКУ трудовий договір підставою виникнення трудових відносин, законодавець цілком слушно встановив обов'язок роботодавця навіть у випадку допуску уповноваженою особою працівника до роботи не пізніше наступного дня з дня надання такого дозволу укласти з працівником трудовий договір. Важливим є й закріплення обов'язку роботодавця повідомити центральний орган виконавчої влади з питань реалізації державної політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування про виникнення трудових відносин.

Безумовно, на посилення правових гарантій права на працю спрямований і встановлений ч. 4 ст. 28 Проекту ТКУ обов'язок роботодавця на вимогу особи, якій відмовлено в прийнятті на роботу, письмово повідомити про причину відмови, яка має відповідати законодавству.

Окремо слід сказати й про те, що Проектом ТКУ фактично унеможливлено зловживання з боку недобросовісних роботодавців, які, користуючись необізнаністю пересічних громадян та відсутністю прямого закріплення в чинному Кодексі законів про працю України механізму оформлення стажування, порушують їх трудові права. Як відомо, такі роботодавці допускають до роботи без оплати осіб, зумовлюючи факт прийняття на роботу результатами «стажування», яке інколи триває кілька тижнів. Статтею

331 Проекту ТКУ чітко встановлено обов'язок і оформити прийняття особи на стажування, і оплатити період стажування, і відшкодувати витрати, якщо воно відбувається за межами постійного проживання особи. При цьому необхідні письмова заява самого стажиста та згода відповідних керівників за місцями його стажування та основної роботи.

Що ж стосується недоліків у механізмі реалізації трудових прав за Проектом ТКУ, то до них слід віднести у першу чергу зміст ст. 20 Проекту ТКУ, у якій закріплено права працівників. Не можна погодитися з тим, що суб'єктом права на працю (п. 1 ч. 1) та права на захист від безробіття (п. 4 ч. 1) є працівник. Право на працю належить кожному (ст. 43 Конституції), а працівником є особа, яка вже реалізувала його. В інших статтях Проекту ТКУ цілком доречно використовуються терміни, що відображають трансформацію правового статусу особи: роботодавець має право на добір працівників, тому він вправі приймати на роботу *осіб* (ст. 25); роботодавець має право вільного вибору серед *кандидатів на зайняття робочого місця (посади)* (ст. 28). Крім того, до прав працівника як індивідуального суб'єкта трудового права не можна відносити право на участь у веденні колективних переговорів (п. 18 ч. 1 ст. 20); право на страйк (п. 20 ч. 1 ст. 20), які є правами трудового колективу.

Зауваження слід висловити й з приводу редакції тієї ж ст. 20 Проекту ТКУ, у якій одні права фактично дублюються (наприклад, право на захист прав указано у п. 8 та п. 22), а інші мають розпливчатий зміст (право на підтвердження результатів неформального професійного навчання, п. 14).

Уявляється, перелік прав, закріплених у ст. 20 Проекту ТКУ, слід доповнити правом працівника на інформацію. Його зміст мають складати такі елементи, як право на ознайомлення з умовами оплати праці, соціально-побутовими умовами, колективним договором, правилами внутрішнього трудового розпорядку, колом прав та обов'язків, наказом про прийняття на роботу тощо.

У свою чергу, з приводу реалізації права на отримання інформації щодо умов праці та вимог охорони праці на робочому місці (п. 10 ч. 1 ст. 20) слід зауважити, що у Проекті ТКУ не може повторюватися помилка ст. 29 чинного Кодексу законів про працю України. Поінформувати особу під розписку про умови праці, наявність на робочому місці, де вона працюватиме, небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, та можливі наслідки їх впливу на здоров'я роботодавця повинен не до початку роботи за укладеним трудовим договором (ст. 56 Проекту ТКУ), а ще у процесі його укладення. Не потребує доведення простий факт, що особа, дізнавшись про наявність цих факторів, може відразу

відмовитися від такої роботи, і тоді автоматично відпаде потреба в оформленні прийняття на роботу.

Потребує доопрацювання зміст ч. 3 ст. 32 Проекту ТКУ, у якій серед додаткових умов трудового договору, що можуть бути включені до нього після укладення, наводиться й випробування. Якщо додатковими умовами можуть встановлюватися обов'язки роботодавця щодо поліпшення умов праці, виробничого побуту, умов відпочинку, надання працівникові соціально-культурних, соціально-побутових благ, то їх включення до змісту трудового договору після його укладення не викликає заперечень. Що ж стосується випробування, то за ст. 37 Проекту ТКУ умова трудового договору про випробування допускається тільки при прийнятті на роботу. Таке положення є гарантією права на працю, яка унеможливає встановлення випробування під час дії трудового договору при переведенні, переміщенні, зміні істотних умов праці тощо.

Не можна визнати такою, що відповідає конституційним положенням про свободу особи у розвитку й змісту права на працю, норму ч. 4 ст. 43 Проекту ТКУ, за якою обмеження щодо роботи за сумісництвом можуть встановлюватися колективним договором. Навряд чи колективний договір слід відносити до актів, спрямованих на створення перешкод у реалізації трудових прав. Обмеження сумісництва для окремих категорій осіб в окремих сферах трудової діяльності трудовим законодавством можна обґрунтувати принципом диференціації правового регулювання у сфері праці; встановлення обмеження трудовим договором може відповідати волі й інтересам самого працівника; необхідності ж його обмеження колективним договором пояснення знайти важко.

Аналізуючи регулювання Проектом ТКУ змісту трудового договору, слід відзначити неузгодженість між ст. 32 та ст. 62. Якщо за ст. 32 додатковими умовами можуть встановлюватися обов'язки роботодавця щодо поліпшення виробничого побуту, умов відпочинку, надання працівникові соціально-культурних, соціально-побутових благ, то їх зміна має бути відображена у ст. 62. Закріплення у трудовому договорі наведених положень, що знаходяться за межами суто виробничих відносин, є втіленням соціальної сутності трудового права і трудового договору. З точки зору юридичної техніки їх включення у трудовий договір означає, що вони мають таку саму юридичну силу, як і умови про трудову функцію, оплату праці і т. д. Відповідно і для їх зміни має бути належне правове регулювання. Але вичерпний перелік видів зміни умов трудового договору у ст. 62 Проекту ТКУ (переміщення; переведення на іншу роботу; зміни істотних умов праці) не надає такої можливості. Вихід із цього положення можна знайти

через доповнення ст. 62 пунктом 4 з текстом «інші зміни трудового договору». До них може бути віднесено багато випадків зміни трудового договору (наприклад, його строку).

Конституційне положення про людину як найвищу соціальну цінність реалізується через різні механізми, серед яких слід навести й забезпечення її здоров'я і безпеки. На перший погляд встановленому п. 10 ч. 1 ст. 20 Проекту ТКУ праву працівника на належні, безпечні і здорові умови праці цілком логічно кореспондують закріплені у ст. 276 обов'язки роботодавця щодо охорони праці. Та визначенню організаційно-правових форм, через які ці обов'язки здійснюються роботодавцем (виявлення та усунення всіх можливих ризиків для життя і здоров'я працівників; інформування працівника та консультування з ним про всі ризики для його життя та здоров'я; консультування з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) з питань, що стосуються охорони життя і здоров'я на робочому місці; визначення порядку усунення чи зменшення ризиків та моніторингу ефективності вжитих заходів тощо), не вистачає імперативу. Прикладом тут може бути ч. 4 ст. 153 чинного КЗпП України, згідно з якою власник або уповноважений ним орган *повинен* впроваджувати сучасні засоби техніки безпеки, які запобігають виробничому травматизмові, і забезпечувати санітарно-гігієнічні умови, що запобігають виникненню професійних захворювань працівників.

Не можна назвати досконалими й гарантії трудових прав при вивільненні працівників. По-перше, сама мовна форма цього правового явища не може бути зведена до одного слова «скорочення» (статті 86–90 Проекту ТКУ), оскільки воно не відображає сутності підстави, що зумовлює звільнення працівників. Тому в Проекті ТКУ слід відтворити перевірене часом словосполучення «скорочення чисельності працівників». По-друге, критерії визначення звільнення працівників у зв'язку з масовим скороченням мають встановлюватися не окремим законом (ч. 2 ст. 89), а у самому тексті Кодексу.

У гл. 6 Проекту ТКУ «Порядок звільнення працівників» встановлено доволі багато гарантій прав працівників при звільненні, у тому числі й заборона звільнення за ініціативою роботодавця в період тимчасової непрацездатності працівника, в період перебування працівника у відпустці або у відрядженні тощо. Разом з тим матеріал у цій главі викладено таким чином, ніби перелік цих гарантій є остаточним. Та додаткові, порівняно із Трудовим кодексом, гарантії для окремих категорій працівників містяться у спеціальних нормативних актах, що комплексно регулюють статус відповідних суб'єктів. Наприклад, згідно із ч. 3 ст. 33 Закону «Про статус депутатів

місцевих рад» від 11.07.2002 р. №93-IV депутат місцевої ради може бути звільнений з роботи з ініціативи власника або уповноваженого ним органу за умови його попередження в порядку, встановленому законом. Про таке попередження відповідний власник або уповноважений ним орган письмово повідомляє не менш ніж за 15 днів відповідну місцеву раду. Тому в гл. 6 Проекту ТКУ має міститися стаття, у якій слід зазначити, що законодавством можуть встановлюватися додаткові, порівняно з цим Кодексом, гарантії для окремих категорій працівників при їх звільненні з роботи.

Розвиток законодавства про працю України зумовлюють і євроінтеграційні процеси, які останніми роками розвиваються доволі значними темпами. Ратифікувавши Законом № 137-V від 14.09.2006 р. Європейську соціальну хартію (переглянуту) від 03.05.1996 р. [10], Україна прийняла на себе зобов'язання забезпечити політику щодо ефективного здійснення таких прав та принципів, як право громадян займатися будь-якою прибутковою діяльністю на території держави будь-якої іншої Сторони на засадах рівності з громадянами останньої з урахуванням обмежень, які ґрунтуються на безперечних економічних або соціальних причинах; право трудящих-мігрантів на захист і допомогу на території держави будь-якої іншої Сторони; право працівників на рівні можливості та рівне ставлення до них у вирішенні питань щодо працевлаштування та ін.

Статтю 17 Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони, від 27.06.2014 р. [11] встановлено чітке правило: ставлення до працівників, які є громадянами України та які законно пра-

цєвлаштовані на території держави-члена, має бути вільним від будь-якої дискримінації на підставі громадянства стосовно умов праці, винагороди або звільнення порівняно з громадянами цієї держави-члена.

На жаль, у Проекті ТКУ ці положення не знайшли належного відображення. За ст. 6 цього акта, громадяни України мають право займатися трудовою діяльністю у період *тимчасового* перебування за кордоном, якщо це не суперечить законодавству України і законодавству країни перебування. Поруч з цим встановлене ст. 7 право іноземців та осіб без громадянства, які на законних підставах перебувають в Україні, займатися трудовою діяльністю не обмежується у часі. З цього приводу виникають логічні питання щодо відповідності цієї частини Проекту ТКУ зазначеній вище Угоді. Думається, принципи рівності й заборони дискримінації за ознакою громадянства, встановлені міжнародними актами, зумовлюють неприпустимість обмеження прав громадян законодавством України. Право на отримання постійної роботи встановлюється законодавством країни перебування громадян України, і тому воно не може обмежуватись внутрішнім законодавством України.

Висновки. В Україні триває розбудова соціальної, правової держави, яка повинна супроводжуватися ефективними правовими механізмами. У соціальній, правовій державі забезпечення прав людини має бути одним із головних напрямів її діяльності. Важливу роль у цьому питанні відведено й процесу кодифікації трудового законодавства. На завершальному етапі опрацювання Трудового кодексу України слід виправити недоліки, які заважають повною мірою реалізувати права людини в соціально-трудої сфері.

ЛІТЕРАТУРА

1. Верланов С. О. Економічні і соціальні права людини: європейські стандарти та їх впровадження в юридичну практику України (загальнотеоретичне дослідження) : монографія / С. О. Верланов ; Акад. прав. наук України, НДІ держ. буд-ва та місц. самоврядування. – Львів : Край, 2009. – 196 с. – (Праці Львівської лабораторії прав людини і громадянина. Серія 1, Дослідження та реферати. – Вип. 19).
2. Головченко В. В. Правозастосування і захист прав людини в суверенній Україні : [монографія] / В. В. Головченко, О. В. Головченко. – Чернігів : Вид. Лозовий В. М., 2012. – 328 с.
3. Права человека и правовое социальное государство в России : монография / отв. ред. Е. А. Лукашева. – М. : Норма : ИНФРА-М, 2014. – 400 с.
4. Олійник А. Ю. Конституційно-правовий механізм забезпечення основних свобод людини і громадянина в Україні : монографія / А. Ю. Олійник. – Київ : Алерта : КНТ : Центр навч. літ, 2008. – 472 с.
5. Попов С. В. Форми реалізації права на працю: проблеми теорії та практики : монографія / С. В. Попов. – Харків : ФІНН, 2009. – 336 с.
6. Речицький В. Права людини. Модель для нової Конституції України / В. Речицький. – Харків : Права людини, 2009. – 170 с.
7. Тодька Ю. Н. Конституционно-правовой статус человека и гражданина в Украине : [монография] / Ю. Н. Тодька, О. Ю. Тодька. – Киев : Ін Юре, 2004. – 368 с.

8. Конституція України : Закон України від 28.06.1996 // Відом. Верхов. Ради України. – 1996. – №30. – Ст. 141.
9. Проект Трудового кодексу України [Електронний ресурс] : Законопроект № 1658 від 27.12.2014 // Офіційний веб-портал Верховної Ради України. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221.
10. Європейська соціальна хартія (переглянута) від 03.05.1996 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/994_062.
11. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони, від 27.06.2014 // Відом. Верхов. Ради України. – 2014. – №40. – Ст. 2021.

REFERENCES

1. Verlanov S. O. (2009) *Ekonomichni i sotsialni prava liudyny: yevropeyski standarty ta yikh vprovadzhennia v yurydychnu praktyku Ukrainy (zahalnoteoretychne doslidzhennia) [Economic and social rights: European standards and their implementation in the legal practice of Ukraine (general theoretical study)]* Akad. prav. nauk Ukrainy, NDI derzh. bud-va. ta mists. samovriaduvannia. L. Krai, [In Ukrainian]
2. Holovchenko V. V., Holovchenko O. V.. (2012) *Pravozastosuvannia i zakhyst prav liudyny v suverennii Ukraini [Enforcement and protection of human rights in sovereign Ukraine]* Chernihiv : Vyd. Lozovyi V. M. [In Ukrainian]
3. *Prava cheloveka i pravovove sotsialnoye gosudarstvo v Rossii [Human rights and legal social state in Russia]* (2014) (Lukashev E. A. Eds.) M. Norma. IFRA-M. [In Russian]
4. Oliinyk A. Yu. (2008) *Konstytutsiino-pravovyi mekhanizm zabezpechennia osnovnykh svobod liudyny i hromadianyna v Ukraini [Constitutional and legal mechanism to ensure basic freedoms and civil rights in Ukraine]* K. Alerta. KNT, Tsentr navch. l-ry, [In Ukrainian]
5. Popov S. V. (2009) *Formy realizatsii prava na pratsiu: problemy teorii ta praktyky [Forms of the right to work: problems of theory and practice]* Kharkiv. Vydavnytstvo «FINN»
6. Rechyt'skyi V. (2009) *Prava liudyny. Model dlia novoi Konstytutsii Ukrainy [Human Rights. The model for the new Constitution of Ukraine]* Kh. : Prava liudyny [In Ukrainian]
7. Todyka Yu. N., Todyka O. Yu (2004) *Konstitutsionno-pravovoy status cheloveka i grazhdanina v Ukraine [Constitutional and Legal Status of Man and Citizen in Ukraine]* Kiyev : In Yure. [In Ukrainian]
8. Konstytutsiya Ukrayiny: Zakon Ukrayiny vid 28. 06.1996 [The Constitution of Ukraine, Law of Ukraine dated 28. 06.1996] (1996) *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy – Supreme Council of Ukraine, 30, 141.* [In Ukrainian]
9. Proekt Trudovoho kodeksu Ukrainy: Zakonoproekt #1658 vid 27.12.2014 r. [Draft Labor Code of Ukraine: Bill № 1658 from 27.12.2014 g.] w1.c1.rada.gov.ua Retrieved from: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221 [In Ukrainian]
10. Yevropeiska sotsialna khartiia (perehlianuta) vid 03.05.1996 r. [European Social Charter (revised) of 05.03.1996 p] zakon3.rada.gov.ua Retrieved from: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/994_062 [In Ukrainian]
11. Uhoda pro asotsiatsiiu mizh Ukrainoiu, z odniiei storony, ta Yevropeiskym Soiuzom, Yevropeiskym spivtovarystvom z atomnoi enerhii i yikhnimy derzhavamy-chlenamy, z inshoi storony, vid 27.06.2014 r. [Association Agreement between Ukraine, on the one hand, and the European Union, the European Atomic Energy Community and their Member States, on the other hand, from 27.06.2014 g.] (2014) *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy – Supreme Council of Ukraine, 40, 2021.* [In Ukrainian]

В. В. ЖЕРНАКОВ

кандидат юридических наук, профессор, заведующий кафедрой трудового права
Национального юридического университета имени Ярослава Мудрого

ПРОБЛЕМЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ПРАВ В ПРОЦЕССЕ РАЗВИТИЯ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА УКРАИНЫ

Стаття посвящена науко-практичному аналізу актуальних питань реалізації соціально-трудових прав в процесі кодифікації трудового законодавства України як соціального, правового государства, а також розвитку правового регулювання соціально-трудових відносин під впливом євроінтеграційних процесів.

Ключевые слова: научный анализ, права человека, социальное государство, развитие законодательства о труде, интеграция.

V. V. ZHERNAKOV

Candidate of Legal Sciences, Professor, Head of the Department of Labour Law of YaroslavMudryi National Law University

PROBLEMS FOR SOCIAL AND LABOR RIGHTS IN THE PROCESS OF DEVELOPMENT OF UKRAINIAN LEGISLATION

Problem setting. Relevance of the study of political, economic and legal mechanisms of human rights protection is growing in the process of building of a social and legal state. For labor law, in which codification process is nearing completion, this problem is of particular importance. Another factor that determines the necessity of development of the labor legislation of Ukraine, as well as the direction of such development is the European integration process.

Target of research. The purpose of the article is a scientific analysis of the problems of labor rights in the process of codification of labor legislation of Ukraine as a social state ruled by law and regulation of social and labor relations under the influence of European integration processes.

Analysis of recent researches and publications. Problems associated with the development of human rights and the respective legislative implementation were covered in the monographic studies by S. O. Verlanov, V. V. Holovchenko, O. Ye. Lukasheva, A. Ju. Oliynyk, S. V. Popov, V. V. Rechitskyi, Yu. M. Todyka and others. Certain aspects related to this publication were revealed by experts in the field of labor law V. Ya. Burak, P. A. Bushchenko, V. S. Venediktov, I. V. Lagutina, V. V. Lazor, P. D. Pylypenko, S. M. Prylypko, O. I. Protsevskyi, V. H. Rotan, N. M. Hutoryan, H. I. Chanysheva, O. M. Yaroshenko and others. They made a significant contribution to the formation and development of the theory of human rights in general and rights at work in particular. However, the improvement of the legal framework for social and labor rights in terms of reforming labor legislation and the development of European integration processes in Ukraine is still the pressing issue.

Article's main issue. Laying the ground for the social state ruled by law, and the implementation of its main functions is impossible without proper legislative framework. The problem of social and labor rights in the process of codification of labor legislation should be elevated to the highest level. Ukraine's ratification of the European Social Charter (revised) in 1996 put the state obligation to ensure effective implementation of policy on the rights and principles in the social sphere. The draft Labor Code should be improved in terms of the rights of Ukrainian citizens to work abroad; the right to information on working conditions and safety requirements in the workplace; the right to establish additional terms of the employment contract; guarantees for the rights of workers that are being dismissed, and others.

Conclusions and prospects for the development. Ukraine continues to build a social state ruled by law, which has provided effective legal mechanisms. The process of codification of labor legislation should play an important role in this regard. At the final stage of the development the flaws of the draft Labor Code of Ukraine should be fixed to fully realize human rights in social and labor sphere.

Keywords: scientific analysis, human rights, social state, the development of labor legislation, integration.