

## ТЕЗИ НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ «КОНСТИТУЦІЙНЕ ПРАВО НА ПРАЦЮ: ЮРИДИЧНІ ГАРАНТІЇ ТА СУДОВИЙ ЗАХИСТ»

**С.В. ВИШНОВЕЦЬКА,**  
кандидат юридичних наук, доцент  
(Національний авіаційний університет)

### МЕТОДОЛОГІЧНІ ПРОБЛЕМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВА НА ПРАЦЮ

За роки проведення соціально-економічних реформ в умовах глибокої соціально-економічної і політичної кризи утворився великий розрив між теорією і практикою забезпечення прав людини праці, що становить важливу методологічну проблему. Адже єдність теорії і практики є одним із основних методологічних принципів пізнання, оскільки основна мета науки полягає в служінні практиці. Тому важливим пріоритетом трудової політики в сучасний період повинно стати усунення цього розриву. Мало проголосити певні права і свободи, головне – забезпечити їх реальну реалізацію. Основна увага повинна бути зосереджена на механізмі їх забезпечення. На сьогодні головний пріоритет у розглядуванні проблемі – це не теоретична розробка трудових прав працівників, не академічні дискусії про дефініції, концепції і конструкції (хоча така необхідність, безперечно, не знімається), а створення належних умов, гарантій і механізмів для реалізації прав і свобод.

Для радянського трудового права характерним було те, що з абстрактного права на працю виводився конкретний юридичний обов'язок працювати і суворо дотримуватись трудової дисципліни. Праця була вилучена

із сфери природних, першочергових потреб людини, їй були надані ідеологічні, сакральні функції. Згідно з ортодоксальною доктриною марксизму людина розглядалася як елемент продуктивних сил разом із знаряддями праці, спорудами та інженерними комунікаціями.

У радянський час наріжним принципом, на якому будувалась вся система соціалістичної організації праці, був принцип загальності праці, який покладав на всіх працездатних громадян обов'язок працювати і надавав їм гарантоване право на працю. Концепція права на працю у соціалістичній теорії ґрунтувалася на твердженні про те, що праця є внутрішньою необхідністю людини. Це призвело до проголошення принципу загальності праці і, як наслідок, до примусу в реалізації права на працю. Але право на працю, як слушно підкреслював О. Ярошенко, базується не на необхідності людини у праці як сумі фізичних і розумових зусиль, а передусім пов'язане з правом на життя і з правом людини на самореалізацію [1, 77–78]. На сьогодні роль принципу, на якому ґрунтується організація праці в умовах ринкової економіки, виконує принцип свободи праці.

Свобода праці і право на працю в умовах ринку повинні розглядатись як об'єктивно

необхідні категорії. І, як підкреслював О. Смирнов, діалектичний взаємозв'язок

У радянський період багато проблем мотивації до праці пов'язувались з такими ідеологізованими категоріями, як соціалістичне змагання, комсомольсько-молодіжні бригади і бригади комуністичної праці, зустрічні плани, ударництво та ін. У наш час вплив норм трудового права на мотивацію праці потребує подальшого дослідження.

Працівник, надаючи у розпорядження роботодавця свою робочу силу, тобто здатність до виконання певної роботи, маючи для цього необхідні знання, вміння, навички, отримує у свою чергу можливість також самореалізуватись як особистість у процесі праці [3, 39]. Адже праця є не просто економічною функцією, за допомогою якої виробляються товари і надаються послуги. Для працівників робота є головним джерелом особистого самовизначення і задоволення, почуття самоповаги, власної гідності і досягнення успіху, найбільш близьких і тривалих відносин.

У сфері дослідження трудових відносин явищ недостатньо задіяна соціологія праці, що вивчає трудову діяльність через соціальний інтерес. Набувають нової ваги такі основні категорії соціології, як «інтерес» та «потреба». Адже ефективність дії права – це його результативність, ступінь відповідності цілям права і його призначенню в конкретних історичних умовах. А на рівні суб'єктів трудового права (конкретного працівника) ефективність дії трудового права характеризує ступінь задоволення працівниками з допомогою засобів права своїх різноманітних інтересів і потреб. Проблема забезпечення ефективності правового впливу на суспільні відносини у сфері праці зумовлює приділення належної уваги заохоченню як методу правового регулювання, що особливо є нагальним у сучасних складних соціально-економічних умовах.

Інтерес споживача є рушійною силою економічного розвитку в сучасній ринковій економіці [4, 140]. В адміністративно-командній економіці існувала жорстка ієрархія інтересів: інтереси держави мали пріоритет перед регіональними, регіональні – перед колективними, колективні – перед особистими. Засобом забезпечення субординації інтересів було централізоване директивне управління

економікою з боку держави. Проте в реальній дійсності абсолютизація суспільного інтересу призвела до абсолютизації державного інтересу. Звідси підпорядковане, другорядне значення особистого інтересу в адміністративно-командній економіці призвело до серйозних збоїв в економіці і пригальмувало її розвиток: 1) позбавило людину економічних стимулів до праці; 2) зумовило ігнорування особистих інтересів працівників, економічну залежність їх від держави; 3) призвело до деформації уявлень про шляхи реалізації особистого інтересу (значна частина членів суспільства вбачала їх не в особистій ефективній праці, а в перерозподілі суспільного продукту) [5, 565–566].

На сьогодні від загальності праці, яку розуміли як єдність всезагального рівного права на працю, залишилось тільки рівне право на працю, яке зазнало суттєвих змін, оскільки тепер державою не гарантується. Держава тепер, не покладаючи на громадянина обов'язку працювати, одночасно не бере на себе обов'язку реально надавати роботу кожному працездатному громадянину. Держава виконує свої функції на ринку праці шляхом проведення політики сприяння реалізації прав громадян на повну, продуктивну і вільно обрану зайнятість, а також захист від безробіття. Державна політика у сфері зайнятості населення спрямована в цілому на забезпечення рівних можливостей усім громадянам у реалізації права на працю і вільний вибір зайнятості.

Цілоком поділяємо твердження В. Лебедева про те, що забезпечити права, інтереси означає не лише створити необхідні умови суб'єкту (право-інтересоволодільцю) для їх реалізації, а й застосувати (використати) такі правові засоби, які сприяли б досягненню ним своєї цілі [3, 286]. Необхідно забезпечити економічну і правову зацікавленість працівників і роботодавців у результатах праці, враховувати реально наявні потреби працівників, а не лише можливості держави щодо забезпечення тих чи інших прав та законних інтересів. Права працівників важливі не самі по собі, а тією мірою, якою вони сприяють задоволенню потреб людини. У протилежному випадку права перетворюються на декларацію, а працівники не зацікавлені в їх реалізації. Чинна у суспільстві система сти-

мулів ефективна лише тоді, коли вона сприяє реалізації провідних потреб та інтересів працівників.

Н.М. Пархоменко звертає увагу на те, що в суспільстві і державі функціонує значна кількість засобів забезпечення реальності прав та свобод людини і громадянина. Необхідною умовою захисту прав і свобод громадян, а відповідно дотримання законності, і є відповідність Конституції та інших законів, будь-яких нормативно-правових актів потребам правового регулювання суспільних відносин [6, 134].

Механізм забезпечення прав охоплює механізми їх реалізації, охорони і захисту. Забезпечення прав передбачає створення найбільш сприятливих умов для їх ефективної реалізації. Забезпечення прав людини – це діяльність органів державної влади і місцевого самоврядування, громадських об'єднань і громадян у створенні сприятливих умов (гарантій) для правомірної і неухильної їх реалізації, охорони і захисту. Отже, серцевиною процесу забезпечення прав людини є створення гарантій їх реалізації, які повинні забезпечити людині і громадянину реальне користування наданими законом благами. Адже формально встановлений рівень багатьох гарантій у сфері праці на сучасному етапі розвитку суспільства часто не одержує реального забезпечення.

#### Список використаних джерел:

1. *Ярошенко О.* Конституція України – основна засада регулювання трудових відносин / О. Ярошенко // Вісник Академії правових наук України. – Харків, 2002. – № 1(28). – С. 75–81.
2. *Трудове право: учебник* / [отв. ред. О.В. Смирнов]. – М.: Статус ЛТД, 1996. – 384 с.
3. *Лебедев В.М.* Современное трудовое право (Опыт трудового компаративизма). Книга первая / В.М. Лебедев, Е.Р. Воронкова, В.Г. Мельникова; под ред. В.М. Лебедева. – М.: Статут, 2007. – 301 с.
4. *Варич О.Г.* Теоретико-правові аспекти взаємодії економічних інтересів держави і суспільства / О.Г. Варич // Правова держава. – К.: Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАН України, 2010. – Випуск 21. – С. 137–143.
5. *Скрипнюк О.В.* Соціальна, правова держава в Україні: Проблеми теорії і практики / О.В. Скрипнюк. – К., 2000. – 600 с.
6. *Пархоменко Н.М.* Гарантії реалізації прав і свобод людини і громадянина: проблеми сутності та змісту / Н.М. Пархоменко // Правова держава. – К.: Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАН України, 2010. – Випуск 21. – С. 130–137.

**І.П. ВАСИЛЬКІВСЬКА,**

кандидат юридичних наук, доцент  
(ДВНЗ «Київський національний університет  
імені Вадима Гетьмана»)

## ВИКОРИСТАННЯ ДИТЯЧОЇ ПРАЦІ: КРИМІНАЛЬНО-ПРАВОВИЙ АСПЕКТ

Стаття 43 Конституції України проголошує право кожного на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Це важливе конституційне положення повною мірою стосується й неповнолітніх. Адже праця, за умов дотримання чинного законодавства, може стати важливим виховним чинни-

ком. Трудова діяльність підлітків у вільний від навчання час сприяє процесу соціалізації та розвитку дітей, готує їх до дорослого життя, робить більш самостійними, відповідальними, впевненими у собі, допомагає оволодіти основними професійними навичками.

Незважаючи на те, що в Україні діє трудове законодавство, в якому чітко визначено