

О. ЯРОШЕНКО

*професор кафедри трудового права
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого,
доктор юридичних наук, професор*



УДК 349.2

Утвердження засад соціальної держави як напрям конституціоналізації трудового законодавства

У статті проаналізовано Конституцію як основне джерело національної правової системи взагалі та трудового права зокрема. Зазначено, що в Основному Законі містяться найголовніші відправні точки, які відбивають правову концепцію нашої держави й суспільства на сучасному етапі його розвитку. Розглянуто основні трудові права працівників, передбачені Конституцією, особливу увагу приділено дослідженню права на працю.

Ключові слова: соціальна держава, трудове законодавство, Конституція, працівник, трудові права, право на працю.

Конституція України 1996 р. створила легітимне підґрунтя державності, побудованої на демократичних принципах, стала чинником стабілізації політичного життя країни, забезпечивши суспільство і владу цивілізованими формами вирішення конфліктів. Принципово помінялися 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 своїм власним інтересам. Права та свободи людини, їх економічні, політичні та юридичні гарантії становлять зміст

і спрямованість діяльності держави. Погодимось із М. О. Бердяєвим, на думку якого людина є більшою цінністю, ніж суспільство, нація, держава [1, с. 306, 307].

Конституції в повному обсязі при-таманні конкретні цілі нормативного регулювання: упорядкування суспільних відносин, внесення одностайності і стабільності в соціальне життя шляхом установлення загальних правил. Нормативність цього основного правового акта держави виявляється також у тому, що він виконує активну роль у створенні не тільки єдиної, а й тривалої за часом, стійкої системи регулювання суспільних відносин.

У нормативності полягає один із головних проявів соціальної цінності Конституції. Реалізація конституційних норм – це специфічне переведення їх нормативності у впорядкованість відносин. Заперечення нормативності об'єктивно призводить до недооцінювання Основного Закону, до штучного зменшення його регулятивних можливостей, істотно зменшує ефективність впливу на відносини [2, с. 3–9]. Л. Ю. Бугров зауважує, що при вирішенні питань у соціально-трудовій сфері достатньо правомірного відсилання до тексту Конституції [3, с. 77].

Соціальна політика здійснюється в таких основних сферах соціальних відносин: ринок праці, зайнятість і безробіття; оплата й охорона праці; регулювання доходів і споживання товарів масового попиту; пенсійне забезпечення; надання адресної соціальної допомоги; соціальне страхування й обслуговування; освіта, професійна підготовка, перепідготовка й підвищення кваліфі-

кації; наука; охорона здоров'я; культура і фізична культура, спорт і туризм; демографія, сім'я, материнство, батьківство, дитинство, молодь; екологічна безпека, захист від природних і техногенних аварій і катастроф; захист соціально-економічних прав усіх категорій громадян.

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 загальновизначених міжнародних стандартів. Так, за ст. 23 Загальної декларації прав людини, кожна людина має право на працю, на вільний вибір роботи, на справедливі й сприятливі умови праці і на захист від безробіття. Аналогічні норми містить ст. 6 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права, 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 вона вільно обирає або на яку вона вільно погоджується, і здійснення належних кроків до забезпечення цього права. З метою повного здійснення цього права держави повинні вжити належних заходів, включаючи розвиток професійно-технічного навчання, досягнення економічного зростання і повної продуктивної зайнятості. Людина повинна мати можливість не тільки вибору роботи, а й умови, у яких виконується ця робота, мають бути гідними людини. Розглядувана норма відповідає і християнській традиції, адже Святе Письмо виокремлює два моральних спонукання

до праці: а) працювати, щоб харчуватися самому, нікого не обтяжуючи, і б) працювати, щоб подавати нужденному. У соціальній доктрині Російської православної церкви ставлення до експлуатації, що розуміється як відчуження праці, виражено однозначно: «Працюючий має право користуватися плодами своєї праці» [4]. Православна церква виходить із того, що відмова в оплаті чесної праці є не тільки злочином проти людини, а й гріхом перед Богом. 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» (Єр., 22:13).

Т. А. Занфірова свободу, рівність, справедливість і працю відносить до базових категорій права, які віддзеркалюють стратегії конструювання правового простору відповідно до аксіоматичних універсалій будь-якої системи права [5, с. 8, 9]. Еволюція цих категорій нерозривно пов'язана зі зміною системи права й нарощуванням потужностей різних правових систем сучасності.

При цьому пам'ятаймо, що труд і капітал є невід'ємними чинниками існування й розвитку суспільного виробництва. Утім існують також об'єктивні речі, притаманні закономірностям зв'язку праці й капіталу, які виявляють як їх єдність, так і протиріччя. 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, покращанні умов праці, збільшенні часу відпочинку тощо, а роботодавець – у збільшенні прибутку, зростанні продуктивності праці працюючих та ін. [6, с. 6, 7]. 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.

Найважливіша загальносоціальна функція трудової діяльності полягає в тому, що практично всі суспільні відносини починають формуватися в трудовій сфері. На думку А. Р. Мацюка, 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 одне 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 [7, с. 14, 15].

В. В. Федін висловлює міркування, що оскільки конституційному праву на працю не кореспондує відповідний юридичний обов'язок, таке право трансформується у свободу [8, с. 412]. Однак більш прийнятною видається позиція В. В. Жернакова, за якою правовий зміст свободи праці є значно шир-

шим і не може бути обмежений рамками юридичного поля, що утворюється при оперуванні категорією права власності. В основі права працівника самому розпоряджатися здібностями до праці лежить не право власності з його трьома класичними елементами (володінням, користуванням та розпорядженням), а міжнародно визнане і конституційно закріплене право людини на вільний розвиток. Свобода праці є набагато ширшою категорією, ніж ті, що можуть являти собою 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 із використання праці [9, с. 35]. 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. Але зробивши відповідний вибір, громадянин повинен підкоритися правилам, що регламентують соціальні відносини у зв'язку з тією чи іншою формою громадської організації праці. На цій стадії свобода вибору пов'язана з більш конкретними цілями. У той же час особа не позбавлена можливості змінити свій вибір і звернутися до переведення на іншу роботу чи звільнення з роботи з власної ініціативи або до інших юридичних форм припинення праці та змін у ній із волі громадян;

- 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. Як справедливо робить висновок В. М. Скобелкін, 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 [10, с. 5]. Зміст права на працю розкривається через систему конституційних положень, у яких закріплені: свобода вибору праці; заборона примусової праці; право на належні, безпечні й здорові умови праці; право на своєчасне одержання винагороди за працю не нижче встановленого законом мінімального розміру; захист від незаконного звільнення та ін.

Необхідність працювати є лише поштовхом, що примушує людину до діяльності. А подальше перебування у праці та ставлення до неї визначаються вже причинами психологічного й етичного ґатунку. В. С. Соловйов формулює ряд передумов та окреслює такі передумови гуманізації праці: поперше, «загальна умова полягає в тому, щоб сфера економічної діяльності не

відокремлювалася й не утверджувалася як самостійна»; по-друге, «виробництво відбувалося не за рахунок людської гідності виробників, щоб жоден з них не ставав тільки знаряддям виробництва, щоб кожному були забезпечені матеріальні засоби до гідного існування й розвитку»; по-третє, «мета праці стосовно матеріальної природи не є користування нею задля добування речей і грошей, а вдосконалення її самої – оживлення в ній мертвого, натхнення речовинного» [11, с. 207, 208].

«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, значущості права на працю для людини», – категорично заявляє В. В. Єгоров [12, с. 19]. 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 щодо задоволення цієї потреби.

Основне розходження між розумінням права на працю за радянських часів і його сучасним трактуванням полягає у зміні ролі держави як гаранта реалізації цього права. Якщо у першому випадку держава ставала безпосередньо зобов'язаною забезпечити громадян роботою згідно зі спеціальністю і кваліфікацією, що здійснювалося завдяки

загальнодержавній системі працевлаштування, то у другому такого обов'язку немає.

Право на працю є абсолютною цінністю. 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 обмеження 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.

Однією з умов реалізації права на працю є надання громадянам допомоги в пошуку роботи і влаштуванні на цю роботу через уповноважені органи, тобто у працевлаштуванні. Останнє є комплексом правових, економічних та організаційних заходів, спрямованих на забезпечення реалізації права особи на працю. Р. І. Шабанов справедливо викремлює такі специфічні ознаки правовідносин з працевлаштування, як-от: завдяки цим правовідносинам відбувається реалізація права на працю, на вибір виду зайнятості, на розпорядження своєю здатністю до праці й на працевлаштування; основне призначення досліджуваних правовідносин виявляється в тому, щоб сприяти найбільш швидкому і правильному встановленню трудових або навчальних правовідносин. Іншими словами, працевлаштування є не самоціллю, а засобом для найбільш успішного, раціонального виникнення й функціонування зазначених правовідносин [13, с. 93–96].

Держава гарантує у сфері зайнятості: а) вільне обрання місця застосування праці та виду діяльності, вільний вибір або зміну професії; б) одержання заробітної плати відповідно до законодавства; в) професійну орієнтацію з метою самовизначення та реалізації здатності особи до праці; г) професійне навчання відповідно до здібностей та з урахуванням потреб ринку праці; д) підтвердження результатів неформального професійного навчання осіб за робітничими професіями; е) безоплатне сприяння у працевлаштуванні, обранні підходящої роботи та одержанні інформації про ситуацію на ринку праці та перспективи його розвитку; є) соціальний захист у разі настання безробіття; ж) захист від дискримінації у сфері зайнятості, необгрунтованої відмови у найманні на роботу і незаконного звільнення; з) додаткове сприяння у працевлаштуванні окремих категорій громадян.

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, визначає у той же час обов'язок держави забезпечувати справедливі умови приймання 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.

Свобода трудового договору виявляється в тому, що: кожен має право розпоряджатися своїми здібностями до праці, обирати рід діяльності, або відмовитися від будь-якої діяльності; особа може запропонувати себе як найманий працівник будь-якому роботодавцю; особа має право вільно обговорювати умови трудового договору, погоджуватися з ними або відмовлятися від них. Виходячи з власних інтересів, роботодавці вільні вибирати і запрошувати на роботу будь-яких громадян. Свобода вибору ними працівника залежить від потреб цього працівника, а вільний вибір громадянина обумовлений, у кінцевому підсумку, потребами суспільства. Дві свободи, дві групи потреб. Не можна віддавати перевагу одним інтересам за рахунок інших. Отже, дві волі, дві групи інтересів повинні поєднуватись, бути погодженими. Форма – договір, стосовно трудового права – трудовий договір [14, с. 26, 27].

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. [15] 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 дедалі більшої кількості популістських рішень», – заявив Генеральний директор МОП Хуан Сомавія, додавши, що «це загрожує звести нанівець результати кропіткої праці, досягнуті за декілька останніх десятиліть» [16]. 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 скоріше 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 дуже серйозно позначитися 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.

Ю. Ф. Кравченко, визначаючи договір як втілення рівності, а рівність як втілення справедливості, прагне визначити справедливість через договір. Говорячи про рівність людей, він вказує на рівність можливостей чи наслідків. На думку правознавця, природа обдаровує всіх розумом, волею і почуттями, але різною мірою. Коли в соціальній правовій державі рівність оголошено за

принцип, то це означає одне, а саме – рівність у свободі або рівність можливостей. Утім за однакових можливостей діяти та рівної свободи люди через фізичну, розумову, духовну відмінність досягають неоднакових здобутків. Отже, рівні можливості та свобода ведуть до нерівності [17, с. 115]. Справедливість вимагає визнання такої нерівності і не усуваючи свободу, усунути останню неможливо. Тож ми маємо визнати справедливість нерівності, але не можливостей, а наслідків діяльності фізично і духовно різних людей.

Конвенція Міжнародної організації праці (МОП) № 111 «Про дискримінацію в галузі праці та занять» (1958 р.) [18] 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.

Н. Г. Прискіна, керуючись цим легальним визначенням, робить такі висновки: дискримінацією слід вважати неповну наявність у особи таких же можливостей або поведження з нею, якими користуються інші у сфері праці

й зайнятості, внаслідок її раси, кольору шкіри, статі, релігії, політичних переконань, національної належності чи соціального походження; рівність можливостей або поведження може бути порушена не лише негативним ставленням, виявити яке не є особливою складністю, а й установленням преференцій, де виявити дискримінаційність досить важко; поняття «дискримінація» поширюється як на ситуації, де рівність ліквідована, так і на випадки, коли вона порушена; відмінність, виняток, перевага можуть бути будь-якими. Це положення охоплює не лише регулювання рівності можливостей або поведження у сфері праці й зайнятості на законодавчому рівні, а й існуючу практику, де ліквідація дискримінації повинна стати частиною державної політики; забороняється дискримінація не тільки пряма, коли встановлюються відверто дискримінаційні положення, а й непряма, коли вони виникають як об'єктивний наслідок заходів, що вводяться й застосовуються до всіх категорій трудящих без будь-яких відмінностей; терміни «праця» і «заняття» включають доступ до професійного навчання, до праці й різних занять, до оплати праці, умов праці [19, с. 71].

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 унеможливлення визнання, користування чи здійснення на рівних підставах трудових прав, вчиняються свавільно й тягнуть за собою юридичну відповідальність. Пріоритетними напрямками боротьби з дискримінацією у сфері праці МОП визнає: а) активне просування загальної ратифікації й застосування двох основоположних конвенцій МОП про рівність і недискримінацію (№ 100 – «Про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності», 1951 р. і № 111 – «Про дискримінацію в галузі праці та занять», 1958 р.); б) накопичення й обмін знаннями й досвідом для ліквідації дискримінації в царині праці й зайнятості; в) розвиток інституціонального потенціалу тристоронніх учасників МОП з метою ефективнішої реалізації права людей на захист від дискримінації у сфері праці; г) зміцнення міжнародної співпраці з основними організаціями і структурами, дія яких спрямована на забезпечення рівноправності у сфері праці.

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» [20] 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. З цим погоджується О. І. Процевський, який вважає, що право на працю не підлягає жодним обмеженням, крім передбачених законом, і які необхідні в демократичному суспільстві в інтересах державної безпеки чи гро-

мадського порядку або для захисту прав і свобод інших [21, с. 102, 103].

Відповідно до ст. 1 Конвенції МОП № 105 «Про скасування примусової праці» [22] 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 ч. 3 ст. 43 Основного Закону (військова або альтернативна (невійськова) служба, а також 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, з метою 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, в залежності від якої вона перебуває. 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. Ураховуючи вищевказане, до примусової праці слід віднести також роботу і послуги, здійснювані із умисним порушенням роботодавцем вимог законодавства про охорону праці та її оплату.

Список використаної літератури

1. Бердяев Н. А. *Философия свободного Духа* / Н. А. Бердяев. – М. : Республика, 1994. – 480 с.
2. Стефанюк В. *Правові акти управління* / В. Стефанюк // *Право України*. – 2003. – № 7. – С. 3–9.
3. Бугров Л. Ю. *Конституционные основы трудового права РФ* / Л. Ю. Бугров // *Правоведение*. – 1997. – № 2. – С. 76–81.
4. *Основы социальной концепции Русской Православной Церкви* [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.patriarchia.ru/db/text/141422.html
5. Занфірова Т. А. *Методологічні засади трудових правовідносин у філософії права* : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : спец. 12.00.12 / Т. А. Занфірова. – Запоріжжя, 2011. – 36 с.
6. Процевський О. І. *Чи дійсно сучасному трудовому праву притаманні «каральна і «репресивна» функції?* / О. І. Процевський // *Юрид. вісн. України*. – 2010. – № 29–30. – С. 6, 7.
7. Мацюк А. Р. *Трудовые правоотношения развитого социалистического общества* / А. Р. Мацюк. – Киев : Наук. думка, 1984. – 280 с.
8. Федин В. В. *Соотношение принципа свободы труда и права на труд* / В. В. Федин // *Lex Russica*. – 2004. – № 2. – С. 411–435.
9. Жернаков В. *Свобода праці як принцип сучасного трудового права* / В. Жернаков // *Право України*. – 1999. – № 3. – С. 34–36.

10. Скобелкин В. Н. Обеспечение трудовых прав в СССР / В. Н. Скобелкин. – М. : Юрид. лит., 1987. – 207 с.
11. Соловьев В. С. Оправдание добра: Нравственная философия / В. С. Соловьев. – М. : Республика, 1996. – 479 с.
12. Егоров В. В. Право на труд рабочих и служащих: теория и практика / В. В. Егоров. – М. : Наука, 1986. – 117 с.
13. Шабанов Р. І. Правове регулювання працевлаштування в Україні : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / Р. І. Шабанов. – Х., 2005. – 182 с.
14. Лившиц Р. З. Трудовое законодательство: настоящее и будущее / Р. З. Лившиц. – М. : Наука, 1989. – 192 с.
15. Global Report under the follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, International Labour Conference, 100th Session 2011, International Labour Office, Geneva [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ilo.org/declaration/lang--en/index.htm>.
16. Новый глобальный доклад МОТ о равенстве в сфере труда (2011 г.) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ilo.org/public/russian/region/eurpro/moscow/news/2011/0516.htm>.
17. Кравченко Ю. Ф. Свобода як принцип демократичної правової держави: дис. ... д-ра юрид. наук : спец. 12.00.01 / Ю. Ф. Кравченко. – Х., 2003. – 390 с.
18. Про дискримінацію в галузі праці та занять [Електронний ресурс] : Конвенція МОП від 25.06.1958 р. № 111. – Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_161.
19. Присекина Н. Г. Проблемы дискриминации в международном трудовом праве : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. – Владивосток, 2002. – С. 71.
20. Про примусову чи обов'язкову працю [Електронний ресурс] : Конвенція МОП від 28.06.1930 р. № 29. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_136
21. Процевський О. І. Новый зміст права на працю – основа реформування трудового законодавства України / О. І. Процевський // Право України. – 1999. – № 6. – С. 101–105.
22. Про скасування примусової праці [Електронний ресурс] : Конвенція МОП від 25.06.1957 р. № 105. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_013.

Стаття надійшла до редколегії 20.09.2013.

Ярошенко О. Утверждение основ социального государства как направление конституционализации трудового законодательства

В статье проанализирована Конституция как основной источник национальной правовой системы вообще и трудового права в частности. Отмечено, что в Основном Законе содержатся главные отправные точки, отражающие правовую концепцию нашего государства и общества на современном этапе его развития. Рассмотрены основные трудовые права работников, предусмотренные Конституцией, особое внимание уделено исследованию права на труд.

Ключевые слова: социальное государство, трудовое законодательство, Конституция, работник, трудовые права, право на труд.

Yaroshenko O. Adoption of the foundations of the welfare state as the direction of the constitutionalization of labor legislation

The article analyzes the Constitution as the main source of the national legal system in general, and labor law in particular. Noted that the Basic Law contains the main entry points, reflecting the legal concept of our state and society at the present stage of its development. The basic workers' rights under the Constitution, it focuses on the study of the right to work.

Keywords: welfare state, labor law, the Constitution, the worker, labor rights, the right to work.