

Кіндзерська В.Б.

студентка,

Науковий керівник: Остапенко Л.О.

кандидат юридичних наук, асистент,

Навчально-науковий інститут права та психології

Національного університету «Львівська політехніка»

ПРАВОВЕ ЗНАЧЕННЯ КОНСТИТУЦІЙНИХ НОРМ В ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ

На сьогодні конституційні норми регулюють кожну сферу суспільних відносин в нашій державі. Всі національні нормативно-правові акти повинні відповідати нормам Конституції. Не є винятком і трудові відносини, в даній науковій роботі ми визначимо які саме моменти регулює конституція у сфері трудового права.

Перш ніж виокремити норми, що закріплені в Конституції України які стосуються трудових відносин потрібно визначити, що слід розуміти під «нормою права».

П. М. Рабінович під нормами права розуміє «формально обов'язкове загальне правило фізичної поведінки, яке встановлюється або санкціонується державою з метою регулювання суспільних відносин і забезпечується її організаційною, виховною та примусовою діяльністю» [1, с. 150].

Л. А. Морозова підкреслює те, що «норма права – це найважливіша частина соціальних норм. Вона частка права і його найважливіший елемент, основоположне поняття правової системи, оскільки всі юридичні поняття, конструкції, вся правотворчість, процеси реалізації та формування права безпосередньо пов'язані з нормами права» [2, с. 203]. Тобто норми права є дуже важливими в правовій системі, адже вони являють собою основоположне правило поведінки.

В чинній Конституції України визначений якісно новий підхід щодо визначення вмісту основних прав і свобод людини і громадянина, а також тих принципів, які є їхньою основою. При цьому кожне її положення, кожна норма може трактуватися як визначаючі принципи регулювання суспільних відносин. Конституція України вміщує деякі положення, що стосуються безпосередньо трудових відносин, і ми розглянемо все детальніше.

Так ч. 1 ст. 43 Конституції України вказує нам на те, що кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується [3]. Дана норма є однією із основоположних прав людини, що надає право на власний розсуд розпоряджатись індивідуальним трудовим ресурсом. Вміщенна дана норма в другому розділі Основного Закону України, тобто права, свободи та обов'язки людини і громадянина. Право вільно розпоряджатися своїми і здібностями до праці означає і право взагалі не займатися трудовою діяльністю. Незайнятість особи не розглядається як підстава для притягнення її і до будь-якої відповідальності, адже це не є її обов'язком, а правом яким вона може скористатися і примус до праці заборонений. Не менш важливою є норма, яка

вводиться до ч. 2 ст. 43 Конституції України. Ця норма передбачає обов'язок держави для створення відповідних умов для реалізації громадянами свого права на працю, гарантування різних можливостей у виборі професії та роду діяльності, реалізації програм професійно-технічного навчання і підготовки чи перепідготовки кадрів. Забезпечуючи такий обов'язок держави можна тим самим розглядати певний механізм забезпечення того права, яке гарантоване ч. 1 ст. 43. Але неможливо не звернути увагу на неузгодженість частин, адже в першій частині йдеться про право, а в другій вже зазначається обов'язок держави.

Основні положення щодо реалізації конституційного права громадян на належні, безпечні і здорові умови праці в процесі трудової діяльності визначає КЗпП України (ст. 153-173) та Закон України «Про охорону праці» від 15 грудня 1993 р. Законодавство України про охорону праці регулює відносини між власником підприємства, установи, організації (або його відповідним уповноваженим) і працівником з питань безпеки, гігієни праці та виробничого середовища і встановлює єдиний порядок організації охорони праці в Україні.

Право на заробітну плату не нижче встановленого законом рівня забезпечується Законом України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 р., зокрема розміром мінімальної заробітної плати, яка є державною соціальною гарантією, обов'язковою на всій території України для підприємств усіх форм власності і господарювання (ст. 3), обмеженням розміру відрахувань із заробітної плати (ст. 26) та ін.

У Конституції України також вміщено норми, які дають право працюючим на страйк, для того, щоб захистити свої економічні і соціальні інтереси. При тому ніхто не може бути примушений до участі або неучасті у страйку. Але існують певні обмеження щодо проведення страйку для осіб які займають службові посади, перелік яких вміщено у відповідному нормативному акті. Відповідно до ст. 8 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» розгляд колективного трудового спору (конфлікту) здійснюється примирною комісією, яка є органом, призначений для вироблення рішення, що може задовольнити сторони колективного трудового спору (конфлікту), та який складається із представників сторін [4]. Також відповідно до наведеного закону з метою сприяння поліпшенню трудових відносин та запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів), їх прогнозування та сприяння своєчасному їх вирішенню, здійснення посередництва для вирішення таких спорів (конфліктів) Президентом України утворюється Національна служба посередництва і примирення. Національна служба посередництва і примирення складається з висококваліфікованих фахівців та експертів з питань вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) і має свої відділення в областях.

Конституцією України забезпечується право на відпочинок, тобто кожна працююча людина має право на щорічну відпустку, а також це право забезпечується наданням днів щотижневого відпочинку, встановленням

скороченого робочого дня щодо окремих професій і виробництв, скороченої тривалості роботи у нічний час.

Окрім того, громадянам забезпечується право на соціальний захист, що включає в себе право на забезпечення громадян у разі втрати працездатності, годувальника чи безробіття в незалежних від них обставин. Це право, відповідно до правових норм Конституції України гарантується загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням за рахунок страхових внесків громадян, підприємств, установ і організацій тощо. Законом України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» регулюється, що центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сферах трудових відносин, соціального захисту населення, здійснює державний нагляд у сфері загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття у частині забезпечення відповідності чинному законодавству рішень правління Фонду, у тому числі погодження структури органів цього Фонду, граничної чисельності працівників, схем їх посадових окладів, видатків на адміністративно-господарські витрати Фонду [5].

Отже, з вище наведеного можна зробити висновок, що на законодавчому рівні громадянам України забезпечується право на працю, право на гідні умови праці і стабільну виплату заробітної плати. Конституційні норми створили своєрідний фундамент регулювання трудових відносин. В ній вміщені норми, на яких базуються всі інші нормативно правові акти що стосуються трудової сфери життєдіяльності суспільства. Та незважаючи на досить ефективне законодавство і далі існують проблеми в трудових відносинах, що не лише порушують законодавство, а що найважливіше, порушують право громадян на працю тощо. Нерідко громадянам затримують виплату заробітної плати, а також шкідливі умови праці чи не відповідне соціальне страхування відбирають бажання в українців працювати в Україні і змушує їх шукати кращого закордоном.

Список використаних джерел:

1. Рабінович П. М. Основи загальної теорії права та держави: Навч. посібник. – Вид. 10-е, доповнене / П. М. Рабінович, – Львів: Край, 2008. – 224 с.
2. Морозова Л. А. Теорія держави і права: Підручник / Л. А. Морозова, – М., 2002 – 445 с.
3. Конституція України: чинне законодавство: Офіц. текст. – К.: Аерта, 2016. – 80 с.
4. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) : Закон України від 03.03.1998 № 137/98-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1998 – № 34 – Ст. 227.
5. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття : Закон України від 01.08.2016, № 1533-III // Відомості Верховної Ради України. – 2000. – № 22 – Ст. 171.