



УДК 342.7

КОНСТИТУЦІЙНЕ РЕГУЛЮВАННЯ ПРАВА НА ПРАЦЮ В УКРАЇНІ ТА ДЕРЖАВАХ КОНТИНЕНТАЛЬНОЇ ЄВРОПИ

Кириченко Ю.В., к. ю. н., доцент,
доцент кафедри політології та права
Запорізький національний технічний університет

У статті досліджено юридичний зміст положень ст. 43 Конституції України та здійснено порівняльно-правовий аналіз з аналогічними нормами, які закріплені у конституціях держав континентальної Європи. Обґрунтована необхідність викладення цієї норми у новій редакції.

Ключові слова: конституція, праця, право на працю, примусова праця, умови праці.

В статье исследовано юридическое содержание положений ст. 43 Конституции Украины и осуществлен сравнительно-правовой анализ с аналогичными нормами, которые закреплены в конституциях государств континентальной Европы. Обоснована необходимость изложения этой нормы в новой редакции.

Ключевые слова: конституция, труд, право на труд, принудительный труд, условия труда.

Kirichenko Y.V. REGULATION OF CONSTITUTIONAL RIGHT TO WORK IN UKRAINE AND OF CONTINENTAL EUROPE

In the article the legal meaning of the provisions of the Constitution of Ukraine and Article 43 carried out a comparative analysis with similar legal norms which are enshrined in the constitutions of continental Europe. The necessity of presenting this provision in the new edition.

Key words: constitution, labor, right to labor, forced labor, working conditions.

Постановка проблеми. У системі прав і свобод людини та громадянина центральне місце займає право на працю. Саме праця є визначальним явищем існування кожної людини та суспільства у цілому. Без праці не існувало і не може існувати жодне суспільство. Лише завдяки реалізації цього права створюються матеріальні блага та духовні цінності, досягаються успіхи в усіх галузях господарства, науки і культури, забезпечується подальше зростання людей. Як зазначено у п. 1 ст. 35 Конституції Азербайджану «праця є основою особистого і суспільного добробуту» [1, с. 33]. Ще у 1822 р. Ш. Фур'є у своїй праці «Теорія всесвітньої єдності» писав про право на працю як про первісне право людини, без якого інші права нічого не варті [2, с. 17].

І тому питання врахування зарубіжного досвіду та адаптації національного законодавства до вимог міжнародно-правових актів, а також проблема вдосконалення та подальшого дослідження конституційного регулювання права на працю в Україні (особливо під час розробки та прийняття нового Трудового кодексу) є одним з пріоритетних завдань конституційно-правової науки, а тому має важливе практичне значення.

Ступінь розробленості проблеми. Питання конституційного закріплення права на працю знайшло своє відображення насамперед у навчальній літературі деяких учених. Серед них: І.Я. Заяць, Є.О. Лукашева, В.В. Маклаков, В.І. Манук'ян, В.В. Молдован, А.Ю. Олійник, А.С. Пазенок, Б.О. Страшун, Л.І. Чулінда, В.І. Чушенко та ін. Окремі аспекти цього права розглянуті у наукових працях А.В. Борисенко, І.А. Боханової, В.В. Жернакова, І.Г. Козуб, Ю.М. Прокопчук, О.І. Процевського, О.В. Пушкіної, П.М. Рабіновича, О. Стасів, Н.Г. Шукліної та ін.

Вагомий внесок у розробку цієї проблематики внесли дисертаційні дослідження

Н.П. Сидоренко «Конституційні основи захисту трудових прав громадян» (2006 р.) та С.І. Фролова «Конституційні права і свободи людини і громадянина у сфері праці (сучасний російський досвід)» (2006 р.).

Не заперечуючи щодо позитивного внеску зазначених науковців у розробку проблеми конституційного права на працю, слід наголосити, що ряд актуальних і практично значущих питань з аналізуемого права залишаються недостатньо дослідженими і потребують подальшого наукового розвитку.

Метою статті є проведення порівняльно-правового аналізу нормативного закріплення права на працю у конституціях України та держав континентальної Європи, а також формулювання конкретних пропозицій щодо вдосконалення положень ст. 43 Основного Закону України.

Виклад основного матеріалу. Зі змісту ст. 43 Конституції України випливає, що у ній крім права на працю закріплено ще ряд відносно самостійних прав людини, таких як: право вільно обирати вид праці; право на належні, безпечні і здорові умови праці; право на заробітну плату; право на своєчасне одержання винагороди за працю, та які, у свою чергу, тісно взаємопов'язані з іншими конституційними правами, насамперед з правом на підприємницьку діяльність, на освіту, на страйк, на відпочинок, на соціальний захист, на достатній життєвий рівень. Але попри це, закріплення, тлумачення та застосування цього права є самим суперечливим серед усіх прав і свобод людини [3, с. 117].

Право на працю є міжнародно визнаним правом людини, що вперше було проголошено у ст. 23 Загальної декларації прав людини (1948 р.) і більш детально регламентовано у ряді важливих міжнародно-правових актах: у ст. 8 Міжнародного пакту про громадянські і політичні права (1966 р.), у ст. 6 та 7

Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права (1966 р.), у ст. 1-4 Європейської соціальної хартії (переглянутої) (1996 р.), у ст. 4 Конвенції про захист прав людини та основних свобод (1950 р.).

Зазначені у цих документах міжнародні та європейські стандарти захисту прав людини на працю у різних формулюваннях і обсягах знайшло своє закріплення у всіх (крім Швеції) конституціях держав континентальної Європи, що свідчить про неможливість в умовах соціальної держави відмовитися від закріплення на конституційному рівні права на працю, яке є одним із найважливіших соціально-економічних завойовуваних трудящих.

Під час порівняльно-правового аналізу ст. 43 Конституції України та відповідних норм конституцій європейських держав, які належать до континентальної системи права, встановлено, що досліджувані положення мають як загальні риси, так і певні розбіжності у способах вираження цього права. У переважній більшості європейських країн право на працю, так само як і в Україні, закріплено в одній статті основного закону. У той час у конституціях Албанії, Болгарії, Грузії, Іспанії, Молдови, Німеччини, Росії та Румунії це право відображено у двох статтях. У конституціях Білорусі, Польщі, Чорногорії, Португалії та Хорватії право на працю досить детально регламентується у трьох статтях, у конституціях Словаччини та Чехії – у чотирьох статтях, а у конституціях Італії та Туреччини – аж у п'яти статтях. Наприклад, у Конституції Португалії ст. 47 має назву «Свобода вибору професії і доступу до державної служби», ст. 58 – «Право на працю», а ст. 59 – «Права трудящих» [4, с. 533, 536-537].

У більшості основних законів європейських держав право на працю закріплено у розділах, де йдеться про права, свободи та обов'язки людини і громадянина, а у конституціях Болгарії, Італії, Польщі та Росії це право регулюється, крім нормами зазначеного розділу, ще й нормами інших розділів. Наприклад, у ч. 1 ст. 1 Конституції Італії, яка міститься у вступній частині і яка має назву «Основні принципи» закріплено, що «Італія – демократична республіка, яка базується на праці», а у ч. 1 ст. 4 цієї частини встановлено, що «Республіка визнає за всіма громадянами право на працю і сприяє створенню умов, які роблять це право реальним» [4, с. 423].

Немає єдності у конституціях європейських країн і щодо суб'єкта права на працю. Так, в основних законах Австрії, Азербайджану, Андорри, Бельгії, Болгарії, Вірменії, Латвії, Литви, Македонії, Молдови, Норвегії, Польщі, Росії, Сербії, Словенії, Туреччини, Угорщини, Хорватії, Фінляндії, Франції, Чехії та Чорногорії суб'єктом цього права визначена людина, яка позначена безособовим терміном «кожен» або «кожна людина». Конституції Білорусі, Естонії, Італії, Ліхтенштейну, Люксембургу, Сан-Марино, Нідерландів суб'єктом права на працю називають лише громадян держави. При цьому інколи застосовують такі формулювання, які важко пояснити. Наприклад, у п. 1 ст. 35 Конституції Словаччини зафіксовано, що «кожен має право на вільний

вибір професії ...», але згідно з п. 3 цієї статті лише «громадяни мають право на працю» [5, с. 121]. В основних законах Іспанії та Німеччини – право на працю сформульовано як право осіб, що належать до відповідної нації («усі іспанці», «усі німці»).

Але попри значну розмаїтість конституційних норм різних країн, в яких закріплено право на працю, слід наголосити, що між ними простежується схожість у принципах регулювання цього права, здійснюється імплементація норм міжнародно-правових актів у національне законодавство та їх зближення.

У п. 1 ст. 6 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права, право на працю трактується як «право кожної людини дістати можливість заробляти собі на життя працею, яку вона вільно обирає або на яку вона вільно погоджується» [6, с. 41]. Вітчизняний законодавець, додержуючись вимог цього міжнародного документа, практично повністю (з деякими стилістичними правками) імплементавав у ч. 1 ст. 43 Конституції України зазначене формулювання, яке, на нашу думку, є більш чітким і відображає реальний стан речей. Тобто право на працю, яке у радянській конституційній доктрині розглядалося як право на одержання гарантованої роботи, отримало новий зміст, значення якого полягає у тому, що Основний Закон проголосив концептуально інше право на працю і тепер його розуміють не як обов'язок держави забезпечити кожного роботою, а як право на вільний вибір праці. При цьому, як слушно зауважує О.І. Процевський, «точніше було б сказати, що людина вільно обирає чи погоджується не на працю, як це записано у ст. 43 Конституції, а на роботу ...» [7, с. 102]. До речі, п. 1 ст. 23 Загальної декларації прав людини також підкреслює різницю між працею і роботою: кожна людина має право на працю, але право на вільний вибір роботи [6, с. 11].

Отже, обирати можна лише те і з того, що є, погоджуватися можна на те, що пропонується. Держава повинна створювати робочі місця і пропонувати роботу, яку людина може вільно обирати. Наприклад, ч. 1 ст. 41 Конституції Білорусі гарантує «... право на вибір професії, роду занять і роботи ...» [1, с. 126-127]. Тому слід застосовувати термін «робота», а не термін «праця», бо праця – це невідокремлена функція людського існування та буття, а робота – це зовнішня форма, в якій реалізується праця.

Принцип свободи праці кожної людини є основою і центральною ідеєю регулювання праці у сучасних умовах, що за висловлюванням В.В. Жернакова, означає можливість особи без зовнішнього впливу вирішувати питання – займатися чи не займатися працею, а якщо займатися, то де і якою саме. Тобто людина наділена виключним правом самій розпоряджатися її здібностями до праці [8, с. 318]. У деяких державах норми щодо свободи праці закріплені на конституційному рівні у наступних формулюваннях: «Праця-вільна» (ст. 30 Конституції Грузії, ст. 37 Конституції Росії); «Право на вільний вибір праці» (ст. 32 Конституції Вірменії); «Свобода праці гарантована» (ст. 25 Конституції Мо-



нако); «Гарантується свобода праці» (ст. 49 Конституції Словенії); «Право на працю та на свободу праці» (ст. 54 Конституції Хорватії).

Право на працю, як свобода трудової діяльності, знайшло своє відображення також і у положеннях конституцій Австрії, Азербайджану, Бельгії, Болгарії, Естонії, Іспанії, Латвії, Литви, Македонії, Молдови, Нідерландів, Німеччини, Польщі, Португалії, Румунії, Сербії, Словаччини, Туреччини, Угорщини, Фінляндії, Чехії та Чорногорії. Так, у п. II ст. 35 Конституції Азербайджану закріплено, що «кожен володіє правом вільно обирати для себе на основі своєї здібності до праці вид діяльності, професію, заняття і місце роботи» [1, с. 33], у п. 1 ст. 12 № Основного Закону Німеччини зазначено, що «усі німці мають право вільно обирати професію, місце роботи і навчання» [4, с. 184].

На наш погляд, більш логічним було б поєднати право на працю та право вільно обирати вид трудової діяльності, професії та місця роботи в одній нормі, як це здійснено у більшості європейських конституцій. Тому пропонуємо припис, який розташований у ч. 2 ст. 43 Конституції України і який «... гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності ...» перенести до ч. 1 ст. 43. При цьому слід звернути увагу на те, що в аналізованому положенні вибір професії вказується раніше роду трудової діяльності, хоча поняття «рід трудової діяльності» є ширшим ніж поняття «професія». Тобто людина спочатку обирає рід трудової діяльності, визначається з професією, а потім уже і місце роботи, де вона хотіла б працювати. І тому, з урахуванням цих зауважень ч. 1 ст. 43 Конституції України у новій редакції матиме такий вигляд: «Кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, на вільний вибір роду трудової діяльності, професії та місця роботи».

Свобода праці означає, що тільки самій людині належить виключне право розпоряджатися здібностями до праці. Але ця свобода не є абсолютною, нічим не обмеженою, тому що ринок праці не у змозі підтримувати баланс усіх працівників, роботодавців і суспільства у цілому. У жодній державі право на вільний вибір діяльності не пов'язується з її обов'язком щодо забезпечення цього права. Обов'язком держави є створення такої системи професійної орієнтації та сприяння повної зайнятості населення, яка б допомагала людині здійснювати право на вільне використання своїх здібностей до праці, керуючись при цьому виключно власними інтересами та потребами.

Також людині належить і право взагалі не займатися трудовою діяльністю. Все залежить від волі і бажання самої людини. При цьому держава не вирішує за людину, працювати їй чи не працювати, а також не переслідує осіб, що ухиляються від трудової діяльності. Як слушно зазначив з цього приводу В. Андрієв, що право на працю, будучи природним за своєю сутністю, не може виступати одночасно і його обов'язком. Якщо особа має право на працю, то вона вільна у тому, що їй робити з цим правом – працювати чи ні.

А призначення держави полягає не у втручанні у даний процес, а якомога більше створити можливостей для задоволення означеного бажання [9, с. 68]. Тому у багатьох державах закріплено на конституційному рівні «право людини на працю саме як право людини, а не як її обов'язок» [10, с. 141].

Водночас слід зазначити, що конституційні норми деяких держав по-різному врегульовують це право. Так, у конституціях Іспанії (ст. 35), Італії (ст. 4), Португалії (ст. 58), Сан-Марино (ст. 9), Туреччини (ст. 49) та Франції (Преамбула), крім права на працю, в одній нормі закріплено і обов'язок працювати. Наприклад, у п. 1 ст. 35 Конституції Іспанії записано, що «усі іспанці зобов'язані працювати й мають право на працю» [4, с. 378], у ч. 2 ст. 4 Конституції Італії встановлено, що «кожен громадянин <...> зобов'язаний здійснювати діяльність або виконувати функції, які сприяють матеріальному чи духовному прогресу суспільства» [4, с. 422], у ст. 49 Конституції Туреччини зафіксовано, що «кожен має право і обов'язок працювати» [5, с. 236]. Однак, як зазначають Б.О. Страшун і В.В. Маклаков, обов'язок працювати у демократичних країнах має скоріше моральне, ніж юридичне значення [11, с. 212].

Необхідною гарантією реалізації права на працю є створення державою умов для повної зайнятості населення. Відповідно до міжнародно-правових актів, праву людини на працю повинен кореспондувати обов'язок держави щодо забезпечення зайнятості. І тому більшість держав континентальної Європи взяли на себе цей обов'язок. Наприклад, у ч. 2 ст. 41 Конституції Білорусі зазначено, що «держава створює умови для повної зайнятості населення» [1, с. 127], у п. 1 ст. 22 Конституції Греції записано, що «... держава <...> турбується про створення умов для забезпечення зайнятості всіх громадян ...» [4, с. 253], у п. 1 ст. 23 Конституції Бельгії закріплено положення щодо «... забезпечення достатньо стабільного і якомога високого рівня зайнятості» [4, с. 111], а в п. 1 ст. 19 Конституції Нідерландів вказано, що «державні органи повинні піклуватися про сприяння, забезпечення достатньої зайнятості населення» [4, с. 480]. У той час в Україні це питання не знайшло свого конституційного закріплення, а лише регулюється нормами трудового законодавства. Так, у ч. 1 ст. 2 Кодексу законів про працю України, в якій йдеться про основні трудові права працівників, проголошено, що «... держава створює умови для ефективною зайнятості населення ...» [12].

У зв'язку з цим, П.М. Рабінович пропонує ч. 2 ст. 43 переформулювати таким чином, аби її редакція збігалася з п. 1 ст. 1 Європейської соціальної хартії (переглянутої), яку було ратифіковано Верховною Радою України у 2006 р. Запропоноване ним конституційне положення має такий вигляд: «Держава зобов'язана забезпечувати та підтримувати якомога вищий і стабільний рівень зайнятості, прагнути до досягнення повної зайнятості її громадян» [13, с. 53]. До речі, подібна пропозиція вже пропонувалась розробниками проекту Конституції України у редакції від 26 жовтня 1993 р., але вона не зна-

йшла належної підтримки з боку законодавця [14, с. 275].

Підтримуючи цю пропозицію, ми вважаємо, що перше речення ч. 2 ст. 43 Конституції України слід викласти в іншому формулюванні, а саме: «Держава зобов'язана створювати умови для забезпечення повної зайнятості працездатного населення», де забезпечення зайнятості необхідно розглядати як діяльність органів державної влади з метою здійснення заходів економічного, правового, організаційного характеру, які спрямовані на задоволення потреб працездатного населення у сфері праці. І тому зазвичай забезпечення зайнятості зводиться до відповідних гарантій. Крім того, третє речення цієї частини, зберігаючи логіку його викладення, потребує доопрацювання, а саме: термін «перепідготовки» доречно замінити на термін «перекваліфікації», як це викладено у міжнародних документах, а словосполучення «відповідно до суспільних потреб» потрібно вилучити із тексту та замінити його на словосполучення «з урахуванням потреб ринку праці», що більше відповідає сучасним вимогам.

Відтворюючи та деталізуючи положення підпункту а) п. 3 ст. 8 Міжнародного пакту про громадянські і політичні права та п. 2 ст. 4 Конвенції про захист прав людини та основних свобод, в яких здійснюється особливий акцент на тому, що право на працю є несумісним з примусовою працею, Конституція України вперше у ч. 3 ст. 43 не лише заборонила використання примусової праці, а й зафіксувала вичерпний перелік робіт, які такою працею не вважаються, тобто які не підпадають під поняття «примусова праця». При цьому універсальним формулюванням поняття «примусова праця» слід вважати положення п. 1 ст. 2 Конвенції МОП № 29 «Про примусову або обов'язкову працю» від 28 червня 1930 р., в якому зазначений термін означає усяку роботу чи службу, що вимагається від будь-якої особи під загрозою будь-якого покарання, роботу, для виконання якої особа не запропонувала добровільно своїх послуг [15, с. 198]. Коли ж мова йде про примусову або обов'язкову працю, то відразу з'являється відтінок повинності, примушування, поневолення. У словниково-довідковій літературі під терміном «примушувати» розуміють: вимагати у кого-небудь виконання чогось незалежно від його волі, бажання. Домогатися чого-небудь, застосовуючи силу, а під терміном «примус» – зумовлена кимсь або чимсь необхідність діяти певним способом, незалежно від бажання. Натиск, обумовлений законом [16, с. 940].

Необхідно зазначити, що положення про заборону примусової праці у такий же спосіб, як і в Основному Законі України, зафіксовано у конституціях Азербайджану (п. III, V ст. 35), Албанії (ст. 26), Естонії (ч. 2 ст. 29), Латвії (ст. 106), Литви (ч. 3-4 ст. 48), Молдови (ст. 44), Румунії (ст. 39), Чехії (ст. 9 Хартії основних прав і свобод), Чорногорії (ст. 63). У конституціях Албанії, Боснії і Герцеговини, Молдови, Румунії, Словаччини, Туреччини, Хорватії, Чехії та Чорногорії заборона примусової праці закріплена в окремій статті. У кон-

ституціях Білорусі (ч. 4 ст. 41) та Туреччини (ч. 1 ст. 18) у переліку робіт, які не вважаються примусовою працею, немає згадки про військову службу; у Греції (п. 3 ст. 22) – про військову службу та роботу, яка виконується за вироком суду; у Латвії (ст. 106) та Німеччині (п. 2-3 ст. 12№) – про військову службу та роботу, яка виконується згідно з законом про військовий стан; у Словаччині (п. 2 ст. 18) – про роботу, яка виконується згідно з законом про військовий стан. Водночас у конституціях Болгарії (п. 4 ст. 48), Вірменії (ч. 5 ст. 32), Росії (п. 2 ст. 37), Словенії (ч. 4 ст. 49) та Хорватії (ст. 23) закріплено положення щодо заборони примусової праці без розкриття її змісту.

З метою вдосконалення юридичної конструкції положення ч. 3 ст. 43 Конституції України, пропонуємо цю частину викласти у такий спосіб: «Забороняється використання примусової праці, за винятком роботи чи служби, яка виконується особою за вироком чи іншим рішенням суду або відповідно до законів про військову і про альтернативну (невійськову) службу та про воєнний і про надзвичайний стан».

Оскільки право на працю має основоположний характер, то з нього випливають усі інші трудові права, які у ч. 1 ст. 23 Загальної декларації прав людини та ст. 7 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права визначені як «справедливі і сприятливі умови праці», а у ст. 2 та 3 Європейської соціальної хартії (переглянутої) – як справедливі, безпечні та здорові умови праці [6, с. 11, 41, 105]. Ці норми насамперед передбачають кожному працюючому право на справедливую зарплату і рівну винагороду за працю рівної цінності без будь-якої різниці, задовільне існування як для самих працівників, так і для їх сімей, а також право на безпечні та здорові умови праці. Більшість з цих положень вперше знайшли закріплення у ч. 3 ст. 43 Конституції України та у багатьох конституціях європейських країн. Але при цьому, слід звернути увагу на певні розбіжності щодо застосування відповідної термінології. Так, у ч. 4 ст. 43 Конституції України та ч. 1 ст. 48 Конституції Литви встановлено, що «кожна людина <...> має право на належні, безпечні і здорові умови праці» [17; 1, с. 564], у ч. 1 ст. 66 Конституції Польщі – «кожен має право на безпечні і гігієнічні умови праці» [18, с. 696], а у ч. 4 ст. 60 Конституції Сербії, поряд з правом кожного на безпечні і здорові умови праці, записано і право на «необхідну охорону праці, нормування робочого часу, щоденний і щотижневий відпочинок, щорічну оплачувану відпустку ...» [19], тим самим запроваджується у життя політика держави щодо обмеження робочого часу. Аналогічні положення закріплені в основних законах Болгарії, Іспанії, Молдови, Португалії, Румунії та Словаччини.

Майже половина держав континентальної Європи здійснила конституційне регулювання оплати праці. Поняття «оплата праці» у міжнародних документах є тотожним категорії «заробітна плата», під якою розуміється винагорода, яка обчислена, як правило, у грошо-



вому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу [20]. У конституціях Росії та Хорватії вжито термін «оплата праці», у Вірменії, Грузії, Литви, Сербії – «справедлива оплата праці», в Азербайджані, Андоррі, Бельгії, Болгарії, Італії, Польщі, Португалії, Словаччині – «винагорода», у Білорусі, Чехії, Чорногорії – «справедлива винагорода», в Іспанії, Молдові, Румунії та Туреччині – «заробітна плата». У той час у конституціях Греції, Португалії, Сан-Марино та Угорщини закріплені норми, реалізація яких дуже сумнівна [11, с. 211]. Так, згідно абз. 2 п.1 ст. 22 Конституції Греції «усі трудящі, незалежно від статі або інших відмінностей, мають право на рівну оплату за рівноцінну виконану роботу» [4, с. 253], а у п. 2 § 70/В Конституції Угорщини зазначено, що «за рівну працю, без яких-небудь відмінностей, кожен має право на рівну заробітну плату» [21, с. 562]. На наш погляд, при таких формулюваннях гарантувати дотримання принципу рівної оплати за рівну працю юридично майже неможливо, тому що порівнянню піддається (і то не у кожному випадку) тільки однакова праця.

Закріплюючи положення про оплату праці, законодавці європейських країн відзначили, що трудящий має право на винагороду «... достатню для забезпечення йому та його сім'ї вільного і гідного існування» (ч. 1 ст. 36 Конституції Італії), «... не нижчу встановленого законом мінімального розміру оплати праці ...» (ч. 2 ст. 32 Конституції Вірменії) та без будь-якої «... дискримінації ...» (п. 3 ст. 37 Конституції Росії), у тому числі «дискримінація за статтю» (п. 1 ст. 35 Конституції Іспанії) [4, с. 428; 23; 1, с. 346; 4, с. 378-379]. Але найбільш повно ці вимоги сформульовані у ст. 42 Конституції Білорусі, у частині другої якої зазначено, що «жінки і чоловіки, дорослі і неповнолітні мають право на рівну винагороду за працю рівної цінності» [1, с. 127].

Враховуючи викладене, ми вважаємо, що ч. 4 ст. 43 Конституції України потребує доповнень насамперед у частині, що гарантує кожному право на справедливую винагороду та своєчасне одержання заробітної плати, що повинно втілюватися через заборону дискримінації в оплаті праці. У зв'язку з цим, логічно було б ч. 7 цієї статті поєднати з аналізуємою частиною, яка мала б наступний вигляд: «Кожен, хто працює, має право на належні, безпечні і здорові умови праці, на справедливую винагороду за працю без будь-якої дискримінації та своєчасне одержання заробітної плати, не нижче від встановленого законом мінімального розміру».

Гарантуючи рівність прав чоловіка та жінки Конституція України у ч. 5 ст. 43 встановлює правові обмеження щодо реалізації права на працю за суб'єктною ознакою. Тобто це стосується певного кола осіб, які за своїми фізіологічними властивостями організму не можуть бути залучені на небезпечних для їхнього здоров'я роботах або потребують соціального захисту. Зі змісту аналізуємої частини випливає, що у ній закріплено два суб'єкти – жінки і неповнолітні. Цей перелік, на наш погляд, є неповним, оскільки це обме-

ження не поширюється на осіб зі зниженою працездатністю насамперед інвалідів, які не у змозі нарівні з іншими людьми конкурувати на ринку праці й потребують соціальної допомоги та особливого правового захисту. І тому використання праці таких осіб на небезпечних роботах видається неможливим.

Про заборону використання праці жінок і неповнолітніх на небезпечних для їхнього здоров'я роботах йдеться і у конституціях Грузії (п. 4 ст. 30), Молдови (п. 2 ст. 43), Португалії (п. 1 ст. 59), Румунії (п. 2 ст. 38), а про жінок, неповнолітніх і інвалідів – у конституціях Сербії (ч. 5 ст. 60), Словаччини (п. 1 ст. 38), Туреччини (ч. 2 ст. 50), Чехії (ч. 1 ст. 29) та Чорногорії (ч. 4 ст. 64). Наприклад, у п. 4 ст. 30 Конституції Грузії закріплено, що «умови праці неповнолітніх і жінок визначаються законом» [1, с. 171-172], а у п. 1 ст. 29 Хартії основних прав і свобод Конституції Чехії встановлено, що «жінки, молодь і особи з порушеннями здоров'я мають право на підвищену охорону здоров'я у процесі праці та особливі умови праці» [5, с. 527]. В основних законах Білорусі, Болгарії, Вірменії, Італії, Польщі, Словенії також містяться положення про працю окремих зазначених суб'єктів.

Тому ми підтримуємо пропозицію І.Г. Козуб щодо внесення до ст. 43 Конституції України доповнення і передбачення такої норми, яка б забороняла працю інвалідів на небезпечних роботах [23, с. 54]. На нашу думку, ч. 5 ст. 43 слід викласти таким чином: «Забороняється використання праці жінок, неповнолітніх і осіб зі зниженою працездатністю на важких роботах і роботах зі шкідливими або небезпечними умовами праці».

У ч. 6 ст. 43 Конституції України проголошено, що «громадянам гарантується захист від незаконного звільнення», зі змісту якої випливає, що вона адресована тільки громадянам України, тим самим обмежує право іноземців та осіб без громадянства на захист від незаконного звільнення, а також суперечить положенню ч. 1 ст. 26 Основного Закону України, в якому зазначено, що «іноземці та особи без громадянства, що перебувають в Україні на законних підставах, користуються тими самими правами і свободами <...> як і громадяни України» [17]. Ми вважаємо, що більш доречним було б вжити у цій частині замість терміну «громадянам» термін «кожен», що у разі прийняття цього уточнення розширить коло суб'єктів у порівнянні з тим, яке визначено у нинішньому тексті. Про це свідчить і конституційна практика Фінляндії, у ч. 3 § 18 Основного Закону якої закріплено, що «... ніхто не може бути звільнений з роботи без законних підстав» [5, с. 374].

На наш погляд, вітчизняний законодавець оминув увагою одну із важливих гарантій права на працю – захист від необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу, зміст якої розкривається у ч. 1 ст. 22 Кодексу законів про працю України [12]. Попри те, що міжнародно-правові акти та жодна держава континентальної Європи на конституційному рівні не закріпили положення щодо захисту від необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу, ми виходимо з того, що зазначена гарантія

повинна бути проголошена у ч. 6 ст. 43 Конституції України, у зв'язку з тим, що означена проблема набула неабиякого практичного значення. Тільки за останнє десятиріччя в Україні все частіше спостерігається з боку роботодавців прояви дискримінації при працевлаштуванні вагітних жінок, інвалідів, осіб похилого віку тощо. Тому для її вирішення пропонується цю новелу закріпити на конституційному рівні.

Висновки. Отже, з метою усунення суперечностей між положеннями міжнародно-правових актів і національним законодавством, і враховуючи досвід держав континентальної Європи щодо регулювання на конституційному рівні права на працю, пропонуємо ст. 43 Конституції України викласти у новій редакції:

«Кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, на вільний вибір роду трудової діяльності, професії та місця роботи.

Держава зобов'язана створювати умови для забезпечення повної зайнятості працездатного населення, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перекваліфікації кадрів з урахуванням потреб ринку праці.

Забороняється використання примусової праці, за винятком роботи чи служби, яка виконується особою за вироком чи іншим рішенням суду або відповідно до законів про військову і про альтернативну (невійськову) службу та про воєнний і про надзвичайний стан.

Кожен, хто працює, має право на належні, безпечні і здорові умови праці, на справедливу винагороду за працю без будь-якої дискримінації та своєчасне одержання заробітної плати, не нижче від встановленого законом мінімального розміру.

Забороняється використання праці жінок, неповнолітніх і осіб зі зниженою працездатністю на важких роботах і роботах зі шкідливими або небезпечними умовами праці.

Кожному гарантується захист від необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу та від незаконного звільнення з роботи».

ЛІТЕРАТУРА:

1. Конституции стран СНГ и Балтии : [учебн. пособ.] / Сост. Г.Н. Андреева. – Москва : Юристъ, 1999. – 640 с.
2. Фурье Ш. Избранные сочинения / Ш. Фурье. – Москва, 1954. – Т. 3.
3. Иваненко В.А. Социальные права человека и социальные обязанности государства: международные и конститу-

ционные правовые аспекты / В.А. Иваненко, В.С. Иваненко. – СПб : Юридический центр Пресс, 2003. – 404 с.

4. Конституции государств Европейского Союза / Под общ. ред. Л.А. Окунькова. – Москва : ИНФРА-М-НОРМА, 1997. – 816 с.

5. Конституции государств Европы : в 3 т. / Под общ. ред. Л.А. Окунькова. – Т. 3. – Москва : НОРМА, 2001. – 792 с.

6. Права людини : міжнародні договори Організації Об'єднаних Націй та Ради Європи / Упоряд. В. Павлик, В. Тесленко. – Київ : Факт, 2001. – 152 с.

7. Процевський О. Новий зміст права на працю – основа реформування трудового законодавства України / О. Процевський // Право України. – 1999. – № 6. – С. 101-105.

8. Конституція України. Науково-практичний коментар / ХРедкол. : В.Я. Тацій (голова редкол.), О.В. Петришин (відп. секретар), Ю.Г. Барабаш та ін.] ; Нац. акад. прав. наук України. – 2-ге вид., переробл. і допов. – Харків : Право, 2011. – 1128 с.

9. Андрій В. Природний характер трудових прав працівників / В. Андрій // Право України, 2007. – №4. – С. 67-70.

10. Молдован В.В. Конституційні права, свободи та обов'язки людини і громадянина : [навч. посіб.] / В.В. Молдован, Л.І. Чулінда. – Київ : Центр учбової літератури, 2012. – 206 с.

11. Конституционное (государственное) право зарубежных стран. Общая часть : [учеб. для вузов] / Рук. авт. кол. и отв. ред. Б.А. Страшун. – 4-е изд., обновл. и дораб. – Москва : НОРМА, 2007. – 896 с.

12. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р. // Відомості Верховної Ради Української РСР. – 1971. – Додаток до №50. – Ст. 375.

13. Рабінович П. Конституційні гарантії прав людини і громадянина : можливості модернізації в Україні / П. Рабінович // Право України. – 2012. – №8. – С. 50-59.

14. Конституції незалежної України : у 3 кн. / Під загл. ред. С. Головатого ; Упоряд. С. Головатий, Л. Юзьков. – Книга перша : Документи, коментарі, статті. – Київ : Право. Українська Правнича Фундація, 1995. – 398 с.

15. Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1919-1956. – Т.1 – Международное Бюро Труда. – Женева, 1991.

16. Великий тлумачний словник сучасної української мови / Уклад. і голов. ред. В.Т. Бусел. – Київ : Ірпень ; Перун, 2001. – 1440 с.

17. Конституція України від 28 червня 1996 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – №30. – Ст. 141.

18. Конституции государств Европы : в 3 т. / Под общ. ред. Л.А. Окунькова. – Т. 2. – Москва : НОРМА, 2001. – 840 с.

19. Конституція Республіки Сербія від 30 вересня 2006 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.constitutions.ru/archives>.

20. Про оплату праці : Закон України від 24 березня 1995 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1995. – №17. – Ст. 121.

21. Конституции государств Европы : в 3 т. / Под общ. ред. Л.А. Окунькова. – Т. 1. – Москва : НОРМА, 2001. – 824 с.

22. Конституція Республіки Вірменія від 5 липня 1995 р. у редакції від 27 листопада 2005 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.constitutions.ru/archives>.

23. Козуб Г. Право інваліда на працю як природне право та конституційний принцип / Г. Козуб // Юридична Україна. – 2007. – №11. – С. 52-57.