

УДК 394.2 (477)

СОЦІАЛЬНІСТЬ ТРУДОВОГО ПРАВА В УМОВАХ РИНКОВОЇ ЕКОНОМІКИ

О. Стасів

*Львівський національний університет імені Івана Франка,
вул. Університетська, 1, 79000 Львів, Україна
тел. (032) 2394797*

Статтю присвячено дослідженню соціального значення трудового права в умовах переходу України до ринкової економіки. Зокрема, у ній доведено, що норми Конституції України, які закріплюють головні права та свободи людини у сфері праці, спрямовують сучасне трудове право на послідовне закріплення, розвиток та захист усього комплексу соціально-економічних прав та свобод людини у сфері праці, а також забезпечують плідну співпрацю між працівниками та роботодавцями, що безумовно, свідчить про його соціальну сутність.

Ключові слова: соціальний, права та свободи, працівник, соціальна функція, соціальне право.

На сучасному етапі ринкових перетворень важливе значення має соціальний розвиток України, яка відповідно до ст. 1 Конституції України проголошується «...соціальною, правовою державою». Це означає, що її політика має орієнтуватися на визнання прав, свобод та законних інтересів людини як вищої цінності, а також на пріоритет прав людини щодо інтересів інших учасників суспільних відносин (суб'єктів господарювання, державних органів, посадових осіб тощо) [16, с. 117].

У ст. 3 Конституції України зазначено, що людина, її життя, здоров'я, честь, гідність, недоторканість, безпека визнаються найвищою соціальною цінністю, а її права і свободи повинні визначати зміст і спрямованість державної діяльності.

Така діяльність відбувається з допомогою державної політики, одним із видів якої є соціальна. Свого часу в Указі Президента України «Про основні напрями соціальної політики на 1997–2000 роки» серед її пріоритетів було визначено забезпечення конституційних прав і гарантій людини у сфері праці шляхом реформування трудового законодавства, зокрема прийняття Трудового кодексу України. Проте цей процес триває і досі. Чинний нормативно-правовий акт (Кодекс законів про працю – був прийнятий у 1971 році ще за радянських часів) сьогодні не відповідає вимогам ринкових перетворень.

Загалом поява трудового права на історичній арені була зумовлена передусім соціальними чинниками – вимогами найманих працівників захистити свої трудові права, знизити рівень експлуатації їхньої праці. Тож в науковій літературі цілком слушно наголошено, що вся історія трудового права – це, по суті, історія соціального законодавства [7, с. 11–15]. Ще радянські науковці вважали, що призначення трудового права виражається в інтересах та потребах працівників, які стосуються захисту їхніх трудових (соціальних) прав [5, с. 16]. Соціальні права вважали визначальними серед прав людини. Їх розглядали як одне з головних досягнень соціалізму, а всі інші права (політичні, громадянські тощо) – похідними від них.

Такий підхід пріоритетний і в сучасній теорії права, проте сутність самих прав та загалом трудового права змінилася відповідно політичних, економічних та соціальних умов. Наприклад, загальновідомо, що за радянських часів право на

працю гарантувалося кожному громадянину СРСР (ст. 118 Конституції СРСР 1936 р. та ст. 40 Конституції СРСР 1937 р.). Заразом згідно з Указом Президії Верховної Ради СРСР від 4 травня 1961 р. «Про посилення боротьби з особами, які ухиляються від загальнокорисної праці і які ведуть антисуспільний паразитичний спосіб життя», особи які не працювали протягом чотирьох місяців у рік, підлягали кримінальній відповідальності за тунеядство. Кожен громадянин СРСР зобов'язаний був займатися суспільно корисною працею на благо держави. До противників такої позиції застосовували примусову працю. Отже, право на працю ставили в протизвагу конституційному обов'язку працювати [15, с. 332–333].

Цей підхід почав змінюватися із прийняттям в березні 1991 р. Закону УРСР «Про зайнятість населення», який фактично відмінив обов'язок громадян працювати і легалізував безробіття. Кінцево крапки над «і» було розставлено після прийняття Конституції України в 1996 р. Тут в ч. 1 ст. 43 закріплено за кожним право на працю, що містить можливість заробляти собі на життя працею, яку людина вільно обирає або на яку вільно погоджується.

Очевидно, що сутність права на працю, відповідно і трудового права, змінилася. Соціальна держава, якою проголосила себе Україна, спрямувала свою політику в напрямі розвитку ринкової економіки, соціальної справедливості, соціальної захищеності, соціального партнерства і соціальної солідарності членів суспільства. Її метою є максимальне задоволення матеріальних і духовних потреб громадян, послідовне підвищення рівня життя усього населення та зниження соціальної нерівності, створення максимальних можливостей для доступу до основних соціальних благ – якісної освіти, медичного, обслуговування тощо [10, с. 11].

Ідея соціальної держави з її орієнтацією на розвиток людини, створення для неї гідних умов для життя закріплені в Конституції України. У її другому розділі проголошено головні права та свободи людини і громадянина, серед іншого й у соціальній сфері. У ст. 22 нашого Основного закону йдеться, що здійснення всіх прав та свобод людини і громадянина гарантується державою. Це означає, що Україна взяла на себе зобов'язання забезпечувати здійснення та реалізацію конституційних прав та свобод. Для цього держава як гарант соціальних прав і свобод громадян проводить соціальну політику, унаслідок якої виконується її соціальна функція.

Погоджуємося з думкою О. В. Бермічевої, що соціальна функція держави є таким основним напрямом її діяльності, завдяки якому забезпечується соціальний захист, охорона здоров'я та нормальні умови життя для всього населення (передусім для тих категорій громадян, які через різні обставини та об'єктивні умови не можуть повноцінно працювати), а також який пов'язаний з виділенням необхідних коштів на освіту, відпочинок, будівництво доріг, житла, роботу транспорту і зв'язку тощо [1, с. 12]. Ця функція ґрунтується на соціальних правах та свободах людей, які здебільшого визначені в Основному законі держави. Заразом перелік таких прав не є вичерпним, і це цілком закономірно, оскільки усвідомлення людьми своїх соціальних прав та свобод залежить від рівня розвитку громадянського суспільства, а тому їхній перелік постійно розширюється та вдосконалюється.

Важливість закріплення й дотримання державою соціальних прав та свобод є незаперечною. Адже вони проголошені як невід'ємні права кожного у багатьох міжнародно-правових актах. Нагадаємо, що у ст. 25 Загальної декларації прав людини 1948 р. зазначено, що кожна людина має право на такий життєвий рівень (їжу, одяг, житло, медичний догляд і соціальне обслуговування), який потрібний для підтримки здоров'я і благополуччя її самої та її родини, право на забезпечення

у випадку безробіття, хвороби, інвалідності, вдовства, настання старості або іншого випадку втрати коштів для існування з незалежних від неї обставин. Крім того, Європейська соціальна хартія (переглянута) 1996 р. закріплює низку соціальних прав, серед яких абсолютна більшість стосується сфери праці. Це, зокрема, право на працю (ст. 1), право на справедливі умови праці (ст. 2), право на безпечні та здорові умови праці (ст. 3), право на справедливу і достатню винагороду (ст. 4), право на захист у випадках звільнення (ст. 24), право на інформацію та консультацію у випадках звільнення (ст. 29) та ін.

Це природні невід'ємні права людини, які сприяють всебічному, вільному розвитку особистості кожного, забезпечують повагу та гідність особи в суспільстві, закріплюють достатній життєвий рівень для особи та членів її сім'ї, охорону здоров'я, безпечне довкілля тощо. Конституційне проголошення таких прав дає змогу кожному вимагати від держави їхнього забезпечення.

Тому важливим напрямом соціальної політики та забезпечення реальної захищеності громадян в умовах ринкової економіки має бути законодавча конкретизація соціальної державності. У багатьох країнах її здійснюють шляхом формування особливої галузі – соціального права.

Структурний статус соціального права в юридичній літературі оцінюють неоднозначно. Деякі науковці ставлять під сумнів сам факт його існування як окремої системи, яка стоїть поряд з публічним і приватним правом. Вважають, що предмет його регулювання є роз'єднаним [13, с. 35]. Інші вчені (П. Рабінович та О. Панкевич) під поняттям соціального права розуміють комплексну інтегровану галузь об'єктивного юридичного права, яка є системою юридичних норм, спрямованих на регулювання суспільних відносин, що опосередковують соціальний захист людини методом соціальних надань [11, с. 104–107]. Таке розуміння соціального права, по суті, отожднює його з поняттям права соціального забезпечення.

Н.Б. Болотіна визначала соціальне право як систему норм, які регулюють суспільні відносини щодо реалізації, охорони і захисту соціальних прав людини та громадянина з метою збереження, відтворення та розвитку людського суспільства. Це, на думку науковця, своєрідна правова спільність, яка охоплює такі галузі, як трудове право, право соціального забезпечення, медичне та освітнє право [2, с. 24–28].

Нагадаємо, що Європейське соціальне право науковці подають як правову структуру, до складу якої входять такі правові інститути: трудовий договір, робочий час і час відпочинку, охорона праці та здоров'я працівників, рівність чоловіків та жінок у трудових правовідносинах, соціальне страхування і забезпечення тощо [9, с. 249; 17, с. 225].

У міжнародному праві соціальне право не виділяється як відособлена система. Але наявність величезної кількості міжнародних соціальних актів дає змогу говорити про існування принаймні міжнародних соціальних правовідносин, які виникають під час застосування цих актів. До цих актів, зокрема, треба зарахувати Загальну декларацію прав людини 1948 р., Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права 1966 р., Міжнародний пакт про громадянські та політичні права 1966 р., Конвенції та Рекомендації МОП, Хартію основних соціальних прав трудящих 1989 р. тощо. Норми цих актів можуть мати і рекомендаційний, і обов'язковий характер. Але головним соціальним призначенням, на наше переконання, тут буде встановлення загальноновизнаних соціальних стандартів, серед іншого у сфері праці, які в майбутньому за їхньої ратифікації державами набуватимуть гарантійного, а отже, соціального характеру. В цьому й полягає головне соціальне призначення міжнародного права.

Наголосимо, що соціальне право не повинно розглядатися науковцями як окрема галузь права, яка складається з сукупності правових інститутів. Це має бути правова спільність, що ґрунтується на основних соціальних правах та свободах, проголошених державами, внаслідок здійснення ними своєї соціальної функції. Соціальне право має об'єднувати правові норми, які регулюють відносини соціального захисту громадян та забезпечують їм гарантії реалізації основних соціально-економічних прав. Погоджуючись із думкою професора П. Пилипенка, вважаємо, що соціальне право – це не окрема галузь у системі права, а своєрідна правова спільність, що об'єднує низку самостійних галузей, для яких визначальним чинником є забезпечення соціального захисту громадян, які потребують допомоги держави як основного соціального партнера [8, с. 98].

Соціальне право в нашій державі повинне ґрунтуватися на проголошених в Конституції України основних правах та свободах людини і громадянина (конституційних витоках), серед яких право на працю, право на належні, безпечні та здорові умови праці, заборона примусової праці, право на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом, (ст. 43), право на відпочинок (ст. 45), право на соціальний захист, що включає право на забезпечення громадян у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від них обставин, а також у старості та в інших випадках, передбачених законом (ст. 46), право на житло (ст. 47), право на достатній життєвий рівень для себе і своєї сім'ї (ст. 48), право на охорону здоров'я (ст. 49), право на безпечне для життя і здоров'я довкілля (ст. 50) тощо. Більшість із цих конституційних прав та свобод реалізуються за допомогою норм трудового права, яке, до речі, виникло як право захисту трудових прав працівників. Тому саме це право можна вважати основою соціального права.

Будучи соціальним за своєю суттю, трудове право виконує соціальну функцію. Як пишуть автори академічного курсу трудового права, ця функція є настільки специфічною та притаманною саме трудовому праву, що її можна поставити в один ряд з такими ознаками цієї галузі права, як метод правового регулювання, принципи права тощо [18, с. 124].

Щоправда, серед науковців немає однозначної думки щодо змісту соціальної функції трудового права. Так, Щербина В.І. вважає, що позиція держави у відносинах між працівниками та роботодавцем повинна зводитися тільки до встановлення норм, спрямованих на заступництво та підтримку працівників, як слабшої сторони трудових відносин [19]. Згадувана раніше Болотіна Н.Б. слушно зауважувала з цього приводу, що соціальна функція не може обмежуватися тільки цими відносинами. Вона знає розширення відповідно до закріплення і послідовного розвитку прав людини у сфері праці [3, с. 93].

У проекті Трудового кодексу (далі проект), прийнятого Верховною Радою до читання у квітні 2013 р., у ст. 3 містяться положення, які повинні визначити основні засади правового регулювання трудових відносин у нашій країні. Передбачається розширення, порівняно із закріпленим Конституцією України, принципу рівності (ст. 22), зокрема пропонується не допускати дискримінації у сфері праці з приводу підозри чи наявності захворювання ВІЛ-СНІД, а також надати працівникові право вимагати від роботодавця дотримуватися конфіденційності щодо опрацювання його персональних даних, їхнього зберігання, використання та передачі іншим особам у порядку, визначеному законодавством.

Оскільки соціальна функція трудового права розширюється через повніше закріплення й забезпечення прав людини у сфері праці, то важливим є питання про імплементацію міжнародно-правових стандартів у сфері трудових відносин до національної юридичної практики [14, с. 178].

Нагадаємо, що Україна ратифікувала Конвенцію МОП про безробіття № 2, Конвенцію МОП про статистику праці № 160, Конвенцію про заборону та негайні заходи щодо ліквідації найгірших форм дитячої праці № 182, які покликані створити належні умови для реалізації права на працю та уникнення безробіття. Є й інші – не ратифіковані нашою державою акти. Це Конвенція про політику в галузі зайнятості № 122, Конвенція про сприяння зайнятості та захист від безробіття № 168, Конвенція про рівне ставлення та рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок; трудящих із сімейними обов'язками № 156; Конвенцію про приватні агентства зайнятості № 181 тощо.

Наголосимо, що нашій державі не обов'язково ратифікувати всі ці акти, оскільки національне законодавство в деяких випадках тотожне їхньому змісту, а то й закріплює вищі соціальні гарантії. Наприклад, Закон України «Про зайнятість населення» надає особі, яка шукає роботу, дещо кращі гарантії, ніж ті, що визначаються Конвенцією про сприяння зайнятості та захист від безробіття № 168. Натомість у Конвенції про політику у галузі праці зазначено, що кожна країна повинна сприяти повній, продуктивній та вільно обраній зайнятості, а її політика повинна дотримуватися таких положень: а) щоб була робота для всіх, хто готовий працювати і шукає роботу; б) така робота була якомога продуктивнішою; в) була свобода вибору зайнятості і найширші можливості для кожного працівника здобути підготовку та використовувати свої навички і здібності для виконання роботи, до якої він придатний, незалежно від раси, кольору шкіри, статі, релігії, політичних поглядів, іноземного чи соціального походження. Такі положення надали б особі більших можливостей в реалізації права на працю, яке відповідно до нашої Конституції має кожен.

Конституція України, закріпивши право на працю, що містить можливість заробляти собі на життя працею, яку кожен може вільно обирати і на яку вільно погоджується, фактично надає можливість особі свободи вибору (укладати трудовий договір, займатися підприємницькою чи іншою суспільно корисною діяльністю). Заразом держава не бере на себе обов'язку забезпечити всіх роботою, хоча повинна створити такі умови, в яких кожна особа могла б реалізувати це право.

Соціальна функція трудового права виявляється й у тісній співпраці між працівниками та роботодавцями у сфері трудових відносин. Правовою формою такої співпраці в нашій державі є соціальне партнерство. Воно відіграє важливу роль у реалізації цими суб'єктами конституційних прав та свобод.

Можна стверджувати, що соціальне партнерство – це певна ідеологія, яка розкриває характер взаємовідносин двох соціальних класів у суспільстві – класу власників і класу працівників. І від того, яке соціально-економічне становище ці класи посідають, як визначається їхня роль у суспільстві, яким буде рівень збігу їхніх інтересів, можуть формуватися різні бачення про те, що воно собою представляє. Соціальний мир та злагода, як зазначається у літературі, конче потрібні цим суб'єктам для об'єднання зусиль, щоб подолати спільні проблеми – економічні, екологічні, соціальні [4, с. 44–45].

Нагадаємо, що в умовах ринкової економіки наявна тенденція до розширення сфери договірного регулювання. Тобто держава встановлює централізовано основні принципові положення, на яких і розвивається співпраця між сторонами соціального партнерства. Наслідком такої співпраці є прийняття колективних договорів та угод, які є фактично юридичними актами узгодження інтересів сторін щодо забезпечення прав і гарантій найманих працівників, досягнення злагоди у суспільстві.

Однак досвід розвинених європейських країн свідчить, що будь-яка домовленість сторін щодо соціально-трудова відносин може мати успіх лише у тому разі, коли

сторони є рівноправними [12, с. 208]. Рівноправності сторін соціального партнерства, зокрема, можна досягти шляхом їхнього «інформування» та «консультування», як це відбувається у країнах Євросоюзу. Так, Директивою 2002/14/ЄС про встановлення загальних положень про інформування і консультування працівників закріплено, що «інформування» – це передача роботодавцем представникам працівників даних про наявну проблему на виробництві з метою її вивчення. А «консультуванням» є обмін позиціями між цими суб'єктами або проведення між ними діалогу з приводу проблемних питань чи неузгоджованостей [6, с. 137–138]. Отже, цей акт сприяє тісній співпраці між працівниками та роботодавцем, спільному вирішенню ними проблем, досягненню конкретних домовленостей, серед інших щодо реалізації конституційних прав. Це посилює позиції працівників у відносинах соціального партнерства, що було б доцільно запровадити в Україні.

Соціальне призначення трудового права полягає також у встановленні соціальної справедливості за реалізації працівниками своїх трудових прав. Така соціальна справедливість виражена у забезпеченні рівності їхніх прав і забороні дискримінації у трудових відносинах. Для цього Конституція України закріплює за кожним низку вже згадуваних соціальних прав та свобод, серед яких право на працю, право на належні, безпечні та здорові умови праці тощо, а також забороняє використання примусової праці.

Найпоширенішими на практиці є випадки дискримінації за ознакою статі. Тому у ч. 3 ст. 24 Конституції України закріплена рівність прав чоловіка та жінки, яка, зокрема, забезпечується спеціальними заходами щодо охорони праці і здоров'я жінок, створенням умов, які дають жінкам змогу поєднувати працю з материнством, правовим захистом, матеріальною і моральною підтримкою материнства і дитинства, включно з наданням оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям. А в її ч. 5 ст. 43 забороняється використання праці жінок і неповнолітніх на небезпечних для їхнього здоров'я роботах.

Цікаво, що в Європейській соціальній хартії (переглянутій), яка ратифікована нашою країною, застосовується дещо інший підхід до рівності трудових прав чоловіків та жінок. У цьому акті є вимога тільки заборонити застосування праці вагітних жінок і жінок, які годують груддю, на небезпечних, важких та шкідливих роботах. З цього приводу Н.Б. Болотіна зауважила, що наявність деяких заборон, встановлених як гарантія для жінок в нашій державі, обертається інколи обмеженням доступу жінки до праці, а відтак, і отримання нею певного доходу. Вона зазначала, що на шкідливих підприємствах мають місце звільнення працівниць, які супроводжуються скаргами від останніх про те, що вони не можуть набути пільгового стажу для пенсії, мати додаткові відпустки, підвищену оплату тощо [3, с. 42]. Тому підхід до трактування рівності у національному законодавстві мав би бути переглянутий за умови внесення відповідних змін до Конституції України.

Як бачимо, норми Конституції України, що закріплюють основні права та свободи людини у сфері праці, визначають конституційні витоки українського трудового права. Щобільше, вони спрямовують сучасне трудове право на послідовне закріплення, розвиток та захист усього комплексу соціально-економічних прав та свобод людини в сфері праці, а також забезпечують плідну співпрацю між працівниками та роботодавцями, що, безумовно, свідчить про його соціальну сутність. Соціальна сутність трудового права з часом змінюється і це цілком закономірно. Адже розвиток ринкових відносин у нашій державі сприяє формуванню нового сучасного розуміння змісту прав та свобод, визначених Конституцією України.

Список використаної літератури

1. *Бермічева О. В.* Соціальна функція держави в Україні : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : 12.00.01 / Олена Володимирівна Бермічева. – Харків, 2002. – 20 с.
2. *Болотіна Н. Б.* Соціальне право України: окремі теоретичні проблеми формування та розвитку / Н. Б. Болотіна // *Право України.* – 2000. – №12. – С. 24–28.
3. *Болотіна Н. Б.* Трудове право України : підручник / Н. Б. Болотіна. – 5-те вид.перероб. і доп. – К. : Знання, 2008. – 860 с.
4. *Жернаков В. В.* Соціально-трудова відносина: поняття, суб'єкти, правове регулювання / В. В. Жернаков // *Право України.* – 1999. – №10. – С. 41–45.
5. *Іванов С. А.* Советское трудовое право: вопросы теории / С. А. Иванов, Р. З. Лившиц, Ю. П. Орловский ; отв. ред. С. А. Иванов. – М. : Наука, 1978. – 368 с.
6. *Кашкин Ю. С.* Трудовое право Европейского Союза : учеб. пособ. / Ю. С. Кашкин. – М. : Волтерс Клівер, 2009. – 304 с.
7. *Пилипенко П. Д.* Проблеми теорії трудового права : монографія / П. Д. Пилипенко – Львів : Видав.центр Львів. нац. ун-ту ім. І. Франка, 1999. – 214 с.
8. *Пилипенко П. Д.* Право соціального забезпечення у системі соціального права / П. Д. Пилипенко // *Право України.* – 2004. – №10. – С. 97–100.
9. *Право Европейського Союзу: правовое регулирование трудового оборота : [учеб. пособ. / под ред. В. В. Безбаха, А. Я. Капустина, В. К. Пучинского].* – М. : Изд-во Зерцало, 2000. – 400 с.
10. *Право соціального забезпечення : підруч. для студ. вищ. навч. закл. / [П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, С. М. Синчук та ін.] ; за ред. П. Д. Пилипенка.* – [3-те вид., переробл. і доп.]. – К. : Ін Юре, 2010. – 504 с.
11. *Рабінович П. М.* Соціальне право: деякі питання загальної теорії / П. М. Рабінович, О. З. Панкевич // *Право України.* – 2003. – № 1. – С. 104–107.
12. *Семигін Г. Ю.* Социальное партнерство в современном мире / Г. Ю. Семигін. – М. : Мысль, 1996. – 206 с.
13. *Сирота І. М.* Право соціального забезпечення : підручник / І. М. Сирота. – Харків : Одісей, 2001, – С. 258.
14. *Стасів О. В.* Соціальна сутність сучасного трудового права та її конституційні витоки / О. В. Стасів // *Науковий часопис Хмельницького у-ту управл. та права. «Університетські наукові записки».* – 2009. – Вип. 1. – С. 256–258.
15. *Стасів О. В.* Сутність конституційних засад правового регулювання трудових відносин в нових економічних умовах / О. В. Стасів // *Актуальні проблеми юридичної науки : зб. тез міжнар. наук.конф. «Сьомі осінні читання», 28-29 листопада 2008 р. Ч.2 / Мін-во освіти і науки України, Хмельницький ун-т управл. та права.* – Хмельницький : Вид-во Хмельн. у-ту управл. та права, 2008. – 353 с.
16. *Теория государства и права : учебник / А. С. Пиголкин, А. Н. Головистикова, Ю. А. Дмитриев, А. Х. Саидов ; под ред. А. С. Пиголкина.* – М. : Юрайт-Издат, 2006. – 613 с.
17. *Топорнин Б. Н.* Европейское право : учебник / Б. Н. Топорнин. – М. : Юристъ, 1998. – 456 с.
18. *Трудове право України: академічний курс : підруч. / [П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, З. Я. Козак та ін.] ; за ред. П. Д. Пилипенка.* – 5-те вид., перероб. і доп. – К. : Ін Юре, 2014. – 542 с.
19. *Щербина В. І.* Теоретичні проблеми охоронної функції трудового права в умовах ринкових відносин : монографія / В. І. Щербина. – Дніпропетровськ : Академія митної служби України, 2004. – 211 с.

*Стаття: надійшла до редакції 26.02.2015
прийнята до друку 01.07.2015*

SOCIALITY OF LABOUR LAW IN THE MARKET ECONOMY CONDITIONS

O. Stasiv

*Ivan Franko National University of Lviv
Universytetska Str., 1, 79000 Lviv, Ukraine
tel. (032) 2394797*

The article is dedicated to the research of social meaning of labour law in conditions of transition of Ukraine to the market economy. In particular, the author substantiates the conclusion, that the provisions of Constitution of Ukraine on fundamental human rights and freedoms within the scope labour, are aiming the contemporary labour law for the consecutive definition, development and protection of the whole set of socio-economic human rights and freedoms within the scope of labour, as well as the providing of fruitful cooperation between the employees and employers with the regard to the balancing of their interests, that is the precise evidence of its social gist.

In particular, the Constitution of Ukraine secured the right to work (art. 1), right to just conditions of work (Art. 2), the a right is on the safe and healthy terms of labor (Art. 3), the right to fair and adequate compensation (p. 4), the right is of defence in the cases of exemption (Art. 24), the right to information and consultation in cases exemption (Art. 29). These rights are inalienable natural rights of man, which encourages the full, free development of each individual, ensure respect and dignity in the society, and fix an adequate standard of living for individuals and family members and others. Constitutional proclamation of such rights gives an opportunity to each to require their providing from the state.

However, the author notes that the social nature of labor law changes over time is entirely natural process. In fact development of market relations in our state assists forming of the new modern understanding of maintenance of rights and freedoms prominent in the Basic law of our state.

Keywords: social, rights and freedoms, employee, social function, social law.