

## ЛІТЕРАТУРА:

1. Березін Є.Є. Статус Національної служби посередництва і примирення в системі державних органів України / Є.Є. Березін // Вісник державної служби України. - 2011. - № 1. / [Електронний ресурс]: Режим доступу: [http://nads.gov.ua/control/uk/publish/article;jsessionid=CEE6473A79ACB07E44851506BCDDFBA5?art\\_id=485571&cat\\_id=37402](http://nads.gov.ua/control/uk/publish/article;jsessionid=CEE6473A79ACB07E44851506BCDDFBA5?art_id=485571&cat_id=37402)
2. Положення про Національну службу посередництва і примирення, затверджене Указом Президента України від 17 листопада 1998 року № 1258 // Офіційний вісник України. - 1998. - № 46. - Ст. 13.
3. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 03.03.1998 № 137/98-ВР // Відомості Верховної Ради України.- 1998. - N 34. - Ст.227.
4. Про підсумки діяльності Національної служби посередництва і примирення та відділення Національної служби посередництва і примирення в Рівненській області за 11 років / [Електронний ресурс]: Офіційний веб-сайт НСПП. Режим доступу: <http://www.nssp.gov.ua/>

УДК 349.22

Р.І. Коваленко, м. Харків

## ЗАХИСТ КОНСТИТУЦІЙНИХ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ МІЖНАРОДНИМИ ІНСТИТУЦІЯМИ

В статті визначаються міжнародні засоби захисту конституційних трудових прав працівників. Розглядається процедури МОП, Комітету економічних, соціальних та культурних прав, а також Контрольного механізму Європейської соціальної хартії.

**Ключові слова:** працівник, трудові права, міжнародні інституції, захист.

В статье определяются международные средства защиты конституционных трудовых прав работников. Рассматриваются процедуры МОТ, Комитета экономических, социальных и культурных прав, а также Контрольного механизма Европейской социальной хартии.

**Ключевые слова:** работник, трудовые права, международные институты, защита.

The article defines the international protection of constitutional labor rights. It describes the procedures the ILO Committee on Economic, Social and Cultural Rights, and also the control mechanism of the European Social Charter.

**Keywords:** employee, labor law, international institutions, protection.

**Постановка проблеми.** Право на звернення особи до суду за захистом з приводу порушеного права передбачено конституцією в ст. 55 Основного Закону України, у якій проголошується, що права і свободи людини і громадянина захищаються судом. Таким чином, на підставі цієї конституційної норми та в порядку, передбаченому чинним цивільним процесуальним законодавством та КЗпП України, працівник, трудові права, гарантовані Конституцією, якого ймовірно чи достовірно (тобто, факт порушення засвідчено органом влади чи посадовою особою) порушено, може звернутись до суду із відповідною позовною заявою. Окрім того, працівники України можуть звернутися за захистом своїх конституційних трудових прав до міжнародних інституцій.

Що стосується міжнародних інституцій, то варто відмітити, що формально конституційні трудові права вони не захищають, оскільки дія української Конституції розповсюджується лише на територію України, а гарантія її виконання та захисту закріплених в неї прав та свобод, покладається на відповідні національні органи

влади та їх посадових осіб. При цьому, зважаючи на те, що національний Основний Закон складався та приймався під впливом фундаментальних міжнародно-правових актів (власне: їх основні положення відтворюються в тексті конституції), особа, чій, гарантовані Конституцією, трудові права було порушено, а національні способи захисту цих прав були вичерпані, може знайти паралелі цих конституційних прав в міжнародних актах (здебільшого, окремі права гарантуються декількома актами, що дозволяє працівнику-жертві обирати до якої міжнародної інституції йому звернутись за захистом). Таким чином, громадянин України, може звернутись за захистом своїх трудових прав (опосередковано конституційних) до відповідних міжнародних інституцій, міжнародні акти, на підставі яких створені ці інституції, регламентують конкретно захист того чи іншого трудового права. Розглянути можливі міжнародні форми захисту конституційних трудових прав працівників є актуальним завданням сучасності, оскільки дійсний стан захисту конституційних трудових працівників в Україні залишається незадовільним, а отже, потребує залучення додаткових можливостей.

**Стан дослідження.** Важливий внесок у дану тематику був зроблений такими вченими: А.Ж.Ахмедіярова, О.С.Волохов, І.Лищина, Ковтун І, О. Яковенко, М. Щербатюк, та інших. Тим не менш, проблема захисту конституційних трудових прав працівників міжнародними інституціями не є повністю дослідженою і потребує більш глибокого аналізу, що й є головною передумовою *актуальності* даної статті, а також обумовлює її *мету*. Завдання даного наукового пошуку полягає в тому, щоб розглянути основні міжнародні механізми, в межах яких можливий захист конституційних трудових прав працівників. *Наукова новизна* виявляється у тому, що в статті здійснено ґрунтовний аналіз міжнародних нормативно-правових актів, де конкретизовано роль основних міжнародних інституцій при захисті конституційних трудових прав працівників.

**Виклад основного матеріалу.** Отже, працівник, який працює на території України, має можливість захистити свої конституційні трудові права шляхом звернення до:

1. Міжнародної організації праці. В результаті закінчення Першої Світової Війни в 1919 році було прийнято рішення про створення Міжнародної організації праці, яка протягом всього часу свого існування розробила та прийняла низку резолюцій, рекомендацій, а також конвенцій щодо різних аспектів соціального захисту працівників, головним чином, щодо права на працю, права на асоціацію, стандарти про мінімальні норми соціального забезпечення тощо, які з кожним періодом часу розширюють сферу застосування заходів по соціальному забезпеченню [1, с. 243]. Проте, окрім нормотворення та процедури заслуховування доповідей держав про дотримання ними стандартів праці, в Організації передбачена процедура отримання колективних скарг на порушення трудових прав, які встановлюються тим чи іншим міжнародним актом МОП (головним чином, всіх тих, що гарантовані для працівників в Конституції України).

Так, відповідно до цієї процедури, суб'єкти звернення повинні скласти скаргу зважаючи на вимоги ст. 24 Статуту МОП, в першу чергу: зазначити відповідні норми ратифікованих Україною конвенцій (тобто, не посилатись на порушені норми Основного Закону), що гарантують захист порушеного права працівника і які були, відповідно, порушені (перерахувати можливі порушення), а також зауважити те, яким чином уряд відмовляється забезпечувати ефективну реалізацію зазначених норм конвенцій та підтвердити це відповідними, наявними у скаржника, доказами. Така скарга повинна направлятися Генеральному директору Міжнародного бюро праці (який є Секретаріатом Організації), отримавши яку, спеціалісти Бюро повинні уважно дослідити її, в результаті чого приймається

рішення про прийнятність такої скарги чи її неприйнятність. У разі прийняття рішення про її відповідність встановленим стандартам, створюється спеціальний комітет для перевірки викладених у ній фактів, який повноважний зажадати від скаржника додаткову інформацію по суті петиції, а також звернутись до уряду із проханням прокоментувати викладені у скарзі факти. І лише після того, коли на думку спеціального комітету буде отримана вся необхідна інформація, він складає доповідь зі своїми рекомендаціями, яку він направляє до Адміністративної ради, що, після її аналізу та дослідження відповіді на таку доповідь уряду, повноважна або припинити процедуру з публікацією доповіді і відповіді (якщо відповідь позитивна і задовольняє раду), або призначити заходи, які уряд повинен прийняти для ліквідації наявних порушень (в цьому випадку контроль за реалізацією таких заходів здійснює комітет експертів) [2].

2. Комітету економічних, соціальних та культурних прав. В 1976 році набув чинності, розроблений в рамках ООН, Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права [3], який, поряд із такими групами прав як право на освіту і на користування плодами свободи у сфері культури та результатами наукового прогресу; право на соціальний захист, на достатній рівень життя і на найвищий досяжний рівень фізичного і психічного здоров'я; також закріплює і таку групу прав як право на працю в справедливих і сприятливих умовах. Зважаючи на актуальність для всього людства прав, що підтвержені в Пакті, а також, виходячи із зобов'язання, що міститься в цьому міжнародно-правовому акті, Економічна і соціальна рада повинна була розглядати доповіді держави-учасниць договору, що представлялись в ООН, в наслідок чого вже в 1978 році Рада створила робочу сесійну групу для допомоги їй в процесі розгляду доповідей держав, а в 1985 році перетворила цю групу в Комітет економічних, соціальних і культурних прав).

Важливим є те, що права, що містяться в Конституції України і стосуються працівників, закріплені в зазначеному Пакті, тому можливість захисту українських працівників в рамках цієї міжнародної інституції є особливо актуальним [4; 5, с. 16]. Проте, можливість подання індивідуальних скарг українським працівникам до Комітету економічних, соціальних та культурних прав буде надана лише тоді, коли Факультативний протокол до Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права від 10 грудня 2008 року [6] (набув чинності після його ратифікації десятою державою – Уругваєм, а саме 5 травня 2013 року) буде ратифікований Верховною Радою України (наразі наша держава його лише підписала). Загалом, варто відмітити, що існування механізму розгляду скарг у сфері прав працівників спонукатиме держави-учасниці вживати більш ефективних засобів правового захисту та розвивати правову практику на міжнародному рівні. Вищезазначене, у свою чергу, сприятиме розвитку внутрішньої судової практики з питань, що стосуються економічних, соціальних та культурних прав, зміцнюватиме міжнародну підзвітність, дозволить органам з розгляду скарг займатися конкретними випадками й тим самим впорядкує правову практику та покращить стан вразливих верств населення [7].

3. Контрольного механізму Європейської соціальної хартії. Переслідуючи мету підвищення ефективності наглядового механізму Європейської соціальної хартії (переглянутої) [8], в рамках Ради Європи було розроблено та прийнято Додатковий протокол до неї 1995 року [9], яким передбачено можливість подачі колективних скарг на порушення державами-учасниками своїх зобов'язань з приводу положень Хартії. До сьогодні, Україні, будучи учасницею Хартії, не підписала і, відповідно, не ратифікувала текст Додаткового протоколу до неї, проте, як зазначається в спеціальній юридичній літературі, таке може відбутися найближчим часом, тому вбачається

доцільність у дослідженні можливості захисту гарантованих Конституцією і Хартією трудових прав працівників в рамках контрольного механізму цього міжнародного акту.

Так, зважаючи на вимоги Додаткового протоколу працівник, зазначені трудові права якого ймовірно порушили повинен звернутись до скаржника, який повноважний звертатись до контрольного механізму Хартії (зокрема, такими можуть бути: міжнародні організації профспілок, які беруть участь у роботі урядового комітету; інші міжнародні недержавні організації, які мають консультативний статус в Раді Європи і включені до спеціального списку, що складається урядовим комітетом; національні організації професійних спілок держав, на які подається скарга; інші національні недержавні організації, якщо відповідна держава в спеціальній декларації на ім'я Генерального Секретаря визнала за ними таке право, і якщо такі організації компетентні в питаннях, пов'язаних з правами, закріпленими в тексті Хартії). Якщо скаржник визнає, що оскарження порушення є доречним, він за фактом таких протиправних дій складає петицію та подає її на ім'я Генерального секретаря, який повідомляє про неї відповідній державі і направляє її Комітетові незалежних експертів, що, в першу чергу, визначає допустимість скарги (за критеріями: письмова форма; компетентність скаржника; спрямованість проти держави, яка підписала Хартію і Додатковий протокол; порушення права, що передбачене Хартією та визнаного державою). Якщо Комітет визнає петицію доречною він повноважний зажадати пояснення з приводу порушення від держави та роботодавця, які ймовірно є порушниками норм Хартії і, відповідно, – трудового права працівника. Отримавши всю необхідну інформацію, Комітет складає доповідь, що містить його висновок з питання про те, чи в достатній мірі обвинувачувана держава забезпечує право, на порушення якого скаржилися заявники. Ця доповідь направляється в Комітет міністрів, який адресує відповідній державі рекомендації про заходи, необхідні для виконання державою її зобов'язань за Хартією (якщо такі рекомендації не виконуються державою-порушницею, Комітет міністрів повноважний опублікувати по цій державі спеціальну резолюцію про порушення прав осіб) [2].

З-поміж міжнародних механізмів захисту порушених прав найбільш популярними в Україні є звернення із скаргою до Європейському суді з прав людини. Загалом, варто відмітити, що у громадян України можливість звертатись до цього Суду з'явилась лише після вступу України до Ради Європи, а особливо після ратифікації Європейської Конвенції про захист прав та основних свобод людини [10], відповідно до якої діє згаданий Суд. Зокрема, І. Ковтун відмічає, що громадяни України, котрі вважають свої права (серед передбачених Європейською конвенцією) порушеними діями державних органів та що не знайшли належного захисту на національному рівні (такий національний захист не обов'язково повинен бути повністю вичерпаним, якщо додатково скаржник посилається на ст. 13 Конвенції та скаржиться на порушення того чи іншого трудового права опосередкованим чином), дістали можливість звернутися до Страсбурзького суду з індивідуальною заявою. Так, відповідно до ст. 34 Конвенції під індивідуальною потрібно розуміти заяву від будь-якої особи, неурядової організації або групи осіб про порушення їхніх прав, викладених у Конвенції або протоколах до неї. Зазначене положення Конвенції має бути забезпечене на державному рівні, що унеможливорює перешкоди для ефективного здійснення такого права [11].

При цьому, варто звернути увагу на те, що Європейська конвенція створювалася в той час, коли держави, що її підписували не були готові допустити масове втручання в їх суверенні справи, тому в тексті цього міжнародно-правового акту майже не містяться

норми, що гарантують права та свободи працівників з приводу праці. Що є особливо актуальним для проблеми, яку ми розглядаємо, оскільки, звернутися до ЄСПЛ, виходячи зі ст. 35 Конвенції, можна тільки за фактом порушення такого права, яке гарантується даним міжнародно-правовим актом і протоколами до нього, з яких, чинними для України являються Протоколи NN 1, 2, 4, 7 та 11 (буквально: за фактом порушення конвенційного права). Однак, як зазначається в спеціальній юридичній літературі, в даний час ситуація виглядає інакше: можна стверджувати про норми Конвенції, що мають безпосереднє відношення до праці і пов'язаних з ним сфер, і про норми, що мають до них опосередковане відношення [12]. Так, хоча в Європейській конвенції (та протоколах до неї), як у важливому правозахисному документі, не йдеться про прямо трудові права, проте в практиці Суду трапляються випадки, коли зазначені права були захищені, хоч і не прямо. У зв'язку з демократизацією суспільних відносин у європейських країнах може постати питання про розширення в майбутньому списку прав, передбачених у Конвенції (переважає відомий аргумент, що захисту потребують усі права особистості) [11], однак, на сьогодні громадянин України, який бажає звернутись за захистом своїх трудових прав до ЄСПЛ, повинен проаналізувати норми Конвенції, що не захищають трудові права, з тим, щоби захистити свої права опосередковано.

Поряд із цим, варто наголосити на тому, що це конституційне трудове право працівника регламентується також у ст. 23 Загальної декларації прав людини (кожна людина має право на працю, на вільний вибір роботи, на справедливий і сприятливий умови праці та на захист від безробіття) та в ст. 6 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права (держави, які беруть участь у цьому Пакті, визнають право на працю, що включає право кожної людини дістати можливість заробляти собі на життя працею, яку вона вільно обирає або на яку вона вільно погоджується, і зроблять належні кроки до забезпечення цього права), зважаючи на що можна зауважити, що в перспективі українські працівники зможуть звертатись із петиціями проти порушників до Комітету економічних, соціальних та культурних прав. Також, в перспективі, у працівників-громадян України може з'явитись можливість подавати петиції проти порушників їх прав до контрольного механізму Європейської хартії, зважаючи на те, що право на працю передбачається у Частині II ст. 1 цього міжнародно-правового акту.

Окрім цього право на працю регламентується міжнародно-правовими актами МОП, серед яких основною є Конвенція про політику в галузі зайнятості N 122 1964 року [13], в якій закріплюється правило, відповідно до якого кожна держава-член МОП повинна проголосити та здійснювати як головну мету активну політику, спрямовану на сприяння повній, продуктивній і вільно вибраній зайнятості. Така політика має на меті забезпечувати, щоб: була робота для всіх, хто готовий стати до роботи і шукає роботу; така робота була якомога продуктивнішою; 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 походження чи соціального походження. Однак необхідно звернути увагу на те, що в Конвенції з приводу права на працю міститься застереження, на яке повинен зважати кожен скаргник, який готує петицію до Бюро, а саме: зазначена державна політика враховує належним чином стадію і рівень економічного розвитку та взаємний зв'язок між цілями в галузі зайнятості й іншими економічними та соціальними цілями, і здійснюється

за допомогою методів, що відповідають національним умовам та практиці.

Що стосується можливості захисту права працівника на страйк, то варто відмітити, що в рамках МОП, попри детальну регламентацію права на свободу об'єднання, акти Організації прямо не передбачають право на страйк: з одного боку, це зумовлено принциповою позицією роботодавців з цього питання, з іншого – існуванням детальних процедур примирення та переговорів в актах МОП, які, власне, створювалися з метою уникнення такого роду конфліктів. Проте, як зазначає О.С. Волохов, практика Організації вказує, що вона прагне дотримуватися досить ліберальних поглядів щодо забезпечення права на страйк, наголошуючи на його використанні лише, як останнього засобу тиску на іншу сторону конфлікту [14, с. 349] (це також підтверджує характер документів, в яких містяться норми про страйк: Конвенція про свободу асоціації та захист права на організацію N 87 1948 року, Конвенція про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів N 98 1949 року, Конвенція про скасування примусової праці N 105 1957 року, Рекомендація щодо добровільного примирення та арбітражу N 92 1951 року).

В свою чергу, в ст. 8 Пакту про економічні, соціальні і культурні права закріплюється право працівників на страйки, так само, як це передбачено і в Соціальній хартії (переглянутій). Що стосується положень Європейської конвенції, то прямої конвенційної норми, яка регламентує таке трудове право, не передбачено, проте, у сукупності із прецедентною практикою [Див. напр. 15; 16] Суду можна дійти висновку про те, що це право може бути захищене і в рамках ЄСПЛ.

В рамках міжнародно-правової регламентації права на відпочинок, то варто підкреслити, що воно міститься, зокрема, в ст. 24 Загальної декларації прав людини (кожна людина має право на відпочинок і дозвілля, включаючи право на розумне обмеження робочого дня та на оплачувану періодичну відпустку) та у подібній формі підтверджене й деталізоване, зокрема, у ст. 7 Пакту про економічні, соціальні і культурні права та в ст. 2 Соціальної хартії.

Більш детально регламентує право на відпочинок МОП, зокрема в таких актах як: Конвенція про скорочення робочого часу до сорока годин на тиждень N 47 1935 року, Конвенція про щорічні оплачувані відпустки N 52 1936 року, Конвенція про щотижневий відпочинок у торгівлі та установах N 106 1968 року, Конвенція про оплачувані відпустки N 132 (переглянута у 1970 році), Конвенція про робочий час моряків і склад суднового екіпажу N 180 1996 року, тощо.

**Висновок.** Підсумовуючи, можливості працівників в Україні щодо захисту своїх конституційних трудових прав достатньо широкі. Актуальним питанням сьогодні залишається підняття рівня правової обізнаності на такий щабель, щоб не тільки мати можливість, але й вміти їх ефективно використовувати.

## ЛІТЕРАТУРА:

1. Ахмедиярова А.Ж. Социальные права и право на социальную защиту: закрепление в международно-правовых документах / А.Ж. Ахмедиярова. // Е"У Хабаршысы, № 1 (86), 2012. – С. 243-247.
2. Лищина И. Международные механизмы защиты прав человека. / И. Лищина. – Москва: Национальный фонд поддержки демократии (США), АВА/СЕЕЛТ. [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://library.khpg.org/files/docs/056.pdf>
3. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права від 16 грудня 1966 року. [Електрон. ресурс]: Офіційний веб-сайт ВРУ. – Режим доступу: [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995\\_042](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995_042)

4. Щербатюк М. Держава позбавляє українців ефективного інструменту для захисту своїх прав. / М. Щербатюк. [Електрон. ресурс]: Веб-сайт Української Гельсінської спілки з прав людини. — Режим доступу: <http://helsinki.org.ua/index.php?id=1367237214>
5. Учебное пособие для государственного служащего в области прав человека. / А. Мунтяну, А. Григориу, С. Русу [и др.]; пер. с рум.: В. Рябцов. — Кишенеу: Arc, 2011. — 280 с.
6. Факультативный протокол до Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права від 10 грудня 2008 року. [Електрон. ресурс]: Офіційний веб-сайт ВРУ. — Режим доступу: [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995\\_i50](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995_i50)
7. Яковенко О. Факультативный протокол до Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права — новый міжнародний договір у сфері захисту прав людини. / О. Яковенко. [Електрон. ресурс]: Офіційний веб-сайт Міністерства юстиції України. — Режим доступу: <http://www.minjust.gov.ua/14387>
8. Європейська соціальна хартія (переглянута) (ETS N 163) від 3 травня 1996 року. // Офіційний вісник України, 18.10.2006, № 40. — ст. 2660.
9. Додатковий протокол до Європейської соціальної хартії, який передбачає систему колективного оскарження від 9 листопада 1995 року № ETS N 158. [Електрон. ресурс]: Офіційний веб-сайт ВРУ. — Режим доступу: [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/994\\_807](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/994_807)
10. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод (зі змінами та доповненнями, внесеними Протоколом № 11 від 11 травня 1994 року, Протоколом № 14 від 13 травня 2004 року) від 4 листопада 1950 року. [Електрон. ресурс]: Офіційний веб-сайт ВРУ. — Режим доступу: [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995\\_004](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995_004)
11. Ковтун І. Проблеми розгляду індивідуальних трудових спорів у Європейському суді з прав людини. / І. Ковтун. // Віче, № 10, 2009. [Електрон. ресурс]: Веб-сайт журналу Верховної Ради України «Віче». — Режим доступу: <http://www.viche.info/journal/1466/>
12. Коротаева А.М., Поткина А.М. Защита трудовых прав и свобод работников и европейский суд по правам человека. / А.М. Коротаева, М.А. Поткина. // Материалы XIV Всероссийской научно-практической конференции молодых ученых (Пермь, 26-30 апреля 2012 года). [Електрон. ресурс]. — Режим доступу: <http://territoriaprava.ru/topics/40283>
13. Конвенція про політику в галузі зайнятості N 122 1964 року. [Електрон. ресурс]: Офіційний веб-сайт ВРУ. — Режим доступу: [http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993\\_062](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_062)
14. Волохов О.С. Забезпечення права на страйк у міжнародно-правових актах, ратифікованих Україною. / О.С. Волохов. // Альманах права, Вип. 3, 2012. — С. 348-352.
15. ECHR, Case National Union of Belgian Police v Belgium (1979-80). // European Human Rights Reports, 1980, Vol. 1 — P. 578.
16. ECHR, Case Wilson v United Kingdom (2002). // European Human Rights Reports, 2002. — P. 552.