

*Величко Д. М.,**кандидат юридичних наук, доцент кафедри права
Криворізького економічного інституту
ДВНЗ «Криворізький національний університет»*

ЗМІСТ ПРАВА НА ПРАЦЮ В МІЖНАРОДНИХ АКТАХ ТА ЗАКОНОДАВЧИХ АКТАХ УКРАЇНИ

Анотація. Стаття присвячена дослідженню поняття права на працю в національному та міжнародному праві. Розкривається вплив міжнародного права на реформування трудового права України.

Ключові слова: міжнародне право, трудове право України, право на працю.

Постановка проблеми. На сучасному етапі розвитку нашої країни, коли трудове законодавство потребує реформування відповідно до сучасних вимог ринкової економіки, правовому регулюванню трудових відносин повинно бути приділено особливу увагу. Адже саме трудові відносини перетинають усі інші види відносин, а стан їх правового регулювання є критерієм соціальної спрямованості діяльності держави.

Поняття права на працю достатньо широко висвітлене в науці трудового права. Так, у цій галузі працювали такі науковці, як В.В. Єгоров, А.С. Пашерстник, О.В. Смирнов. Під час написання статті також були використані праці М.Й. Бару, В.В. Жернакова, Ю.С. Кашкіна, О.І. Процевського, О.С. Пашкова, В.М. Скобелкіна та інших авторів. Однак більшість досліджень цих авторів було виконано ще за часів існування СРСР, тому вони не враховують останніх змін, які відбулися в суспільстві. Крім того, ця стаття присвячена міжнародно-правовому аспекту досліджуваної проблеми, який майже повністю відсутній у працях наведених учених.

Метою дослідження є встановлення відповідності національних стандартів міжнародним у сфері забезпечення права на працю. Для досягнення означеної мети нами поставлені такі завдання:

- дослідити міжнародно-правові акти в галузі забезпечення права на працю;
- проаналізувати стан національного законодавства у сфері правового регулювання та забезпечення права на працю;
- встановити відповідність національного законодавства міжнародно-правовим стандартам у галузі забезпечення права на працю.

Виклад основного матеріалу дослідження. Право на працю є одним з основних прав людини. Стаття 43 Конституції України встановлює, що кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується [1]. Резолюцією Генеральної Асамблеї ООН № 41/120 від 4 грудня 1986 року «Становлення міжнародних стандартів у сфері прав людини», яка визначає «керівні принципи розробки міжнародних документів у галузі прав людини», зазначено, що існує розгалужена система міжнародних стандартів у галузі прав людини, які встановлені ООН та її спеціальними органами [2]. Здебільшого ці стандарти закріплені в положеннях Загальної декларації прав людини, Міжнародного пакту про громадянські та політичні права, Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права. Так, ст. 23 Загаль-

ної декларації прав людини вказує на те, що кожна людина має право на працю, вільний вибір роботи, справедливі та сприятливі умови праці та на захист від безробіття [3]. У Міжнародному пакті про економічні, соціальні та культурні права зазначається, що право на працю – це право кожної людини на отримання можливості заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується [4]. Не останню роль у системі міжнародних норм регулювання праці відіграють регіональні норми, закріплені в Конвенції про захист прав людини та основних свобод 1950 року [5], Європейській соціальній хартії (переглянутій від 3 травня 1996 року) [6]. Не даремно в рішенні 2/94 (1996) Суд ЄС визначає місце Конвенції про захист прав та основних свобод людини (1950 рік) як головного джерела права прав людини в європейській правовій системі [7]. Міжнародно-правові норми в галузі регулювання праці закріплені також в основних нормативних актах Європейського Союзу: Хартії Співтовариства про основні соціальні права трудящих та Хартії основних прав Європейського Союзу.

Широкий спектр трудових прав міститься в Загальній декларації прав людини. І це природно, оскільки людина та праця – однорядні поняття. Згідно із цим документом кожна людина має такі права: 1) на працю, вільний вибір роботи, на справедливі й сприятливі умови праці та на захист від безробіття; 2) на рівну оплату за рівну працю; 3) на справедливу й задовільну винагороду, яка забезпечує гідне існування її самої та її сім'ї, і яка в разі необхідності доповнюється іншими засобами соціального забезпечення; 4) створювати професійні спілки та входити до професійних спілок для захисту своїх інтересів; 5) на відпочинок і дозвілля, включаючи право на розумне обмеження робочого дня та на оплачувану періодичну відпустку [3].

Подібні трудові права містяться й у Міжнародному пакті про економічні, соціальні та культурні права: 1) право на працю, що включає право кожної людини заробляти собі на життя працею, яку вона вільно обирає або на яку вона вільно погоджується; 2) право кожного на справедливі й сприятливі умови праці, що включає: а) винагороду, що забезпечувала б як мінімум усім трудящим справедливую зарплату й рівну винагороду за працю рівної цінності; б) умови роботи, що відповідають вимогам безпеки та гігієни; с) однакову для всіх можливість просування по роботі на відповідні більш високі ступені виключно на підставі трудового стажу та кваліфікації; д) відпочинок, дозвілля та розумне обмеження робочого часу та оплачувану періодичну відпустку так само, як і винагороду за святкові дні; 3) право кожної людини створювати для здійснення та захисту своїх економічних та соціальних інтересів професійні спілки й вступати до них на свій вибір за єдиної умови додержання правил відповідної організації; право професійних спілок утворювати національні федерації чи конфедерації та право цих останніх засновувати міжнародні професійні організації або приєднуватися до них; пра-

во професійних спілок функціонувати безперешкодно без будь-яких обмежень, крім тих, які передбачаються законом і які є необхідними в демократичному суспільстві в інтересах державної безпеки чи громадського порядку або для захисту прав і свобод інших; право на страйки за умови його здійснення відповідно до законів кожної країни [4].

Хартія Співтовариства про основні соціальні права трудящих (має ще назву Соціальна хартія ЄС) закріплює принципові положення стосовно змісту соціальних та трудових прав. Вона проголошує свободу пересування; зайнятість та заробітну платню; покращення умов праці та життя; соціальну захищеність; свободу асоціацій та право на колективні переговори; професійну освіту; рівність чоловіків та жінок у сфері праці; інформацію, консультацію, участь працівників в управлінні виробництвом; захист здоров'я та безпеку працівника на робочому місці; захист дітей та підлітків; захист працівників похилого віку; захист непрацевдатних Союзу кожна людина має право на працю та на здійснення професійної діяльності, яку вона вільно обирає або на яку вона вільно погоджується [7]. Принциповими питаннями цієї хартії є заборона примусової праці; свобода професійної діяльності та право на працю; недопущення дискримінації, у тому числі в трудових відносинах; рівність чоловіків та жінок у галузі працевлаштування; інформація, консультація працівників; право на ведення переговорів та колективні дії; право на послуги з працевлаштування; захист від незаконного звільнення; встановлюються справедливі та рівні умови праці; забороняється використання дитячої праці та встановлюється охорона праці молодих людей; захист прав жінок-матерів [7].

На відміну від актів Європейського Союзу, які Україною не ратифіковані, оскільки Україна ще тільки бажає увійти до складу ЄС, основні акти Ради Європи ратифіковані нею та складають невід'ємну частину національного законодавства останньої. Таким актом є Конвенція про захист прав і основних свобод людини 1950 року. У чинній редакції 1998 року Конвенція (1950 року) є невеликим за обсягом документом, що включає Преамбулу та 59 статей. Основний текст Конвенції доповнюють протоколи, які, на думку Європейського Суду з прав людини, становлять єдине ціле. Ця Конвенція підписана від імені України 9 листопада 1995 року [9]. Вона визначає заборону примусової чи обов'язкової праці та свободу асоціацій, включаючи право створювати профспілки та вступати до них із метою захисту своїх інтересів [5]. Саме ця конвенція започаткувала ефективний механізм захисту прав людини.

Цілу низку подібних трудових прав містить Європейська соціальна хартія [6]. Відповідно до неї кожна людина має можливість заробляти собі на життя працею, яку вона вільно обирає; усі працівники мають право на справедливі умови праці; усі працівники мають право на безпечні та здорові умови праці; усі працівники мають право на справедливий винагороду, яка забезпечує достатній життєвий рівень для них самих та для їхніх сімей; усі працівники та роботодавці мають право на свободу об'єднання в національні або міжнародні організації для захисту своїх економічних і соціальних інтересів; усі працівники та роботодавці мають право на укладання колективних договорів; діти та підлітки мають право на особливий захист від фізичних та моральних ризиків, на які вони наражаються; працюючі жінки у випадку материнства мають право на особливий захист; кожна людина має право на належні умови професійної орієнтації, які до-

помагають їй обрати професію згідно зі своїми особистими здібностями та інтересами; кожна людина має право на належні умови професійної підготовки; працівники-мігранти, які є громадянами будь-якої сторони, і члени їхніх сімей мають право на захист і допомогу на території будь-якої іншої сторони; усі працівники мають право на рівні можливості та рівне ставлення до них під час вирішення питань щодо працевлаштування та професії без дискримінації за ознакою статі; працівники мають право отримувати інформацію та консультації на підприємстві; працівники мають право брати участь у визначенні та поліпшенні умов праці та виробничого середовища на підприємстві; усі працівники мають право на захист у випадках звільнення; усі працівники мають право на захист їхніх прав у випадку банкрутства їхнього роботодавця; усі працівники мають право на гідне ставлення до них на роботі; усі особи із сімейними обов'язками, які працюють або бажають працювати, мають право робити це без дискримінації та за можливістю таким чином, щоб їхні службові обов'язки не суперечили сімейним; представники працівників на підприємствах мають право на захист від дій, що завдають їм шкоди, і їм мають створюватися належні умови для виконання ними своїх обов'язків; усі працівники мають право отримувати інформацію та консультації під час колективного звільнення [6]. У хартії також ідеться про конкретний перелік необхідних дій, які мають здійснити держави стосовно виконання перерахованих положень. Хартія встановлює ті межі, які є мінімальними для визнання держави демократичною та соціальною. Відзначимо, що Постановою Верховної Ради від 5 листопада 1997 року було визначено роботу з подання на ратифікацію Європейської соціальної хартії [10]. Зазначена хартія підписана Україною 7 травня 1999 року [11]. Згідно з Генеральною Угодою на 2004–2005 роки між Кабінетом Міністрів України, всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців і підприємців та всеукраїнськими профспілками та профоб'єднаннями передбачалося завершення роботи щодо ратифікації цієї хартії [12]. Законом України від 14 вересня 2006 року «Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої)» її було ратифіковано із заявами [13].

Аналіз цих документів дозволяє зробити висновок, що вони майже ідентичні та в багатьох положеннях дублюють один одного. Проте якщо зробити порівняльний аналіз національного законодавства з відповідними міжнародними актами, то стане очевидним, що обсяг прав працівників у вітчизняних нормативно-правових актах набагато звужений. Так, право громадян України на працю, згідно із ст. 2 чинного Кодексу законів про працю України, – це право на одержання роботи з оплатою праці не нижче встановленого державою мінімального розміру, включаючи право на вільний вибір професії, роду занять і роботи, яке забезпечується державою [14]. Якщо Загальною декларацією встановлюється, що людина має право на справедливі та сприятливі умови праці, то під умовами праці розуміємо сукупність чинників, які впливають на працевдатність, здоров'я працівника, тобто це поняття охоплює соціально-економічні, санітарно-гігієнічні, організаційні та соціально-побутові умови: тривалість робочого часу та робочого року, оплата та стимулювання праці, кваліфікаційна, спеціальна та загальноосвітня підготовка робітників; температурний режим, загазованість, запиленість, забрудненість повітря, освітлення, шум, вібрація; розпорядок праці, забезпечення матеріалами, сировиною та інструментами; забезпечення працівників побутовими приміщеннями, їдальнями, медичним та санаторно-курортним обслуговуванням.

Тобто право на працю за Загальною декларацією включає в себе наявність усіх перелічених умов. Натомість у Кодексі законів про працю України під час визначення поняття «право на працю» навіть не вказано на наявність яких-небудь умов взагалі під час здійснення трудової діяльності. Також нічого не вказується в наведеному визначенні права на працю й про захист від безробіття, однак саме цей захист є безпосереднім обов'язком держави. Суперечності між поняттями права на працю є також і в ст. 43 Конституції України та ст. 2 Кодексу законів про працю України. Якщо в Конституції України поняття права на працю дублює відповідне поняття, зазначене в Міжнародному пакті про економічні, соціальні та культурні права, то в Кодексі законів про працю України міститься інше поняття, що природно, оскільки він був прийнятий ще задовго до прийняття Основного Закону України.

Висновки. Отже, національне трудове законодавство потребує змін і в напрямі відповідності існуючим у цій сфері міжнародно-правовим нормам. Закономірно, що активна участь України в житті світового співтовариства викликає підвищений інтерес до міжнародно-правових актів: міжнародно-правові норми в галузі праці постійно покращують становище трудящих, надають їм більше прав та забезпечують гарантії цих прав. Специфіка міжнародно-правового регулювання праці полягає в тому, що воно не лише спрямовує зміст національних норм, але й поряд з останнім чинить вплив на конкретні суспільно-трудова відносини, забезпечуючи повноцінну реалізацію громадянами свого конституційного права на працю.

Поняття «право на працю» в національному законодавстві також потребує негайних змін та приведення його у відповідність із міжнародними стандартами.

Деякі позитивні моменти в цій сфері намітились із прийняттям проекту Трудового кодексу України. У ст. 21 проекту Трудового кодексу України визначені права працівника, які в сукупності складають його право на працю. До них віднесено такі:

1) право на працю, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується, та право на припинення трудових відносин;

2) право на рівні можливості та рівне ставлення до нього під час вирішення питання щодо працевлаштування, оплати за працю рівної цінності, професійного зростання або звільнення;

3) право на повагу до його гідності та честі, конфіденційність особистої інформації та їх захист;

4) право на захист від безробіття, на професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації;

5) право неповнолітніх на особливий захист від фізичного та морального ризику у зв'язку з трудовими відносинами;

6) право працюючих жінок на особливий захист материнства;

7) право інвалідів на трудову реабілітацію та професійну адаптацію;

8) право працівників-мігрантів на захист їхніх трудових прав;

9) право працівників із сімейними обов'язками на захист від дискримінації та узгодження в міру можливості їхніх трудових обов'язків із сімейними;

10) право на належні, безпечні й здорові умови праці, включаючи право на отримання інформації щодо умов праці та вимог охорони праці на робочому місці, а також право на відмову від виконання роботи в умовах, що не відповідають вимогам охорони праці;

11) право на справедливу оплату праці, не нижчу за визначену законом мінімальну заробітну плату, та своєчасну її виплату в повному розмірі;

12) право на належні виробничо-побутові умови, пов'язані з виконанням працівником обов'язків за трудовим договором;

13) право на забезпечення державних гарантій і компенсацій, визначених цим кодексом, законами та іншими нормативно-правовими актами у сфері праці;

14) право на загальнообов'язкове державне соціальне страхування;

15) право на відпочинок;

16) право вимагати від роботодавця дотримання умов трудового законодавства, колективного й трудового договорів;

17) право на об'єднання в професійні спілки;

18) право на участь у веденні колективних переговорів;

19) право на страйк;

20) право на відшкодування шкоди, заподіяної здоров'ю або майну у зв'язку з виконанням трудових обов'язків;

21) право на захист від незаконного звільнення;

22) право на захист своїх трудових прав, у тому числі в суді [15].

Література:

1. Конституція України, прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 року // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
2. Становлення міжнародних стандартів у сфері прав людини : Резолюція Генеральної Асамблеї ООН № 41/120 від 4 грудня 1986 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/995_303.
3. Загальна декларація прав людини від 10 грудня 1948 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/995_015.
4. Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права від 16 грудня 1966 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/995_042.
5. Конвенція про захист прав людини та основних свобод від 4 листопада 1950 року // Голос України. – 2001. – № 3 (2503). – С. 6–8.
6. Європейська соціальна хартія від 3 травня 1996 року // Збірка договорів Ради Європи. – К. : Парламентське видавництво. – 2000. – 654 с.
7. Хартія Європейського Союзу об основних правах. Коментарий / под ред. д. ю. н. проф. Ю.С. Кашкина. – М. : Юриспруденція, 2001. – 208 с.
8. Хартія Сообщества об основных социальных правах трудящихся от 9 декабря 1989 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/994_044.
9. Про ратифікацію Конвенції про захист прав і основних свобод людини 1950 року, Першого протоколу та протоколів № 2, 4, 7 та 11 до Конвенції : Закон України від 17 липня 1997 року // Відомості Верховної Ради. – 1997. – № 40. – Ст. 263.
10. Про підготовку до ратифікації Верховною Радою України Європейської соціальної хартії : Постанова Верховної Ради України від 5 листопада 1997 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/620/97-%D0%B2%D1%80>.
11. Список подписаний и ратификаций европейской социальной хартии по состоянию на 12 мая 2003 года [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/994_389.
12. Генеральна Угода на 2004–2005 рік між Кабінетом Міністрів України, всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців і підприємців та всеукраїнськими профспілками і профоб'єднаннями // Урядовий кур'єр. – 2004. – № 92.
13. Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої) : Закон України від 14 вересня 2006 року // Відомості Верховної Ради України. – 2006. – № 43. – Ст. 418.
14. Кодекс законів про працю від 10 грудня 1971 року // Відомості Верховної Ради. – 1971. – Додаток до № 50. – Ст. 375.
15. Проект трудового кодексу України реєстр. № 1658 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc34?id=&pf3511=53221&pf35401=343409.

Величко Д. М. Содержание права на труд в международных актах и законодательных актах Украины

Аннотация. Статья посвящена исследованию понятия права на труд в национальном и международном праве. Раскрывается влияние международного права на реформирование трудового права Украины.

Ключевые слова: международное право, трудовое право Украины, право на труд.

Velichko D. The content of the right to work in the international legislative acts and the legislative acts of Ukraine

Summary. The article investigates the concept of the right to work in national and international law. Reveals the influence of international law on the reform of the labor law of Ukraine.

Key words: international law, Ukrainian labor law, right to work.