

манні інших умов трудового договору і законодавства про працю, адміністрація підприємства (об'єднання), установи і організації відшкодовує витрати на його проїзд до місця роботи і назад до місця постійного мешкання, а також витрати на проїзд супровідника, якщо він необхідний.

ЛІТЕРАТУРА

1. Закон України «Про основи соціального захисту інвалідів в Україні» // ВВР України. -1991. -№ 21. -Ст.252.
2. Конвенції МОП «Про дискримінацію в галузі права і знань» від 1958 р., № 111 // Людина і праця. -1993. -№ 6-7.
3. Міжнародне законодавство про охорону праці. Конвенції та рекомендації МОП. -К.: Основа, 1997.
4. Політическая экономия: Учебник. -М.: Госполитиздат, 1962.
5. Политическая экономия социализма: Учебник. -М.: Высшая школа, 1962.
6. Экономика труда в СССР: Учебное пособие /Под ред. А.С. Кудрявцева. -М.: Профиздат, 1965.
7. Флястер М.М. Трудовые права инвалидов. -М.: Юрид. лит., 1968.
8. Кузнецов А. М. Правовые вопросы трудового уст-

ройства инвалидов в СССР // Ученые записки ЛГУ. -Сер.: Юрид. наук. -Вып.П. -1959. -С.85-86.

9. Закон України «Про зайнятість населення» від 21.11.1997 р., № 665/97-ВР // ВВР України. -1998. -№ 11-12. -Ст.44.

10. Законодавство України про пенсійне забезпечення // Бюлєтень законодавства і юридичної практики України. -1999. -№ 7. -С.21-59.

11. Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження положень щодо застосування Закону України «Про зайнятість населення» від 27.04.1998 р., № 578 // Офіційний вісник України. -1998. -№ 17. -Ст.635.

12. Закон України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту» від 22.10.1993 р., № 3551-XII // ВВР України. -1993. -№ 45. -Ст.425.

13. Постанова Кабінету Міністрів України «Про порядок працевлаштування випускників вищих навчальних закладів, підготовка яких здійснювалася за державним замовленням» від 22.08.1996 р., № 992 // Зібрання постанов Уряду України. -1996. -№ 17. -Ст.460.

Надійшла до редколегії 02.02.2006

УСЕНКО Т.В. ОСОБЕННОСТИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОУСТРОЙСТВА ИНВАЛИДОВ В УКРАИНЕ

Рассмотрены вопросы работы лиц с пониженной трудоспособностью и особенности возникновения и прекращения трудовых правоотношений инвалидов.

USENKO T.V. FEATURES LEGAL REGULATION OF EMPLOYMENT FOR INVALIDS IN UKRAINE

Questions of work of persons with the lowered work capacity and features of occurrence and the termination labor legal relations of invalids are considered.

УДК 349.2:341.24(477)

М.М. ЯКИМЕНКО

Національна юридична академія України ім. Ярослава Мудрого

ПРАВО НА ПРАЦЮ В МІЖНАРОДНИХ ДОКУМЕНТАХ ТА ЙОГО ЗАКРІПЛЕННЯ В ЗАКОНОДАВСТВІ УКРАЇНИ¹

Проаналізовано розвиток права на працю як головного, фундаментального соціально-економічного права людини у міжнародних документах та у законодавстві зарубіжних держав; розглянуто право на працю як міжнародний стандарт; досліджено відповідність національного трудового законодавства щодо права на працю положенням міжнародних документів.

Конституцією 1996 року Україна була визнана соціальною державою, політика якої зорієнтована на створення умов, що забезпечують гідне життя і вільний розвиток людини, при цьому її права та свободи проголошені найвищою цінністю. Відповідно до Основного закону держави до найважливіших прав людини віднесено соціально-економічні права, тому що без цих прав неможливо забезпечити людині гідне існування. “Серед соціально-економічних прав є одне, існування якого робить можливим здійснення усіх інших – це право на працю. Саме

воно визначається головним, визначальним в системі прав, закріплених за членами суспільства.. Від того, наскільки реальне це право залежить реальність інших прав соціально-економічного характеру” [1, с.5]. Право на працю визнається найголовнішим з ряду усіх інших соціально-економічних прав, воно є передумовою існування останніх, оскільки саме праця є джерелом особистого добробуту. Як зазначав Р.З. Лівшиць, право на працю має основоположний, фундаментальний характер, з нього випливають усі інші трудові права [2, с.104]. Результатами праці обумовлюється становище людини в суспільстві, забезпечується її добробут і справжня свобода.

Право на працю завжди перебувало у центрі уваги науки. В різні часи дослідження цього питання в цілому та

¹ Первинна рекомендація з напрямку дослідження: канд. юрид. наук Жернаков В.В. (НІОАУ).

окремих його аспектів привертало увагу багатьох науковців. Даній проблемі присвячені праці вчених трудового права радянського періоду: монографічні роботи Л.С. Бугрова [3], А.Ю. Пашерстника [4], О.В. Смирнова [5], К.П. Уржинського [6], а також роботи вітчизняних дослідників: П.А. Бущенка [7], О.І. Процевського [8], М.М. Пурея [9] тощо.

Враховуючи зміни у правовому житті суспільства, дослідження положень законодавства про працю, спрямованого на регулювання суспільних відносин, пов'язаних з реалізацією права на працю, не тільки не втратили своєї актуальності, а потребують подальшого проведення.

Закріплення на законодавчому рівні принципів свободи праці, заборони примусової праці, відмова від принципу загальності праці, поява нових форм реалізації права на працю – все це свідчить про нагальну потребу вдосконалення трудового законодавства з урахуванням міжнародного досвіду. Наукові надбання міжнародної спільноти можуть бути корисними для модернізації правової системи України. При впровадженні міжнародних норм про працю у вітчизняне законодавство необхідно свідомо та поступово також використовувати позитивний досвід регіональних міжнародних організацій - Ради Європи, Європейського Союзу, Співдружності Незалежних Держав. Розробка проекту нового Трудового кодексу України також значно посилює науковий інтерес до зарубіжного досвіду та міжнародних стандартів у галузі праці. Вони використовуються як еталон при оцінці національного трудового законодавства, як міжнародно-визнаний мінімум соціальних прав і гарантій.

У зв'язку з наведеним вище, метою статті є: розгляд закріплення права на працю в міжнародно-правових документах; аналіз сутності права на працю як міжнародного стандарта; визначення відповідності положень національного законодавства щодо права на працю міжнародним документам; розробка конкретних рекомендацій та пропозицій щодо вдосконалення діючого трудового законодавства з урахуванням досвіду зарубіжних країн. В роботі у новому аспекті проаналізовано правове закріплення змісту права на працю в міжнародних документах та у законодавстві зарубіжних країн; визначено елементи права на працю як міжнародного стандарта.

Після закінчення Другої світової війни, за ініціативою Радянського Союзу спільно з іншими прогресивними силами, з метою забезпечення на міжнародному рівні прав людини у галузі праці, почався процес міжнародно-правового закріплення права на працю. Перемога у боротьбі проти фашистських військ підвищила авторитет нашої країни в очах усієї світової спільноти. Вперше, як міжнародний стандарт, право на працю було закріплено в статті 23 Загальної декларації прав людини 1948 року, яка проголосила, що “кожна людина має право на працю, на вільний вибір роботи, на справедливі і сприятливі умови праці та на захист від безробіття” [10, с.42]. Однак положення Загальної декларації не мають обов’язкової сили. Прийнята у формі резолюції, вона має декларативний характер і не покладає на держави, що брали участь у її прийнятті, яких-небудь “чітких юридичних зобов’язань” [11, с.39].

Подальший розвиток права на працю як міжнародний стандарт отримує в Міжнародному пакті про економічні, соціальні і культурні права 1966 року. У статті 6 право на працю визначається як “...право кожної людини дістати можливість заробляти собі на життя працею, яку вона ві-

льно обирає або на яку вона вільно погоджується...”. Підкреслюючи принцип свободи праці, вибору конкретної роботи, далі встановлюється обов’язок держави вживати належні заходи з метою повного здійснення цього права. Серед таких заходів Пактом виділені програми професійно-технічного навчання і підготовки, шляхи і методи досягнення продуктивної зайнятості в умовах, що гарантують основні політичні і економічні свободи людини. Пакт є міжнародним договором, у якому закріплені зобов’язання країн, які його ратифікували щодо втілення цих положень. Незважаючи на те, держави не в повному обсязі виконують свої зобов’язання, оскільки норми Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права мають рекомендаційний характер (залежність їх реалізації від стану економіки і фінансових можливостей) та неготовність держави до запровадження цього стандарту.

Таким чином, на міжнародному рівні були закріплені елементи права на працю як міжнародного стандарта, досягти якого повинна кожна цивілізована країна.

Згодом право на працю було закріплено на регіональному рівні у Європейській соціальній хартії 1961 року (переглянута у 1996 р.), яка зобов’язує держав-учасниць забезпечити ефективне здійснення права на працю. В частині першій статті 1 пропонується “визнати однією з найголовніших цілей і одним із обов’язків досягнення та підтримання якомога більш високого і стабільного рівня зайнятості, маючи на меті досягнення повної зайнятості”; у другій частині цієї статті йдееться про “ефективний захист права працівників заробляти собі на життя вільно обирають працею” [10, с.571]. Тобто право на працю ототожнюється з обов’язком держави надати роботу кожному бажаючому та здатному працювати, забезпечуючи тим самим умови повної зайнятості населення в країні.

Слід наголосити, що жодна з конвенцій Міжнародної Організації Праці не дає визначення поняття “право на працю”. Так, Конвенція МОП № 122 “Про політику в галузі зайнятості” 1964 року закріплює положення, де зазначено, що “кожний член Організації проголошує і здійснює як головну мету активну політику, спрямовану на сприяння повний, продуктивний і вільно обраній зайнятості”. Згідно до положень Конвенції така політика має на меті забезпечувати роботою всіх, хто готовий стати до роботи і шукає її. Подальше закріплення цей принцип отримав в Конвенції № 168 “Про сприяння зайнятості та захист від безробіття” (1988 р.), де визначено методи сприяння зайнятості, включаючи соціальне забезпечення, професійну підготовку та професійну орієнтацію, діяльність служб зайнятості.

Рекомендація № 169 “Про політику зайнятості” (1984 р.) – документ, в якому вперше за історію існування МОП передбачено право на працю. В ній закріплено, що “сприяння повний, продуктивний і вільно обраній зайнятості... повинно розглядатися як засіб практичної реалізації права на працю”, “повне визнання державами-членами права на працю повинне пов’язуватися зі здійсненням економічної і соціальної політики, мета якої - сприяти повний, продуктивний та вільно обраній зайнятості”, що сприяння досягненню такої зайнятості “повинно бути пріоритетною метою і складовою частиною економічної і соціальної політики держав-членів”.

Безумовно, досягнення державою повної зайнятості має важливе значення, про що наголошено у Філадельфійській декларації щодо цілей і задач Міжнародної орга-

нізації праці (1944 р.): “заохочення повної, продуктивної та вільно обраної зайнятості... слід розглядати як метод реалізації права на працю на практиці” [12, с.351-372]. Але демократична держава, яка існує в умовах ринкової економіки, в принципі не може забезпечити повну зайнятість та гарантії працевлаштування. Так, при реалізації права на працю, з одного боку, враховуючи різноманітні форми власності та сучасний стан ринкових відносин, неможливо надати роботу всім бажаючим працювати. Економічні умови сьогодення породжують і безробіття, і використання праці громадян не за спеціальністю, і навіть використання примусової праці. Так, виконання окремих видів робіт може привести до виникнення форм примусової праці, зокрема: експлуатація працівників-мігрантів, деякі аспекти праці засуджених в установах відбування покарань щодо виготовлення різноманітних сувенірів для адміністрації, ремонт їх власних транспортних засобів тощо.

З іншого боку, держава гарантує, у разі незайнятості особи з незалежних від неї причин, право не лише на виплату допомоги по безробіттю, але і рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізації програм професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб (ч.2 ст.43 Конституції України) [13].

Вважаємо, що ототожнення права на працю з політикою повної зайнятості – хибна, шкідлива позиція, яка призводить до визнання права на працю юридичною фікცією. Право на працю як міжнародний стандарт не може і не повинно залежати від забезпечення в країні умов повної зайнятості населення. Сприяння повній, продуктивній і вільно обраній зайнятості необхідно розглядати лише як один із засобів практичної реалізації права на працю.

Визначення відповідності права на працю, закріпленої в національному законодавстві, міжнародно-правовим стандартам передбачає з’ясування змісту даного права та гарантій його забезпечення і реалізації. Зміст права на працю, закріпленого у національному законодавстві, в цілому відповідає вимогам міжнародних стандартів. Зміст розкривається через регламентації, які знаходять своє відображення в нормативно-правових актах. До таких регламентацій відносяться положення ст.43 Конституції України, в якій передбачені: свобода вибору праці (вибір професії і роду трудової діяльності); заборона примусової праці; право на належні, безпечні і здорові умови праці; право на своєчасне одержання винагороди за працю не нижче встановленого законом мінімального розміру [13]. Аналіз перерахованих положень дає найбільш повне уявлення про право на працю, як найважливіше соціально-економічне право людини, котре передбачено в Конституції України.

Стаття 2 КЗпП України закріплює дещо інше поняття права на працю, ніж ст.43 Конституції, - це право на одержання роботи з оплатою праці не нижче встановленого державовою мінімального розміру, - включаючи право на вільний вибір професії, роду занять і роботи [14]. Таким чином, законодавець визначає право на працю не як право на зайнятість, а перш за все як право вільного вибору праці. Проект Трудового кодексу в статті 3 визначає принцип свободи праці, що включає право на працю, яку кожен вільно обирає або на яку вільно погоджується [15].

Зміст права на працю, за умов ринкової економіки, свободи підприємницької діяльності характеризується принципом свободи праці кожної людини. Свобода праці – це важливий елемент свободи людини, який гарантована-

но Конституцією України та КЗпП України. У сучасних умовах свободу праці та право на працю слід розглядати як об’єктивно необхідні категорії, котрі взаємно доповнюють одна одну та визначають правові основи життя та діяльності працездатних громадян [16, с.28]. Так, Конституція Польщі у статті 65 закріплює, що: “Кожен забезпечується свободою вибору та здійснення професії, а також вибору місця роботи” [17, с.696]. Стаття 37 Конституції РФ передбачає свободу праці, визначаючи її як право кожного вільно розпоряджатися своїми здібностями до праці, вибирати вид діяльності та професію [18, с.194]. Конституція Грузії в ст.30 закріплює: “Праця вільна”, у п.2 зазначененої статті визначено роль держави у трудових відносинах: “Держава зобов’язана сприяти розвитку вільного підприємництва та конкуренції” [18, с.171]. Конституція Вірменії у ст.29 визначає, що: “Кожний громадянин має право на вільний вибір праці” [19, с.91].

Свобода праці проявляється у добровільному, свідомому обранні конкретних форм її застосування з обов’язковим урахуванням особистих властивостей людини, її покликань, вмінь, професійної підготовки, освіти, а також суспільної потреби. До гарантій свободи вибору праці (професії та роду трудової діяльності) відносять: право громадян на освіту; правову регламентацію функцій служби зайнятості, спрямованих на забезпечення свободи вибору праці; заборону дискримінації у галузі праці та необґрунтovаних відмов у прийомі на роботу [20, с.8].

Як наслідок виникає питання щодо того, що ми повинні розуміти під правом на вільний вибір праці? У літературі висловлюється думка, що це право складається із взаємопов’язаних компонентів. По-перше, свободу праці можна визначити як свободу від примусу до праці, можливість особи без зовнішнього впливу вирішувати питання – займатися чи не займатися працею, а якщо займатися, то де і якою саме [21, с.226].

По-друге, право кожного на вільний (договірний) характер трудових відносин) та недискримінаційний вибір видів і форм праці; заборона примусової праці. По-третє, право на збереження отриманої роботи, захист від свавільних та необґрунтovаних звільнень за ініціативою роботодавця [18, с.123-124].

Свобода праці гарантується забороною примусової праці, але в чинному законодавстві це поняття не закріплено. З цього приводу заслуговує на увагу Конвенція МОП № 29 (1930 р.) “Про примусову чи обов’язкову працю”, в якій говориться, що держави - члени МОП у найкоротший термін зобов’язані припинити застосування примусової чи обов’язкової праці. У ст.2 даної Конвенції дається визначення обов’язкової чи примусової праці, під нею варто розуміти будь-яку роботу чи службу, що її вимагають від будь-якої особи під загрозою якого-небудь покарання, і для якої ця особа не запропонувала добровільно своїх послуг. У п.2 цієї ж статті закріплено вичерпний перелік робіт і служб, виконання яких не вважається примусовою чи обов’язковою працею. Норми Конвенції № 105 (1957р.) “Про скасування примусової праці” спрямовані на поширення зобов’язань держав щодо негайного та повного усунення примусової праці у будь-яких формах.

Ці положення знайшли відображення й у ст.5 проекту Трудового кодексу України, де встановлено заборону застосування примусової праці, спеціально перераховані види робіт, які кваліфікуються як примусова праця. В ч.2 цієї статті закріплено положення, яке відповідає міжнаро-

дним нормам, в ряді випадків примус до праці є правомірним, але при певних умовах та обмеженнях, дається перелік цих випадків [15]. Однайменну назву має стаття 4 Трудового кодексу Російської Федерації (2001 р.), в частині 3 якої до примусової праці також додатково віднесено: порушення встановлених строків виплати заробітної плати або виплата її не в повному обсязі та вимоги роботодавця на виконання трудових обов'язків від працівника, якщо він не забезпечений засобами колективного або індивідуального захисту або праця загрожує життю або здоров'ю працівника [22].

Конституційні норми деяких зарубіжних держав містять не лише право на працю, але й встановлюють обов'язок працювати. Наприклад, ст.27 Конституції Японії закріплює: "Всі мають право на працю і зобов'язані працювати". В Японії праця завжди ставилася дуже високо та була проголошена метою життя кожної людини. Стаття 35 Конституції Іспанії проголошує, що "Всі іспанці зобов'язані працювати і мають право на працю..." [23, с.378]. Конституція Італії встановлює: "Кожний громадянин відповідно до своїх можливостей і за своїм вибором зобов'язаний здійснювати діяльність або виконувати функції, що сприяють матеріальному або духовному розвитку суспільства" [24, с.33].

Історичний аналіз розвитку законодавства нашої держави свідчить про те, що в різні періоди праця розглядалася і як обов'язок, і як право. У своєму розвитку законодавче регулювання змісту права на працю пройшло декілька етапів.

За радянських часів право на працю пов'язувалося з обов'язком держави забезпечити роботою всіх працездатних громадян. Положення Конституції УРСР 1978 року право на працю закріплювало як "право на одержання гарантованої роботи з оплатою праці відповідно до її кількості та якості...". Тобто передбачалося не лише право на працю, але й обов'язок кожного здатного до праці громадянина сумлінно працювати в обраній галузі суспільно корисної діяльності, суворо дотримуватися трудової та виробничої дисципліни. Принцип загальності праці за радянських часів означав як загальне право на отримання гарантованої роботи, так і загальний обов'язок працювати. Праця розглядалася і як невід'ємне право, і як почесний обов'язок кожного громадянина. Норми Кримінального кодексу УРСР 1961 року закріплювали відповідальність за ухилення від суспільно корисної праці, оскільки це було несумісним з принципами соціалістичного суспільства.

Чинне законодавство України відмовилося від концепції права на працю, що існувала в Радянському Союзі, та закріпило, що усі громадяни мають право вільно розпоряджатися своїми здібностями до праці, вибирати рід діяльності і професію. Законодавцем зроблено акцент на вільному та добровільному характері праці. Незайнятість особи не є підставою для притягнення її до будь-якої відповідальності. Проте, необхідно зауважити, що праця не лише соціальне право та природна потреба людини, але і соціальний обов'язок кожного працездатного громадянина.

Основу юридичного механізму забезпечення права людини на працю складають гарантії, що передбачені частиною 2 ст.43 Конституції України, та відповідне галузеве законодавство (ст.5¹ КЗПП). Всі гарантії прийнято підрозділяти на соціально-економічні та юридичні. Ці гарантії полягають у проведенні державою певної соціальної політики, яка спрямована на створення робочих місць і надання

їх тим, хто шукає роботу та бажає працювати. Як зазначав В.В. Єгоров, в основі реалізації права на працю полягає його гарантованість, а засоби, за допомогою яких воно забезпечується, називаються гарантіями [25, с.89].

Значна роль належить юридичним гарантіям, серед них є заборона необґрунтованої відмови в прийнятті на роботу ч.1 ст.22 КЗПП України. В новому Трудовому кодексі необхідно визначити, що таке необґрунтована відмова та зобов'язати власників підприємств давати письмову відмову з вказуванням її причин [26, с.76, 77]. Така норма передбачена в ст.64 Трудового кодексу РФ, де встановлено заборону необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу. На вимогу особи, якій відмовлено в укладанні трудового договору, роботодавець зобов'язаний повідомити причину відмови в письмовій формі. Відмова в укладанні трудового договору може бути оскаржена в судовому порядку [22].

Однією з гарантій права на працю є те, що трудовий договір за ініціативою роботодавця може бути розірвано лише в особливих випадках, які передбачені законодавством. Перелік цих підстав, закріплений у відповідних статтях Кодексу законів про працю України, не підлягає розширеному тлумаченню. Саме гарантованість права на працю дозволяє захистити працівника від незаконного звільнення. Такий підхід є характерним для міжнародно-правового регулювання припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця. З метою запобігання незаконним звільненням в актах МОП передбачені критерії законного припинення трудових відносин. Цьому питанню присвячені Конвенція № 158 "Про припинення трудових відносин з ініціативи підприємства" 1982 року та Рекомендація № 166 з аналогічною назвою (1982 р.), яка містить доповнення, роз'яснення та пропозиції, спрямовані на розвиток більш пільгового законодавства для працівників. Конвенція № 158 у статті 4 закріплює законні підстави припинення трудових відносин: по-перше, це підстави, які пов'язані із здібностями працівника; по-друге, підстави, які пов'язані з його поведінкою; по-третє, підстави, викликані виробничою потребою підприємства. На нашу думку, на виконання положень зазначених міжнародних актів та з метою підвищення рівня правового захисту працівників, необхідно у новому ТК закріпити перелік неприпустимих підстав для звільнення.

Підsumовуючи, слід підкреслити, що таке соціально-економічне право людини, як право на працю є основовою, на який будеться вся система трудового права. Реалізація права на працю залежить не лише від його офіційного визнання та закріплення, а в більшому ступені від конкретної соціально-економічної політики держави, більш активної участі громадян у політичному, економічному, соціальному житті суспільства. Саме тому подальшої розробки потребує механізм, який буде забезпечувати застосування прав людини у сфері праці.

Конституційне та галузеве закріплення права на працю свідчить про те, що змінився його зміст та умови реалізації. Наша держава відмовилася від концепції права на працю, яка існувала у Радянському Союзі, та визначає міжнародний стандарт права на працю не як право на зайнятість, а, перш за все, як право вільного вибору праці, основним елементом змісту якого є свобода вибору праці.

Відповідно до положень міжнародних документів елементами права на працю як міжнародного стандарту є: вільний вибір праці; заборона примусової праці; захист від

дискримінації; задовільні умови праці (робочий час, відпустки, винагорода, безпека праці тощо); рівна оплата за труд рівної цінності тощо.

До гарантій забезпечення права на працю відносяться: захист від необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу; заборона вимагати від працівника виконання роботи, яка не обумовлена трудовим договором; заборона переведення працівників без їх згоди на іншу роботу; захист від незаконного звільнення; захист від безробіття; професійна підготовка; справедливий судовий розгляд тощо.

З метою підвищення рівня правового захисту працівників пропонуємо: по-перше, закріпити перелік непропуснимих підстав для звільнення; по-друге, встановлюючи у Трудовому кодексі заборону застосування примусової праці, необхідно передбачити усі відомі та можливі випадки її застосування відповідно до положень конвенцій МОП та світової практики.

ЛІТЕРАТУРА

1. Скobelkin V.N. Обеспечение трудовых прав в СССР. -М.: Юрид. лит., 1987. -208 с.
2. Иванов С.А., Лившиц Р.З. Личность в советском трудовом праве. -М.: Наука, 1982. -232 с.
3. Бугров Л.Ю. Свобода труда и свобода трудового договора в СССР. (Юридический аспект). -Красноярск: Изд-во Красноярск. ун-та, 1984. -128 с.
4. Пашерстник А.Е. Право на труд. Очерки по советскому праву. -М.: Изд-во Академии Наук СССР. -1951. -229 с.
5. Смирнов О.В. Природа и сущность права на труд в СССР. -М.: Юридическая литература, 1964. -210 с.
6. Уржинский К.П. Гарантии права на труд. -М.: «Юридическая литература», 1984. -200 с. (Сер. «Реальный социализм: Теория и практика»).
7. Бушченко П.А. Право на труд и развитие личности в общественно-трудовых отношениях социалистического общества: Дис... канд. юрид. наук: 12.00.05 /ХЮИ. -Х., 1984. -238 с.
8. Процевський О.І. Новий зміст права на працю – основа реформування трудового законодавства України // Право України. -1999. -№ 6 . -С.101-106.
9. Пурей М.М. Право на працю в Україні в умовах ринкової економіки: Дис... канд. юрид. наук: 12.00.05 /НУВС. -Х., 2003. -173 с.
10. Международные акты о правах человека: Сборник документов. -М.: Издат. группа НОРМА-ИНФРА-М, 1999. -784 с.
11. Аметистов Э.М. Международное право и труд: Факторы имплементации международных норм о труде. -М.: Международные отношения, 1982. -272 с.
12. Сборник действующих договоров, соглашений и конвенций заключенных в СССР с иностранными государствами. -Вып.XVI. -М.: Госполитиздат, 1957. -608 с.
13. Конституція України від 28.06.1996 р. // ВВР України. -1996. -№ 30. -Ст.141.
14. Кодекс Законів про працю УРСР від 10.12.1971 р. // ВВР УРСР. -1971. -Додаток до № 50. -Ст.375.
15. Трудовой кодекс України: Проект у редакції від 05.07.2004 р. [Електронний ресурс]. -Режим доступа: <http://www.rada.gov.ua>.
16. Бриллиантова Н.А., Киселев И.Я. и др. Трудовое право: Учебник /Под ред. О.В. Смирнова. -М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2003. -528 с.
17. Конституции государств Европы: В 3-х т. -Т.2 /Под общ. ред. Л.А. Окунькова. -М.: Изд-во НОРМА, 2001. -840 с.
18. Иваненко В.А., Иваненко В.С. Социальные права человека и социальные обязанности государства: международные и конституционные правовые аспекты. -СПб.: Изд-во «Юридический центр Пресс», 2003. -404 с.
19. Конституции стран СНГ и Балтии: Учебное пособие /Сост. Г.Н. Андреева. -М.: Юристъ, 1999. -640 с.
20. Пурей М.М. Право на працю в Україні в умовах ринкової економіки: Автогреф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.05 /НУВС. -Харків, 2003. -20 с.
21. Конституція України: Науково-практичний коментар. Науково-практичний коментар. -Х.: Право, 2003. -С.225-233.
22. Трудовой кодекс Российской Федерации от 21.12.2001 г. // Собрание Законодательства Российской Федерации. -2002. -№ 1. -Ч.I. -Ст.3.
23. Конституции государств Европейского Союза /Под общ. ред. Л.А. Окунькова. -М.: Издат. группа НОРМА-ИНФРА-М, 1999. -816 с.
24. Болотіна Н.Б. Трудовое право України: Підручник. -К: Вікар, 2004. -725 с.
25. Егоров В.В. Право на труд рабочих и служащих: теория и практика: Монография. -М.: Наука, 1986. -118 с.
26. Жернаков В.В. Право на працю та можливості його реалізації в сучасних умовах // Проблеми соціального захисту в Україні: Матеріали наук.-практ. конф., 20-21 червня 1996. -Чернігів: ЧЮК, 1996. -С.76-78.

Надійшла до редколегії 28.04.2006

ЯКИМЕНКО М.Н. ПРАВО НА ТРУД В МЕЖДУНАРОДНЫХ ДОКУМЕНТАХ И ЕГО ЗАКРЕПЛЕНИЕ В ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ УКРАИНЫ

Проанализировано развитие права на труд как основного, фундаментального социально-экономического права человека в международных документах и в законодательстве зарубежных государств; рассмотрено право на труд как международный стандарт; исследовано соответствие национального трудового законодательства относительно права на труд международным документам.

YAKIMENKO M.N. THE RIGHT ON LABOR IN THE INTERNATIONAL DOCUMENTS AND ITS IMPLEMENTATION TO THE LEGISLATION OF UKRAINE

Development of the right on work as the basic, fundamental social and economic human rights in international documents and in the legislation of the foreign countries is analyzed; the right on labor as the international standard is considered; conformity of the national labor legislation is investigated is rather right on work to the international documents.