

11. Klemparskiy, M.M. (2014), *Problemi pravovogo reguluvannya statusu derzhavnih sluzhbovtiv yak sub'ektiv trudovogo prava Ukraini : monografiya* [Problems of legal regulation of the status of civil servants as subjects of labor law in Ukraine : monograph], Nika Nova, Kharkiv, Ukraine.
12. "On the Application of the Constitution of Ukraine in the Administration of Justice" : Resolution of the Supreme Court of Ukraine of November 1, 1996 № 9, available at : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-96>.
13. "Conclusion of the Central Scientific Experts Office as to draft Labour Code of Ukraine (№ 1658 of 26.12.2014)" available at : http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221.

УДК 349.22: 331.106: (342.72/73: 007) (477)

СТРУКТУРА ПРАВА НА ІНФОРМАЦІЮ СТОРІН ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

Чанишева Г.І., д.ю.н., професор
Чанишев Р.І., к.ю.н., доцент

*Національний університет «Одеська юридична академія»,
вул. Фонтанська дорога, 23, м. Одеса, Україна
Trudovoe_pravo@ukr.net*

У статті досліджується структура права на інформацію сторін трудового договору. Вносяться пропозиції щодо вдосконалення чинного законодавства, проекту Трудового кодексу України в частині нормативного закріплення механізму забезпечення зазначеного права.

Ключові слова: інформація, право на інформацію, працівник, роботодавець.

СТРУКТУРА ПРАВА НА ІНФОРМАЦІЮ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Чанышева Г.И., Чанышев Р.И.

*Национальный университет «Одесская юридическая академия»,
ул. Фонтанская дорога, 23, г. Одесса, Украина
Trudovoe_pravo@ukr.net*

В статье исследуется структура права на информацию сторон трудового договора. Вносятся предложения по совершенствованию действующего законодательства, проекта Трудового кодекса Украины в части нормативного закрепления механизма обеспечения указанного права.

Ключевые слова: информация, право на информацию, работник, работодатель.

STRUCTURE OF THE RIGHT TO INFORMATION OF THE PARTIES OF THE EMPLOYMENT CONTRACT

Chanysheva G.I., Chanyshv R.I.

*National university «Odessa law academy», str. Fontanskaya doroha, 23, Odessa, Ukraine
Trudovoe_pravo@ukr.net*

The structure of the right to information of the parties of the employment contract are defined in the article. In the structure of the right to information there are three traditional elements: the right for own actions; right for other people's actions and the right to interim actions of the state in aspect of right of defence in a broad sense, which mean that except the possibility to appeal to judicial bodies for protection, the person is entitled to use allowed by law forms and methods of protection, including self-defence.

Parties to the employment contract right to information structure is defined as a set of competences, the main ones are such competences as: obtain information, access to information, use, distribution, storage and data protection, including protection of personal data information of employee. The article examines each of these competences.

It is pointed, that improving of sectoral mechanism of ensuring the right to information according to labour legislation should be made by legislative consolidation in accordance with international standards of this right of one party and corresponding duty to him the other side of individual and collective labour relations and responsibilities of the parties for violation of legislation in this area.

Feasibility of defining in the structure of labour law system independent legal institution "Protection of legal labour information", the content of which should include provisions on data protection of personal data of employees, as well as data protection rules on personal data of former employees, persons hired to work and rules on data protection on the employer, is grounded.

List of basic labour rights in art. 2 of the Labour Code should be supplemented by the right to receive from employer complete accurate information on issues that directly affect the interests of workers. It is suggested to establish the right of workers to receive from the employer complete and accurate information regarding their work in art.21 "basic workers' rights" of draft Labour Code of Ukraine.

Key words: information, right to information, employee, employer.

Згідно із чинним трудовим законодавством працівники й роботодавці та їх представники наділені інформаційними правами й обов'язками. Ідеться, зокрема, про право працівника на отримання від роботодавця повної й достовірної інформації про умови праці, охорону праці, якому кореспондує відповідний обов'язок роботодавця, у тому числі обов'язок інформувати про умови праці, закріплені в локальних нормативно-правових актах. Водночас існує юридичне забезпечення права на інформацію працівників і роботодавців та їх представників є недосконалим і неефективним. Положень, закріплених на законодавчому рівні, явно не достатньо. На локальному рівні зазначеним питанням також не приділяється належна увага.

Теоретичні аспекти забезпечення права на інформацію, згідно з трудовим законодавством України, потребують подальшої наукової розробки. Тривалий час право на інформацію досліджувалося винятково представниками науки конституційного права. Нині різні аспекти реалізації зазначеного права розглядаються в роботах вітчизняних і зарубіжних учених, зокрема представників конституційного, інформаційного, адміністративного, міжнародного, кримінального й інших галузей права: І.В. Арістової, В.М. Баранова, І.Л. Бачило, В.М. Брижка, В.Д. Гавловського, А.М. Колодія, Б.А. Кормича, В.В. Копейчикова, В.А. Ліпкана, О.В. Логінова, А.І. Марущака, Ф.М. Рудинського, Ю.Н. Тодики та ін.

До дослідження права на інформацію як суб'єктивного трудового права звернулися також представники науки трудового права: А.М. Лушнікова, М.В. Лушнікова, І.В. Ветухова та ін. Проблеми розробки ефективного галузевого механізму забезпечення права на інформацію працівників і роботодавців та їх представників було присвячено кандидатську дисертацію Р.І. Чанишева [1], яка стала першим у вітчизняній науці трудового права спеціальним комплексним дослідженням у цій сфері. Утім чимало теоретичних і практичних проблем юридичного забезпечення права на інформацію працівників і роботодавців та їх представників нормами трудового законодавства залишаються недостатньо розробленими. Недосконалість чинного трудового законодавства в частині нормативного забезпечення права на інформацію працівників і роботодавців та їх представників, необхідність подальшого розвитку теорії трудового права в напрямі розробки галузевого механізму його забезпечення, а також вивчення зарубіжного законодавчого досвіду, здобутків зарубіжного й міжнародного трудового права в цій сфері обумовлюють актуальність обраної для дослідження проблематики.

Метою статті є визначення структури права на інформацію сторін трудового договору та внесення пропозицій щодо вдосконалення чинного законодавства, проекту Трудового кодексу України в частині нормативного закріплення механізму забезпечення зазначеного права.

У загальній теорії права суб'єктивне право визначається як передбачена для правомочної особи в цілях задоволення її інтересів міра можливої поведінки, забезпечена юридичними обов'язками інших осіб [2, с. 353]. Ознаками цього права називаються такі: 1) суб'єктивне право є мірою можливої поведінки. Щодо суб'єктивного права міра включає вид і розмір можливої поведінки; 2) зміст суб'єктивного права встановлюється нормами права та юридичними фактами; 3) здійснення суб'єктивного права забезпечено обов'язком іншої сторони. В одних випадках цей обов'язок полягає в утриманні від дій, що порушують суб'єктивне право іншої сторони, в інших випадках це право забезпечується виконанням обов'язку, тобто активними діями зобов'язаної особи; 4) суб'єктивне право надається правомочній особі для задоволення її інтересів; за відсутністю останнього стимул для здійснення суб'єктивного права втрачається; 5) це право полягає не тільки в можливості, а й в юридичній або фактичній поведінці правомочної особи.

При цьому суб'єктивне право розглядається як складне явище, що включає низку правомочностей: а) право на власні фактичні дії, спрямовані на використання корисних властивостей об'єкта права; б) право на юридичні дії, на прийняття юридичних рішень; в) право вимагати від іншої сторони виконання обов'язку, тобто право на чужі дії; г) право домагання, яке полягає в можливості привести в дію апарат примусу проти зобов'язаної особи, тобто право на примусове виконання обов'язку [2, с. 135].

П.Р. Рабінович визначає суб'єктивне право особи як закріплену в юридичних нормах можливість її певної поведінки, спрямованої на здійснення відповідних прав людини [3, с. 79].

Таким чином, право на інформацію в трудових правовідносинах треба розглядати як міру можливої поведінки правомочної сторони, забезпечену юридичними обов'язками іншої сторони.

У теорії інформаційного права суб'єктивне право на інформацію визначається як гарантована державою можливість фізичних, юридичних осіб і держави (державних органів) вільно одержувати, використовувати, поширювати та зберігати відомості, необхідні їм для реалізації своїх прав, свобод і законних інтересів, здійснення завдань і функцій, що не порушує права, свободи й законні інтереси інших громадян, права й інтереси юридичних осіб [4, с. 43].

Право на інформацію сторін трудового договору як суб'єктивне трудове право можна визначити як гарантовану державою можливість вільного одержання, використання, поширення, зберігання й захисту інформації, необхідної працівнику та роботодавцю для реалізації індивідуальних і колективних трудових прав, свобод і законних інтересів.

У вченні про суб'єктивні права до цього часу основними є такі питання: про існування суб'єктивних прав поза правовідносинами й про структуру суб'єктивних прав. Серед представників галузевих юридичних наук поширеною є теорія, згідно з якою суб'єктивні права виникають і реалізуються тільки в межах конкретних правовідносин [5]. Така позиція видається правильною, тому викликає заперечення висловлена в літературі думка про можливість існування окремих прав (як правило, конституційних) поза правовідносинами. На думку прибічників цієї концепції, поза правовідносинами правове регулювання забезпечує реалізацію загальних абсолютних прав, обсяг яких передбачено законом. Ідеться про відносини типу «держава – громадянин» (М.С. Строгович, Л.Я. Явич та ін. [6, с. 109]). Теорію про можливість існування суб'єктивних прав поза правовідносинами підтримали вчені-цивілісти С.Н. Братусь, Д.М. Генкин та ін.

Деякі вчені-теоретики (Н.І. Матузов, В.А. Патюлін та ін.) у розвиток теорії правовідносин загального типу вводять конструкцію стадійності в розвитку суб'єктивного права: 1) стадію правоздатності – потенційний стан суб'єктивного права, або суб'єктивне право в стадії правового статусу громадянина, що належить усім суб'єктам; 2) реалізацію суб'єктивного права в конкретному правовідношенні [7, с. 152, 198]. Вважаємо, зазначена конструкція порушує цілісність функціонування механізму правового регулювання як єдності стадій: норми, правовідносини, акти реалізації прав та обов'язків. Таким чином, доходимо висновку, що суб'єктивні трудові права існують тільки в межах правовідносин і не підлягають так званому потенційному стану.

Вищезазначене повною мірою стосується права на інформацію працівників і роботодавців (їх представників), яке виникає й реалізується тільки в рамках індивідуальних і колективних трудових правовідносин.

Право на інформацію, згідно з трудовим законодавством, варто віднести як до індивідуальних, так і колективних трудових прав. Право на інформацію як індивідуальне трудове право здійснюється працівником і роботодавцем особисто, є невідчужуваним, не може бути передане іншим особам. Натомість право на інформацію як колективне трудове право через його юридичну природу здійснюється як безпосередньо працівниками (трудовим колективом), так і через представників працівників і роботодавців. Отже, суб'єктами індивідуального трудового права на інформацію є працівник і роботодавець, а суб'єктами колективного трудового права на інформацію – трудовий колектив, представники працівників (згідно із чинним законодавством це профспілки, їх об'єднання, первинні профспілкові організації, а за їх відсутності – представники працівників), роботодавець, представники роботодавців (організації роботодавців, їх об'єднання), органи соціального діалогу, органи з розгляду трудових спорів, органи нагляду й контролю за дотриманням законодавства про працю, органи виконавчої влади, органи місцевого самоврядування.

Щодо структури суб'єктивного права існують два підходи. На думку М.Г. Александрова, суб'єктивне право являє собою єдність трьох можливостей (правомочностей): а) можливості поведінки самого володільця права; б) можливості вимагати певної поведінки від зобов'язаних осіб; в) можливості звернутися до примусової сили держави в разі невиконання вимог зобов'язаними особами [8, с. 108-109]. Таким чином, право на захист учений розглядав як елемент самого суб'єктивного права та зводив тільки до можливості звернення з вимогою захисту до відповідних державних органів. З точкою зору М.Г. Александрова погоджувалися фактично всі вчені-трудовики.

П.М. Рабінович вважає, що, володіючи суб'єктивним юридичним правом, особа набуває такі можливості (свободи):

- самій чинити певні активні дії (право на свої дії);
- вимагати від інших суб'єктів вчинення певних дій (право на чужі дії);
- звертатися до держави за захистом, примусовим забезпеченням свого юридичного права (право на забезпечувальні дії держави) [3, с. 79].

Представники одеської школи теорії права розуміють суб'єктивне право як багатопланову можливість, що включає чотири елементи: право його володільця власними діями задовольняти свої інтереси; право вимоги, яке призначене для спонукання іншого учасника правовідношення виконати свій обов'язок перед правоможним і тим самим задовольнити його інтерес; домагання, яке полягає в тому, що носій суб'єктивного права має можливість звернутися за захистом (наприклад, до суду) свого порушеного права, щоб змусити іншого учасника правовідношення виконати свій обов'язок; можливість користуватися певним соціальним благом.

Інакше кажучи, учені розуміють суб'єктивне право як право-поведінку, право-вимогу, право-домагання та право-користування [9, с. 152-153].

Варто підтримати точку зору В.П. Грібанова, який більш широко розглядав зміст права на захист. Учений справедливо вважав, що це право не зводиться тільки до можливості звернення за захистом до державних органів, а й включає можливість правомочної особи використати дозволені законом засоби власного примусового впливу на порушника, захищати належне йому право власними діями фактичного порядку (самозахист цивільних прав, застосування самою правомочною особою заходів оперативного впливу) [10, с. 154-155].

О.А. Лукашева виділяє в структурі суб'єктивного права такі елементи: 1) свобода поведінки індивіда в межах, встановлених нормою права; 2) можливість для індивіда користуватися певним соціальним благом; 3) повноваження здійснювати певні дії та вимагати відповідних дій від інших; 4) можливість звернутися до суду за захистом порушеного права [11, с. 15]. Такий підхід вважаємо не виправдано широким, оскільки свобода є самостійним правовим явищем, а соціальне благо – об'єктом правовідношення, тому вони не можуть бути включені до структури суб'єктивного права.

Оскільки трудові права належать до другого покоління прав – соціально-економічних прав, то більшість трудових прав сформульовано у вигляді права на власні дії та права-домагання.

Отже, структуру права на інформацію складають три традиційні елементи: право на свої дії; право на чужі дії та право на забезпечувальні дії держави з розумінням права на захист у широкому значенні, тобто, крім можливості звернення за захистом до юрисдикційних органів, правомочній особі надається можливість використати дозволені законом форми та способи захисту, включаючи самозахист.

У структурі права на інформацію сторін трудового договору можна виділити сукупність правомочностей, основними з яких є такі: 1) правомочність на одержання інформації; 2) правомочність на доступ до інформації; 3) правомочність на захист трудової інформації, у тому числі персональних даних працівників.

Проте перелік правомочностей у структурі права на інформацію є більш широким, враховуючи положення Закону України «Про інформацію» (у редакції Закону України від 13 січня 2011 р.) про зміст зазначеного права. Ідеться про правомочності на одержання, використання, поширення, зберігання та захист інформації.

Крім того, у ст.9 Закону України «Про інформацію» зазначається, що основними видами інформаційної діяльності є створення, збирання, одержання, зберігання, використання, поширення, охорона та захист інформації. Тому в структурі права на інформацію треба виділяти відповідні правомочності.

Якщо в попередній редакції Закону України «Про інформацію» чітко визначалися складові права на інформацію, зокрема одержання, використання, поширення, зберігання, то в новій редакції закону містяться статті, що визначають гарантії права на інформацію й охорону зазначеного права.

У цілому під одержанням інформації законодавець розуміє набуття, придбання, накопичення інформації громадянами, юридичними особами або державою відповідно до чинного законодавства України. Зберігання означає забезпечення належного стану інформації та її матеріальних носіїв. Використання інформації визначається як задоволення інформаційних потреб громадян, юридичних осіб і держави. Під поширенням інформації законодавець розуміє розповсюдження, оприлюднення, реалізацію інформації в установленому законом порядку. Поняття захисту інформації законодавець не надає.

У ч.1 ст.212-3 Кодексу України про адміністративні правопорушення (далі – КУпАП) «Порушення права на інформацію» зазначене порушення визначається як неправомірна відмова в наданні інформації, несвоєчасне або неповне надання інформації, надання інформації, що не відповідає дійсності, коли така інформація підлягає наданню на запит громадянина чи юридичної особи згідно із законами України «Про інформацію», «Про доступ до публічної інформації», «Про звернення

громадян», «Про доступ до судових рішень» та «Про засади запобігання і протидії корупції» або на адвокатській запит, запит кваліфікаційно-дисциплінарної комісії адвокатури, її палати або члена відповідно до Закону України «Про адвокатуру та адвокатську діяльність», що тягне за собою накладення штрафу для посадових осіб від двадцяти п'яти до п'ятдесяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян. Адміністративно-правовий захист права на інформацію виявляється винятково в реалізації одного структурного елемента права на інформацію, а саме поширення. На думку О.О. Чуприни, це є значним звуженням права на інформацію, що закріплено Конституцією України, а тому потребує відповідних змін і доповнень [12, с. 130]. Однак положення ст.212-3 КУпАП не поширюються на сферу трудових правовідносин. Що стосується трудового законодавства, то на сьогодні механізм захисту права на інформацію перебуває тільки на стадії становлення, що знижує ефективність здійснення зазначеного права.

Таким чином, структура права на інформацію сторін трудового договору складається із сукупності правомочностей, основними з яких є правомочності на одержання інформації, доступ до інформації, використання, поширення, зберігання та захист інформації, включаючи захист інформації про персональні дані працівника.

Норми про захист інформації про персональні дані працівника видається доцільним розглядати як складову інституту захисту трудової інформації, до змісту якого, крім зазначених норм, варто включити норми про захист інформації про персональні дані колишніх працівників, осіб, які наймаються на роботу, а також норми про захист інформації про роботодавця.

Удосконалення галузевого механізму забезпечення права на інформацію, згідно з трудовим законодавством, вважаємо, необхідно здійснювати шляхом законодавчого закріплення, відповідно до міжнародних стандартів, зазначеного права однієї сторони й кореспондуючого йому обов'язку іншої сторони індивідуальних і колективних трудових правовідносин, а також відповідальності сторін за порушення законодавства в цій сфері.

У чинному законодавстві відсутня загальна норма про право працівника на отримання повної й достовірної інформації від роботодавця в індивідуальних трудових правовідносинах. Законодавець пішов шляхом закріплення окремих випадків, у яких роботодавець зобов'язаний надати працівникові інформацію під час укладення трудового договору й виконання трудових обов'язків.

У зв'язку із цим вважаємо доцільним перелік основних трудових прав працівника в ст. 2 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) доповнити правом на отримання від роботодавця повної достовірної інформації з питань, що безпосередньо стосуються інтересів працівників.

У чинному КЗпП України необхідно також закріпити право представників працівників на інформацію та консультації. Зазначене колективне трудове право може бути реалізовано на різних рівнях соціального діалогу. Якщо в міжнародних актах (актах МОП, Ради Європи, Європейського Союзу) ідеться про право працівників на інформацію й консультації на підприємстві, то національним законодавством передбачено реалізацію зазначеного права й на інших, крім локального, рівнях, зокрема на національному, галузевому, територіальному.

У ст.21 «Основні права працівників» проекту Трудового кодексу України не передбачено право працівників на одержання від роботодавця повної й достовірної інформації стосовно їхньої трудової діяльності. Право працівників на отримання інформації щодо умов праці й вимог охорони праці на робочому місці передбачено в п.10 ст.21 як складова комплексного основного трудового права – права на належні, безпечні та здорові умови праці. Однак в ст.27 законопроекту серед основних обов'язків роботодавця закріплено обов'язок надавати працівникам на їх вимогу повну й достовірну інформацію щодо їхньої трудової діяльності, а також безплатно надавати працівникам копії документів, що містять персональні дані щодо них. Окремо передбачено обов'язок надавати працівникам і їх представникам повну й достовірну інформацію, необхідну для ведення колективних переговорів і здійснення контролю за виконанням умов колективних угод, колективного договору (п.11 ст.27). Водночас у ст.21 проекту Трудового кодексу України відповідне право працівників не передбачене. Незважаючи на те, що в п.11 ст.27 законопроекту, крім працівників, суб'єктами інформації названо представників працівників, їхні права в проекті також не закріплені.

ЛІТЕРАТУРА

1. Чанишев Р.І. Право на інформацію за трудовим законодавством України : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Р.І. Чанишев. – К., 2012. – 215 с.

2. Теория государства и права : учебник для вузов / под ред. проф. В.М. Корельского и проф. В.Д. Перевалова. – 2-е изд., изм. и доп. – М. : Издательство НОРМА (Издательская группа НОРМА-ИНФРА-М, 2002. – 616 с.
3. Рабінович П.М. Основи загальної теорії права та держави : навчальний посібник. – Вид. 5-те, зі змінами. / П.М. Рабінович. – К. : Атіка, 2001. – 176 с.
4. Марущак А.І. Інформаційне право України : підручник / А.І. Марущак. – К. : Дакор, 2011. – 456 с.
5. Гинцбург Л.Я. Социалистическое трудовое правоотношение / Л.Я. Гинцбург. – М. : Изд-во «Наука», 1977. – 311 с. ; Толстой Ю.К. К теории правоотношения / Ю.К. Толстой. – Л. : Изд-во Ленингр. ун-та, 1959. – 88 с.
6. Явич Л.С. Право и общественные отношения / Л.С. Явич. – М. : Юрид. лит., 1971. – 152 с.
7. Матузов Н.И. Личность. Право. Демократия. Теоретические проблемы субъективного права / Н.И. Матузов. – Саратов : Изд-во Саратов. ун-та, 1972. – 292 с. ; Патюлин В.А. Государство и личность в СССР / В.А. Патюлин. – М. : Наука, 1974. – 246 с.
8. Александров Н.Г. Законность и правоотношения в советском обществе / Н.Г. Александров. – М. : Госюриздат, 1955. – 134 с.
9. Общетеоретическая юриспруденция : учебный курс : учебник /под ред. Ю.Н. Оборотова. – О. : Феникс, 2011. – 436 с.
10. Грибанов В.П. Пределы осуществления и защиты гражданских прав / В.П. Грибанов. – М. : Изд-во Моск. ун-та, 1972. – 284 с.
11. Общая теория прав человека / рук. авт. колл., отв. ред. д.ю.н. Е.А. Лукашева. – М. : Издательство НОРМА, 1996. – 520 с.
12. Чуприна О. Право на інформацію : адміністративно-правовий аспект / О. Чуприна // Підприємництво, господарство і право. – 2012. – № 1. – С. 127-130.

REFERENCES

1. Chanishev, R.I. (2012), "Right to information under the labour legislation of Ukraine", Thesis abstract for Cand. Sc. (Jurisprudence), 12.00.05, Kyiv, Ukraine.
2. Korelskiy, V.M. and Perevalov, V.D. (2002), *Teoriya gosudarstva i prava : uchebnik dlya vuzov* [Theory of state and law : textbook for universities], NORMA-INFRA M, Moscow, Russia.
3. Rabinovich, P.M. (2001), *Osnovi zagalnoyi teorii prava ta derzhavi : navchalniy posibnik* [Fundamentals of general theory of law and state : teaching aid], Atika, Kyiv, Ukraine.
4. Marushchak, A.I. (2011), *Informatsiynne pravo Ukrayiny : pidruchnik* [Information law of Ukraine : textboool], Dakor, Kyiv, Ukraine.
5. Gintsburh, L.Ya. (1977), *Sotsialisticheskoe trudovoe pravootnoshenie* [Socialist labour legal relations], Nauka, Moscow, Russia ; Tolstoy Yu.K. (1959), *K teorii pravootnosheniya* [To the theory of legal relations], Izd-vo Leningradskogo universiteta, Leningrad, Russia.
6. Yavich, L.S. (1971), *Pravo i obshchestvennye otnosheniya* [Law and public relations], Yuridicheskaya literatura, Moscow, Russia.
7. Matuzov, N.I. (1972), *Lichnost. Pravo. Demokratiya. Teoreticheskie problemy subektivnoho prava* [Personality. Law. Democracy. Theoretical problems of subjective law], Izd-vo Saratov university, Saratov, Russia ; Patyulin, V.A. (1974), *Hosudarstvo i lichnost v SSSR* [State and the individual in the USSR], Nauka, Moscow, Russia.
8. Aleksandrov, N.G. (1955), *Zakonnost i pravootnosheniya v sovetskom obshchestve* [Legality and legal relations in Soviet society], Hosyurizdat, Moscow, Russia.
9. Oborotov, Yu.N. (editor) (2011), *Obshcheteoreticheskaya yurisprudentsiya : uchebnyy kurs : uchebnik* [General theoretical jurisprudence : academic course : textbook], Feniks, Odesa, Ukraine.
10. Hribanov, V.P. (1972), *Predely osushchestvleniya i zashchity hrazhdanskih prav* [Limits of the exercise and protection of civil rights], Izd-vo Moscow university, Moscow, Russia.
11. Lukashev, E.A. (editor) (1996), *Obshchaya teoriya prav cheloveka* [General theory of human rights], NORMA, Moscow, Russia.

12. Chuprina, O. (2012), "Right to information, administrative and legal aspect", *Pidpnyemnytstvo, hospodarstvo i pravo*, no. 1, pp. 127-130.

УДК 349.2: 331.101.21 (477+4)

ПРАВО НА ПРАЦЮ ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ ТА ДЕЯКИХ ЗАРУБІЖНИХ КРАЇН

Краснов Є.В., к.ю.н., доцент

*Національний університет «Одеська юридична академія»,
вул. Фонтанська дорога, 23, м. Одеса, Україна
yegorkrasnov@ukr.net*

Досліджено визначення поняття права на працю та порядок його закріплення в міжнародних актах і законодавстві зарубіжних країн. Визначено, що право на працю, як правило, закріплюється в конституціях і носить здебільшого декларативний характер. У конституціях деяких західних країн та країн, що розвиваються, право на працю формулюється в поєднанні з обов'язком працювати. Практично в усіх зарубіжних державах на рівні конституцій (у багатьох випадках і в трудових кодексах) забороняється примусова праця. Зроблено висновок про те, що в цілому законодавче закріплення в Україні права на працю відповідає критеріям Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права.

Ключові слова: трудові права, право на працю, заборона примусової праці, вільний вибір праці.

ПРАВО НА ТРУД ПО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВУ УКРАИНЫ И НЕКОТОРЫХ ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАН

Краснов Е.В.

*Национальный университет «Одесская юридическая академия»,
ул. Фонтанская дорога, 23, г. Одесса, Украина
yegorkrasnov@ukr.net*

Исследовано понятие права на труд и порядок его закрепления в международных актах и законодательстве зарубежных стран. Определено, что право на труд, как правило, закреплено в конституциях и носит преимущественно декларативный характер. В конституциях некоторых зарубежных и развивающихся стран право на труд формулируется в сочетании с обязанностью трудиться. Практически во всех зарубежных странах на уровне конституции (в некоторых случаях и в трудовых кодексах) запрещается принудительный труд. Сделан вывод, что в целом законодательное закрепление в Украине права на труд отвечает критериям Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах.

Ключевые слова: трудовые права, право на труд, запрет принудительного труда, свободный выбор труда.

RIGHT TO WORK ACCORDING TO THE LEGISLATION OF UKRAINE AND SOME FOREIGN COUNTRIES

Krasnov Y.V.

*National University "Odessa Law Academy", str. Fontanska Doroha, 23, Odessa, Ukraine
yegorkrasnov@ukr.net*

The article deals with the concept of the right to work and especially its regulatory consolidation in national and foreign laws, as well as some international acts. It is noted that the right to work, enshrined basically in the constitutions of foreign countries, is mostly declarative. In the constitutions of some Western countries and developing countries, the right to work is formulated in combination with the duty to work. They determine the list of basic labor rights enshrined in the legislation of foreign countries that are part of the content of the right to work. The author analyzes the constitutional provisions of certain countries including Italy, France, Spain, Portugal, Greece, Japan, Finland, Luxembourg, and some developing countries, including Egypt, Syria, Mexico, Venezuela, etc., as well as constitutional provisions establishing and regulating the right to work, most of the former Soviet Union. Attention is drawn to the fact that in the former USSR the right to work has undergone a transformation since these countries abandoned the socialist concept of the right to work. The article focuses on the existing differentiation of features securing the right to work in foreign countries, including common features, and draws attention to the fact that some countries do not include in the provisions of their constitution the right to work, and consolidate it through the proclamation of the right to free choice of work. The author characterizes the right to work in accordance with the provisions of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights. This stipulated the conclusion that some foreign countries securing the right to work did not undertake any obligation to provide it, making these rules of the constitutions largely declarative. It is reported that almost all foreign countries constitutionally (and in many cases, additionally in the labor codes) stipulate prohibition of forced labor. It is concluded that the regulative content of the constitutional right to work was formed gradually and there is still no uniformity in constitutional texts concerning the studied law. Specificity of constitutional development determined nature and methods of legal