

дународних трудових стандартів і позитивного зарубіжного законодавчого досвіду внесені пропозиції і рекомендації по удосконаленню законодавства по боротьбі з дискримінацією, а також відзначається роль соціальних партнерів, способних шляхом колективних переговорів при укладанні колективних договорів і угодах усунути дискримінаційну практику.

Ключевые слова: пряма дискримінація, косвенна дискримінація, гендерне паритетство, судовий захист.

Summary

Lagutina I. V. Prohibition of Discrimination in Labour Sphere as a Principle of Labour Law. — Article.

The article is devoted to examination the problem of combating discrimination at work. On the basis of the analyzed special literature, legislation in force and practice of its application, international labour standards and positive legislative experience of foreign countries, specific proposals and recommendations on the improvement of legislation against discrimination, as well as equipping the social partners to be more effective in making equality a reality at the workplace.

Keywords: direct discrimination, indirect discrimination, gender inequality, judicial protection.

УДК 342.734:341.123

Є. В. Краснов

ОСНОВНІ ТРУДОВІ ПРАВА В АКТАХ ООН

Серед проголошених ООН основних прав людини — комплекс трудових прав, закріплених головним чином у двох актах: у Загальній декларації прав людини і у Міжнародному пакті про економічні, соціальні та культурні права.

10 грудня 1948 р. Генеральна Асамблея ООН схвалила Загальну декларацію прав людини у вигляді резолюції [1]. Згідно з преамбулою Загальної декларації прав людини основою свободи, справедливості та загального миру є визнання гідності, притаманної усім членам людської родини, їх рівних та невід'ємних прав [2].

Загальна декларація прав людини вперше на міжнародному рівні закріпила перелік громадянських, політичних, економічних, соціальних і культурних прав. Декларація була прийнята у формі резолюції і тому носить рекомендаційний характер. Вона не передбачає правових зобов'язань, оскільки не підлягає ратифікації, і рекомендує державам враховувати її та прагнути «...забезпечити, шляхом ... поступових заходів... загальне й ефективне визнання та дотримання» її положень. Декларація містить універсальні стандарти прав людини, хоча деякі автори й ставлять під сумнів універсальність у сучасних умовах концепції прав людини, закладеної в її основу [3]. Незважаючи на те, що цей акт не має обов'язкової сили, він визнаний усіма демократичними правовими державами. У цей час Декларація є одним з основних джерел права, широко використовується багатьма державами при розробці положень конституцій та законів, що стосуються прав людини. Не менше 90 конституцій, прийнятих після 1948 р., містять перелік основних прав, які відтворюють положен-

ня Декларації. У США, Бельгії, Нідерландах, Індії, Італії положення Конституції використовуються для тлумачення внутрішньодержавних законів про права людини.

У Загальній декларації прав людини виділений та сформульований пакет основних невід'ємних і невідчужуваних трудових прав людини: право на працю; право на вільний вибір роботи; право на захист від безробіття; право на справедливі та сприятливі умови праці; право на рівну оплату за рівну працю без будь-якої дискримінації; право на справедливу і задовільну винагороду, що забезпечує гідне людини існування для неї самої і її родини та яке доповнюється при необхідності іншими засобами соціального забезпечення; право створювати професійні спілки і вступати до них для захисту своїх інтересів; право на відпочинок і дозвілля, включаючи право на розумне обмеження робочого дня і на оплачувану періодичну відпустку.

Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права був прийнятий Генеральною Асамблеєю ООН на XXI сесії 16 грудня 1966 р. (резолюція 2200А /XXI/ від 16 грудня 1966 р. і ратифікований УРСР 19 жовтня 1973) [4].

Серед соціальних та економічних прав, проголошених і закріплених у Міжнародному пакті про економічні, соціальні та культурні права, трудові права займають значне місце. До числа основних трудових прав увійшли: право на працю; право на справедливі та сприятливі умови праці, включаючи справедливу заробітну плату без дискримінації; задовільні умови існування для працівників та їхніх сімей; безпечні та здорові умови праці; однакові для усіх можливості просування по роботі виключно на підставі трудового стажу та рівня кваліфікації; право на відпочинок; право на профспілкову організацію; право на страйк; особлива охорона праці та інтересів жінок-матерів, дітей та підлітків.

Отже, трудові права у Пакті сформульовані докладніше, ніж у Декларації, коло цих прав є більш широким і, крім того, у Пакті (на відміну від Декларації) містяться конкретні зобов'язання держав, які ратифікували цей Пакт, щодо впровадження у життя положень, що вони містять.

У Пакті закріплюється право на працю, що трактується як право кожної людини на отримання можливості заробляти собі на життя працею, яку вона вільно обирає або на яку вільно погоджується. Підкреслюється, таким чином, свобода праці, вибору конкретної роботи і встановлюється обов'язок держав не тільки визнати право на працю, а й вжити належних заходів щодо забезпечення даного права. Йдеться про проведення відповідної соціально-економічної політики, яка включає програми професійно-технічного навчання, професійної орієнтації, забезпечення неухильного економічного, соціального і культурного розвитку й повної продуктивної зайнятості в умовах, що гарантують основні політичні та економічні свободи людини.

Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права містить право на страйк за умови його здійснення відповідно до законів кожної країни. При цьому Пакт допускає впровадження законних обмежень користування профспілковими правами, правом на страйк для осіб, які входять до складу збройних сил, поліції чи адміністрації держави.

Рівність щодо здійснення прав і свобод людини, рівність усіх перед законом і право кожного на рівний захист закону проголошені як в Декларації, так і в пактах. Це положення стосується й прав у сфері праці. В Міжнародному пакті про економічні, соціальні та культурні права, крім проголошення рівності усіх перед законом і заборони дискримінації, окремо підкреслюється рівність щодо заробітної плати (рівна винагорода за працю рівної цінності). В право на справедливі та сприятливі умови праці включено однакову для всіх можливість просування по роботі виключно на підставі трудового стажу та рівня кваліфікації.

В Пакті також містяться положення про працю неповнолітніх та жінок-матерів. Діти і підлітки повинні бути захищеними від економічної та соціальної експлуатації. Застосування їхньої праці у сферах, шкідливих для здоров'я або небезпечних для життя чи таких, що можуть зашкодити їх нормальному розвитку, повинно каратися за законом. Держави повинні встановити вікові межі, нижче яких користування оплатною дитячою працею забороняється і карається законом.

Охорона праці жінок-матерів включає надання оплачуваної відпустки із вагітності та пологів протягом розумного періоду.

У Пакті розкривається поняття «право на справедливі та сприятливі умови праці», що включає низку прав, зокрема право на справедливую заробітну плату і рівну винагороду за працю рівної цінності; винагороду, що забезпечує задовільні умови існування для працівників та їх сімей й ін.

Держави, які ратифікували Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права, зобов'язані періодично подавати доповіді про взяті зобов'язання. Доклади розглядаються Комітетом незалежних експертів та Економічною і Соціальною радою ООН.

Поряд з Міжнародним пактом про економічні, соціальні та культурні права ООН у 1966 р. прийняла другий міжнародний пакт — Міжнародний пакт про громадянські та політичні права [5], який також був ратифікований нашою державою. Серед закріплених ним прав два права стосуються трудових відносин: заборона примусової праці та вільне здійснення права на асоціацію, включаючи право на створення профспілок. Факультативний протокол до цього пакту, прийнятий і відкритий для підписання, ратифікації і приєднання резолюцією 2200А /XXI /Генеральної Асамблеї ООН від 16 грудня 1966 р., набрав чинності 23 березня 1976 р., а для України — 25 жовтня 1991 р.

У Міжнародному пакті про громадянські та політичні права виділено види праці, які не включаються в поняття «примусова праця». Не вважаються примусовою працею каторжні роботи у вигляді покарання за злочин, призначеного компетентним судом; робота, яку, як правило, повинна виконувати особа, що перебуває в ув'язненні на підставі законного розпорядження суду, або особа, яку умовно звільнено від такого ув'язнення; служба військового характеру, а в тих країнах, де визнано відмову від військової служби з політичних або релігійно-етичних мотивів, служба, що передбачається законом для осіб, які відмовляються від військової служби із зазначених мотивів; служба, яка є обов'язко-

вою у випадках надзвичайного стану або лиха, що загрожують життю чи благополуччю населення; робота, яка входить у звичайні громадські обов'язки.

Встановлено особливу процедуру розгляду скарг на порушення державами цього Пакту. Такі скарги, у тому числі індивідуальні, розглядає Комітет з прав людини (м. Женева). Передбачається, що такі скарги розглядаються лише після того, як було вичерпано всі наявні внутрішні засоби правового захисту. Однак процедура розгляду індивідуальних скарг діє тільки щодо країн, які ратифікували Факультативний протокол до цього Пакту [6]. Таким чином, приєднання нашої країни до зазначеного Протоколу надає громадянам України право звертатися до міжнародних державних органів із захисту прав і свобод.

Розглянемо більш докладно основні трудові права, закріплені у Загальній декларації прав людини та Міжнародному пакті про економічні, соціальні та культурні права.

У Загальній декларації право на працю не розшифровується, але, судячи по тому, що у п. 1 ст. 23 закріплюються одним рядком право на працю, на вільний вибір роботи, на справедливі та сприятливі умови праці і на захист від безробіття, у поняття права на працю з точки зору Декларації входять (або принаймні нерозривно пов'язані з ним) такі елементи: свобода вибору праці, тобто виключення примусової праці; захист від безробіття, тобто вживання заходів щодо забезпечення зайнятості та матеріальної допомоги безробітним; право на справедливі і сприятливі умови праці.

У Міжнародному пакті про економічні, соціальні та культурні права право на працю трактується як право кожного на отримання можливості заробляти на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Підкреслюється, таким чином, свобода праці, вибору конкретної роботи і далі встановлюється обов'язок держав не тільки визнати право на працю, а й вжити належних заходів щодо забезпечення цього права. Це передбачає проведення певної соціально-економічної політики, яка включає програми професійно-технічного навчання, професійної орієнтації, забезпечення неухильного економічного, соціального і культурного розвитку і повної продуктивної зайнятості в умовах, що гарантують основні політичні та економічні свободи людини.

В актах ООН робиться особливий акцент на тому, що право на працю є несумісним з примусовою працею, а у Міжнародному пакті про громадянські та політичні права примусову (обов'язкову) працю заборонено окремим рядком (п. 3 ст. 8).

Потрібно також відзначити, що у Міжнародному пакті про громадянські та політичні права виділено види праці, які не включаються у поняття «примусова праця». Не вважаються примусовою працею каторжні роботи у вигляді покарання за злочин, призначене компетентним судом; робота, яку, як правило, повинна виконувати особа, яка ув'язнена, на підставі законного рішення суду, або особа, яку умовно звільнено від такого ув'язнення; служба військового характеру, а у тих країнах, в яких визнається відмова від військової служби з політичних або релігійно-етичних мотивів, служба, що передбачається законом для осіб, які відмовляються від військової служби із зазначених мотивів;

служба, яка є обов'язковою у випадках надзвичайного стану або лиха, що загрожують життю або добробуту населення; робота, яка входить у звичайні громадянські обов'язки.

Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права розшифровує поняття «право на справедливі та сприятливі умови праці», включаючи в це поняття справедливу заробітну плату і рівну винагороду за працю рівної цінності; винагороду, що забезпечує задовільне існування для працівників і їх родин; умови праці, що відповідають вимогам безпеки та гігієни; однаково для усіх можливість просування по роботі; відпочинок та розумне обмеження робочого часу та оплачувану періодичну відпустку, рівно як і винагороду за святкові дні.

Загальна декларація прав людини проголошує свободу асоціації та підкреслює, що ніхто не може бути примушений вступати до будь-якої асоціації. Як окреме право проголошено також право кожної людини створювати професійні спілки і вступати до них для захисту своїх інтересів.

У Міжнародному пакті про громадянські та політичні права міститься положення про право кожної людини на свободу асоціації, включаючи право створювати профспілки і вступати до них для захисту своїх інтересів. Це право може бути законодавчо обмежено тільки для осіб, які входять до складу збройних сил та поліції.

У Міжнародному пакті про економічні, соціальні та культурні права виділено право на об'єднання у профспілки, яке отримало у цьому документі більш докладну розшифровку. Там виділено три аспекти цього права:

– право кожної людини для захисту своїх економічних і соціальних прав та інтересів створювати професійні спілки і вступати до них за своїм вибором за єдиною умовою дотримання правил відповідної організації. Користування зазначеним правом не підлягає ніяким обмеженням, крім тих, що передбачаються законом і які необхідні у демократичному суспільстві в інтересах державної безпеки або громадського порядку чи для охорони прав і свобод інших;

– право профспілок створювати національні федерації та конфедерації і право цих останніх засновувати міжнародні професійні організації або приєднуватися до таких;

– право профспілок функціонувати безперешкодно без будь-яких обмежень, крім тих, що передбачаються законом.

Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права проголошує право на страйк за умови його здійснення відповідно до законів кожної країни. При цьому він допускає впровадження законних обмежень користування профспілковими правами, правом на страйк для осіб, які входять до складу збройних сил, поліції або адміністрації держави.

Рівність щодо здійснення прав і свобод людини, рівність усіх перед законом і право кожного на рівний захист закону проголошено як в Декларації, так і в пактах. Це стосується й прав людини у сфері праці.

У Міжнародному пакті про економічні, соціальні та культурні права, крім проголошення рівності прав усіх перед законом і заборони дискримінації, спе-

ціально підкреслюється рівність щодо заробітної плати (рівна винагорода за працю рівної цінності). До права на справедливі та сприятливі умови праці включають однакову для усіх можливість просування по роботі на більш високі ступені виключно на підставі трудового стажу та кваліфікації.

У Міжнародному пакті про економічні, соціальні та культурні права містяться положення, що стосуються праці неповнолітніх та жінок-матерів. Діти та підлітки повинні бути захищеними від економічної та соціальної експлуатації. Застосування їх праці у сферах, шкідливих для їх моральності та здоров'я чи шкідливих для життя і таких, що можуть пошкодити їх нормальному розвитку, повинно бути покараним за законом. Держави зобов'язані встановити вікові межі, нижче яких користування оплатною дитячою працею забороняється і карається законом.

Охорона праці жінок-матерів включає надання їм оплачуваної відпустки із вагітності та пологів протягом розумного періоду.

Пактами передбачено різні механізми імплементації її положень у національне право. Якщо ст. 2 Міжнародного пакту про громадянські та політичні права зобов'язує кожну державу, яка бере участь у Пакті, поважати і забезпечувати усім особам, котрі перебувають у межах її території та під її юрисдикцією, ці права, то згідно з ст. 2 Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права кожна держава, яка бере участь у цьому Пакті, зобов'язується вжити максимальних (у межах наявних ресурсів) заходів щодо забезпечення поступового повного здійснення прав, що визнаються у цьому Пакті, усіма належними способами, включаючи, зокрема, вжиття законодавчих заходів.

Через це в літературі було висловлено думку, що Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права лише формулює стандарти, до досягнення яких повинні прагнути держави, і не накладає на них будь-яких юридичних зобов'язань [7; 8]. Останнім часом багато країн, у тому числі США, змінили своє ставлення до Пакту і стали визнавати юридичну обов'язковість його положень. Водночас існує проблема щодо контролю за виконанням зобов'язань, узятих державами за Пактом, у зв'язку з чим визнається необхідність вживання додаткових заходів щодо посилення контрольного механізму.

Література

1. Права людини. Міжнародні договори України. Декларації. Документи. — К. : Наук. думка, 1992. — С. 18–24.
2. Еллисек Г. Декларация прав человека и гражданина : Репринтное воспроизведение издания 1906 года. Приложение к репринтному изданию Всеобщая декларация прав человека, Конвенция о защите прав человека и основных свобод. — О. : Юрид. л-ра, 2006. — С. 87.
3. Честнов И. Л. Универсальны ли права человека? (Политические размышления о Всеобщей декларации прав человека) // Правоведение. — 1999. — № 1. — С. 73–82.
4. Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права від 16.12.1966 р. (рат. Указом Президії Верховної Ради Української РСР від 19.10.1973 р. // Права людини : міжнар. договори України, декларації, документи / упоряд. Ю. К. Качуренко. — К. : Наук. думка, 1996.
5. Міжнародний пакт про громадянські та політичні права від 16.12.1966 р. // Права людини : міжнар. договори України, декларації, документи / упоряд. Ю. К. Качуренко. — К. : Наук. думка, 1996. — С. 36–58.

6. Факультативний протокол к Международному пакту о гражданских и политических правах : вступил в силу 23 марта 1976 г. // Международное публичное право : сб. док. — М., 1996. — Т. 1. — С. 483.
7. Robertson A. Human Rights in the World. — Manchester, 1972. — P. 35.
8. Trubee D. Economic, Social and Cultural Rights in the Third World: Human Rights and Human Needs Programs // Human Rights in International Law: Legal and Policy Issues. — Oxford, 1984. — Vol. I. — P. 205–271.

Анотація

Краснов Є. В. Основні трудові права в актах ООН. — Стаття.

Стаття присвячена аналізу основних трудових прав, закріплених у Загальній декларації прав людини та у Міжнародному пакті про економічні, соціальні та культурні права. Особливу увагу приділено принципу свободи асоціації та визначенню окремих аспектів цього права.

Ключові слова: трудові права, трудові стандарти, працівник, роботодавець, свобода об'єднання.

Аннотация

Краснов Е. В. Основные трудовые права в актах ООН. — Статья.

Статья посвящена анализу основных трудовых прав, закрепленных во Всеобщей декларации прав человека и Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах. Особое внимание уделено принципам свободы объединения, выделены отдельные аспекты данного права.

Ключевые слова: трудовые права, трудовые стандарты, работник, работодатель, свобода объединения.

Summary

Krasnov E. V. Basic Labour Rights in UN acts. — Article.

The thesis is devoted to the complex analysis of international legal standards of fundamental labour rights and Ukrainian legislation in this field. International universal and European standards of freedom of association were analyzed and comparative analysis with Ukrainian legislation is provided.

Keywords: labour rights, labour standards, worker, employer, freedom of association.

УДК 349.232(477):331.27

О. Я. Лаврів

ПРИНЦИП ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ НАЛЕЖНОЇ ВІНАГОРОДИ ЗА ПРАЦЮ В ТРУДОВОМУ ЗАКОНОДАВСТВІ УКРАЇНИ

Задоволення матеріальних і духовних потреб здійснюється внаслідок трудової діяльності, тобто реалізації працюючим своєї здатності до праці. Така праця повинна бути належним чином оплачена, оскільки дешева праця не може бути ефективною.

Пріоритетом сучасних конституцій є не тільки і, можливо, не стільки права людини, а гідне людини існування, певний рівень життя, який забезпечується кожному члену суспільства державою. Положення про обов'язковий прожитковий мінімум, мінімальний рівень заробітної плати існують тепер у законодавстві багатьох країн. У конституціях є положення про право працівника на участь у діяльності і доходах підприємства, про доплати на членів сім'ї, які знаходяться на утриманні працівника (такі доплати здійснює держава) [1, 52–