

Аннотація

Лагутина И. В. Право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации как одно из основных личных немущественных трудовых прав. — Статья.

В статье анализируется содержание права работника на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации. Подчеркивается, что развитие человеческих ресурсов и подготовка кадров опираются на основные социальные ценности — равенство, справедливость, гендерное равенство, недопущение дискриминации, социальную ответственность.

Ключевые слова: достойный труд, развитие профессиональных навыков, трудоспособность, личные немущественные трудовые права.

УДК 349.2:331.109(4/8).001.36

С. В. Краснов

ОСНОВНІ ТРУДОВІ ПРАВА У ЗАРУБІЖНОМУ ЗАКОНОДАВСТВІ

Каталог основних трудових прав, закріплених у конституціях, а в деяких країнах також у трудових кодексах зарубіжних країн, включає наступні права: право на працю, заборона примусової праці, свобода вибору професії, рівність і заборона дискримінації у сфері праці, право на відпочинок, право на справедливую заробітну плату, рівна винагорода чоловічої та жіночої праці, право на об'єднання працівників (у профспілки) і роботодавців (в організації роботодавців), право на участь в управлінні виробництвом, право на колективні переговори і договори, право на трудові спори, право на страйк, заборона застосування дитячої праці, право на здорові та безпечні умови праці, право на охорону праці жінок, вагітних жінок, інвалідів, охорона материнства та батьківства, працівників похилого віку, право на роботу в умовах, не принижуючих людську гідність, право на просування по службі, право на справедливе відшкодування шкоди, заподіяної працівникові нещасним випадком на виробництві та професійним захворюванням, право на професійну підготовку і перепідготовку. У конституціях зарубіжних країн обсяг та зміст зазначених прав відрізняються. Основні трудові права у більшості зарубіжних країн закріплені у конституціях, а у деяких країнах — також у трудових кодексах.

Чимало зарубіжних країн уникають проголошення у трудовому законодавстві прав декларативного характеру. Існує точка зору, що права, які закріплюються в актах трудового законодавства, повинні мати конкретний, нормативно-приписаний характер і не походити на гасла, що відображують певні світоглядні позиції і носять у багатьох випадках більшою мірою пропагандистський характер.

Оскільки обмежений об'єм публікації не дозволяє в повній мірі розкрити всі перелічені права, в рамках статті зупинимось лише на деяких з них.

Право на відпочинок проголошено у конституціях і у трудових кодексах. В одних країнах це право сформульовано як загальна декларація. В інших — більш чи менш докладно розшифровується. Зазвичай зазначається, що право

на відпочинок включає нормування тривалості робочого часу, щоденний і щотижневий відпочинок і оплачувану щорічну відпустку. У конституціях Італії, Хорватії, Македонії встановлено, що працівник не може відмовитися від свого права на щотижневий відпочинок, на щорічну оплачувану відпустку (ст. 36 Конституції Італії, ст. 55 Конституції Хорватії, ст. 32 Конституції Македонії).

По-різному трактується право на справедливу заробітну плату у конституціях зарубіжних країн. У конституціях Італії та Португалії — це винагорода, що відповідає кількості та якості праці (витраченій праці) і є достатньою для забезпечення працівникові (та його родині) гідних умов існування; у конституції Іспанії — це винагорода, яка є достатньою, щоб задовольнити потреби працівника та його родини, у конституції Словаччини — є достатньою для забезпечення гідного життєвого рівня.

Як правило, конституції зарубіжних країн обмежуються проголошенням загальної заборони дискримінації та рівності громадян перед законом. Але у деяких західних країнах (у Франції, Португалії, Італії, Данії), у республіках колишнього СРСР, у країнах Центральної та Східної Європи спеціально декларується заборона дискримінації у сфері праці, зокрема, при працевлаштуванні.

Право на об'єднання декларується майже усіма конституціями. Нерідко у конституціях спеціально проголошується право на об'єднання у профспілки, закріплюються і деталізуються профспілкові права.

У ст.8 Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права містяться зобов'язання, що покладені на держави, які беруть участь у цьому пакті, щодо забезпечення права кожної людини утворювати для здійснення і захисту своїх економічних і соціальних інтересів профспілки і вступати до них за своїм вибором за єдиної умови дотримання правил відповідної організації. Право на об'єднання відповідно до ст. 8 Пакту містить наступні елементи: право кожної людини утворювати професійні спілки для здійснення і захисту своїх економічних і соціальних інтересів; право кожної людини вступати до професійних спілок за своїм вільним вибором за умови дотримання правил відповідної організації; право професійних спілок утворювати національні федерації чи конфедерації та право останніх засновувати міжнародні професійні організації або приєднуватися до таких; право професійних спілок функціонувати безперешкодно без будь-яких обмежень, крім тих, які передбачаються законом і які необхідні у демократичному суспільстві в інтересах державної безпеки або громадського порядку чи для убезпечення прав і свобод інших; право на страйки за умови його здійснення відповідно до законів кожної країни.

Право на створення профспілок у тій чи іншій формі закріпили в конституціях усі держави СНД. По повноті обсягу закріплення та відповідності міжнародним стандартам необхідно виділити Україну, Азербайджан та Російську Федерацію. Так, у ч. 1 ст. 30 Конституції Російської Федерації закріплено право кожного на об'єднання, включаючи створення професійних спілок для захисту своїх інтересів. Конституція також захищає право кожного, хто вступає до спілки: «Ніхто не може бути примушений до вступу до будь-якого об'єднання або перебування у ньому» (ч. 2 ст. 30).

Найбільш повно право на об'єднання закріплено у ст. 36 Конституції України, згідно з якою «громадяни України мають право на свободу об'єднання у ... громадські організації для здійснення і захисту своїх прав і свобод та задоволення... економічних, соціальних, культурних та інших інтересів, за винятком обмежень, встановлених законом в інтересах національної безпеки та громадського порядку, охорони здоров'я населення або захисту прав і свобод інших людей». Зміст статті фактично відтворює положення п. 1а) ст. 8 Пакту.

Далі у ст. 36 передбачено: «Громадяни мають право на участь у професійних спілках з метою захисту своїх трудових і соціально-економічних прав та інтересів». Розкривається поняття «професійна спілка» і дається стислий перелік умов, за яких вона буде створена: «Професійні спілки є громадськими об'єднаннями, що об'єднують громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної діяльності. Професійні спілки утворюються без попереднього дозволу на основі вільного вибору їх членів. Усі професійні спілки мають рівні права». Конституція захищає права тих, хто вступає до профспілки: «Ніхто не може бути примушений до вступу в будь-яке об'єднання громадян чи обмежений у правах за належність чи неналежність до політичних партій або громадських організацій». Аналогічну норму містить Конституція Вірменії. У конституціях Білорусі, Грузії, Молдови зазначена норма відсутня.

По-різному у конституціях країн СНД визначено суб'єкта права на об'єднання. В конституціях Азербайджану (ст. 58), Вірменії (ст. 25), Російської Федерації (ст. 30), Таджикистану (ст. 28) визнається дане право за «кожним», Грузії (ст. 26) — для «всіх», Молдови (ст. 42) — «для будь-якого працівника». Водночас багато держав: Білорусь (ст. 41), Казахстан (ст. 23), Узбекистан (ст. 34), Туркменистан (ст. 28), у тому числі Україна (ст. 36) суб'єктом права на свободу об'єднання визначають лише громадян своєї держави, наділивши їх відповідними правами.

Конституції деяких держав СНД, закріпивши право на утворення профспілок, не захистили прав осіб, які вирішили не вступати у профспілку або вийти з неї. Пункт а) ст. 8 Пакту надає це право «кожній людині». Конституції Азербайджану (ст. 67), Вірменії (ст. 25), Російської Федерації (ст. 30) і Таджикистану (ст. 28) визнали це право за «кожною людиною», що відповідає міжнародним стандартам. Конституція Узбекистану без зазначення суб'єкту права визначає добровільне членство у профспілках (ст. 59), що можна визнати як відповідність міжнародно-правовій нормі. Водночас Конституції Білорусі, Грузії, Казахстану, Киргизстану, Молдови і Туркменистану не закріпили зазначене право для людини і громадянина.

Конституція України також визначає, що усі об'єднання громадян рівні перед законом. У більшості конституцій СНД така норма відсутня.

У конституціях зазначених країн закріплено низку положень щодо прав самих професійних спілок. Так, Конституція Азербайджану гарантує вільну діяльність усіх об'єднань (ст. 58). Закріплюючи свободу діяльності всіх об'єднань, Конституція Російської Федерації забороняє діяльність громадських об'єднань, цілі або дії яких спрямовані на насильницьку зміну основ конституцій-

ного ладу та порушення цілісності Російської Федерації, підрив безпеки держави, утворення військових формувань, розпалювання соціальної, расової, національної та релігійної ворожнечі (ст. 13).

Вірменія, Білорусь, Грузія, Молдова у своїх конституціях також визнали положення Пакту про утворення професійних спілок і відобразили їх у своїх конституціях, хоча й не так повно як вищезазначені держави.

Конституції Вірменії, Казахстану, Киргизстану і Таджикистану, закріпивши право на утворення професійних спілок і надавши їм можливість функціонувати безперешкодно, не встановили навіть мінімальні обмеження їх діяльності в цілях «державної безпеки та громадського порядку» (п. с) ст. 8 Пакту). Стаття 36 Конституції майже дослідно відтворює відповідні положення Пакту.

У Міжнародному пакті про економічні, соціальні та культурні права право на страйк визнається елементом змісту права на свободу об'єднання. Усі держави СНД, крім деяких держав, передбачили зазначене право у своїх конституціях. Тільки конституції Узбекистану, Таджикистану і Туркменистану, надавши можливість діяльності професійним спілкам, хоча й з деякими обмеженнями, не закріпили право трудящих на страйк, що не відповідає міжнародним стандартам.

Право на страйк закріплено і досить докладно розкрито у ст. 43 Конституції Азербайджану: «Кожен має право страйкувати самостійно або сумісно з іншими. Право на страйк працюючих на підставі трудового договору може бути обмежене тільки у випадках, передбачених законом. Індивідуальні та колективні трудові спори вирішуються у порядку, встановленому законом» (ст. 36). У даній статті звужено коло осіб даного права: «Не можуть страйкувати військовослужбовці та цивільні особи, службовці у Збройних Силах та інших військових формуваннях Азербайджанської Республіки». Досить докладно право на страйк закріплено і у ст. 44 Конституції України.

Конституція Російської Федерації, на відміну від Конституції Азербайджану, в частині закріплення права на страйк обмежилася лише стислим формулюванням: «Визнається ...право на страйк» (ст. 37).

Що стосується суб'єкта права на страйк, то в конституціях Азербайджану і Російської Федерації ним визнається «кожний», України — «працюючий», тоді як в Білорусі таким правом володіє тільки «громадянин» держави. Право на страйк, за умови його здійснення відповідно до закону, в Конституції відобразив Киргизстан, визнавши це право тільки за громадянами своєї держави.

У міжнародних актах проголошується право на справедливі та сприятливі умови праці. Відповідно до Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права основними елементами даного права є: право на справедливую зарплату; право на рівну, недискримінаційну винагороду за працю рівної цінності; право жінок на гарантовані й такі, що не гірші, ніж у чоловіків, умови праці; право жінок на рівну оплату за рівну працю; право працівників на винагороду, що забезпечує задовільне існування для нього та його сім'ї; право працівника на умови праці, що відповідають вимогам безпеки і гігієни; право на однакову можливість просування по роботі на відповідні більш високі

ступені виключно на підставі трудового стажу і рівня кваліфікації; право на відпочинок; право на дозвілля; право на розумне обмеження робочого часу; право на оплачувану періодичну відпустку; право на винагороду за святкові дні.

Серед конституцій держав-учасниць СНД найбільш повно ці права зафіксовані в конституціях Білорусі, Російської Федерації, України.

Республіка Білорусь — єдина з держав-учасниць СНД, яка закріпила в Конституції (ст. 41) норми, зафіксовані в п. а) (і) ст. 7 Пакту, про забезпечення задовільного існування для працівників та членів їх сімей. У ст. 42 Конституції Білорусі закріплено певний захист від дискримінації у праві на рівну винагороду за працю рівної цінності. В Конституції Російської Федерації (ст. 7) встановлюється гарантований мінімальний розмір оплати праці.

Що стосується умов праці, що відповідають вимогам безпеки і гігієни (п. б) ст. 7 Пакту), то зазначене право повністю відображено в конституціях Білорусі, України, Російської Федерації, лише з тією відмінністю, що суб'єктом права в Білорусі є «громадянин», в Росії та Україні — «кожен» працюючий.

Право кожного на однакову для всіх можливість просування по роботі виключно на підставі трудового стажу та рівня кваліфікації (п. с) ст. 7 Пакту) у розгорнутому вигляді передбачено тільки в Конституції Білорусі.

Закріплення права на відпочинок у конституціях Білорусі, України та Російської Федерації відповідає положенням п. d) ст. 7 Пакту.

В конституціях інших держав-учасниць СНД — Азербайджану, Вірменії, Киргизстану, Молдови, Таджикистану і Туркменистану — право на справедливі та сприятливі умови праці не отримало такої докладної регламентації, як у конституціях Білорусі, України, Російської Федерації. Втім, за деякими виключеннями, це право закріплено у конституціях зазначених держав у відповідності з міжнародними стандартами. Так, ст. 35 Конституції Азербайджану визнано право кожного отримувати винагороду за свою працю без будь-якої дискримінації не менш мінімального розміру заробітної плати, встановленого державою. Конституції Вірменії (ст. 29), Киргизстану (ст. 29), Молдови (ст. 43) і Таджикистану (ст. 35) схожими формулюваннями закріпили право трудящих на справедливу зарплату і рівну винагороду за працю рівної цінності. Суб'єктами даного права за конституціями зазначених держав стали «кожен» трудящий (Вірменія, Таджикистан), «громадяни» (Киргизстан), «працівники» (Молдова).

Грузія, Казахстан і Узбекистан досить стисло відобразили права, які є елементами права на справедливі та сприятливі умови праці. Пункт а) (і) ст. 7 Пакту відображений в ст. 30 Конституції України в досить лаконічному формулюванні: «Справедлива оплата...визначається законом», і в ст. 24 Конституції Казахстану: «Кожен має право на...винагороду за працю без будь-якої дискримінації».

Конституції Грузії та Казахстану визнали і закріпили норму п.б) ст. 7 Пакту про умови роботи, які відповідають вимогам гігієни і безпеки.

Підводячи підсумки відповідності конституцій СНД положенням ст. 7 Пакту, потрібно відзначити, що досить повно право на справедливі та сприятливі

умови праці відображено в конституціях Азербайджану, Білорусі, України, Російської Федерації й Туркменистану. В цих актах зазначене право конкретизовано і доповнено. Так, Конституцією Азербайджану передбачено надання відпустки не менш одного разу на рік і не менш 21 календарних днів. Республіка Білорусь у своїй Конституції встановила тривалість робочого тижня не більше 40 годин і скоротила тривалість роботи в нічний час. Конституція України зобов'язала державу захищати право працюючих на своєчасне отримання винагороди за працю, а також вставила скорочення робочого дня для окремих професій і виробництв. Конституцією Туркменистану передбачено створення умов, сприятливих для відпочинку за місцем проживання і раціонального використання вільного часу.

Однак деякі держави — учасниці СНД не передбачили в конституціях свої зобов'язання за деякими положеннями Пакту: не передбачили право на отримання винагороди за працю (Узбекистан); задовільні умови життя для працівників та членів їх сімей (Азербайджан, Вірменія, Грузія, Казахстан, Киргизстан, Молдова, Російська Федерація, Узбекистан, Таджикистан, Туркменистан); на умови праці, що відповідають вимогам безпеки і гігієни (Узбекистан); на однакові для всіх можливості просування по роботі на відповідні більш високі ступені виключно на підставі трудового стажу та рівня кваліфікації (Азербайджан, Вірменія, Казахстан, Киргизстан, Молдова, Російська Федерація, Узбекистан, Таджикистан, Туркменистан); на відпочинок, дозвілля, розумне обмеження робочого часу (Грузія).

У багатьох країнах (Франції, Італії, Японії, Іспанії, Туреччині, Португалії, Словаччині, Польщі) у конституціях закріплено право на колективні переговори і договори, частіше у зв'язку з профспілковими правами.

Особливо широке коло профспілкових прав проголошує Конституція Португалії, згідно з якою профспілки, зокрема, вправі брати участь у підготовці законів про працю, висловлювати свою точку зору із законопроектів, що розробляються.

У деяких конституціях (Франції, Італії, Португалії, Хорватії) проголошується право на участь працівників в управлінні організацією. Особливо докладно це право регулюється у ст. 54 Конституції Португалії.

Конституцією Російської Федерації серед основних трудових прав передбачає право на вирішення індивідуальних та колективних трудових спорів, включаючи право на страйк (ст. 37).

Право на страйк було включено у конституції більшості зарубіжних країн у роки після закінчення Другої світової війни. Вперше це право було закріплено у конституціях Франції та Італії, прийнятих наприкінці 40-х років. В обох конституціях було записано: «Право на страйк здійснюється у рамках законів, які його регламентують» (преамбула до Конституції Франції, абз. 7; Конституція Італії, ст. 40). Основна ідея формулювання права на страйк у французькій та італійській конституціях сприйнята з певними нюансами у багатьох інших конституціях. У найбільшому ступені відповідає інтересам працівників формулювання цього права у Португалії. Там не тільки конституційно (ст. 1, 2,

ст. 57) гарантується право на страйк, а й зазначається, що працівники вправі самі визначати сферу своїх інтересів, яка буде захищатися страйком, при цьому закон не може звужувати цю сферу. Для забезпечення реального здійснення права на страйк португальська конституція забороняє локаути (п. 4 ст. 57).

Конституція Португалії (ст. 59) відносить до основних трудових прав право працівників на організацію роботи у соціальних умовах, що не принижують людську гідність, з метою найбільш повного розкриття людської особистості, зобов'язує державу «забезпечувати працівників соціально гідною роботою, що дає можливості для їх самовираження» (ст. 60). У Статуті прав трудящих Іспанії (ст. 4) зазначається, що основні права працівників включають невторчання в їхнє приватне життя і повагу їхньої особистої гідності.

На підставі аналізу конституцій держав — учасниць СНД, які свого часу ратифікували Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права, слід дійти висновку, що держави — учасниці СНД не привели конституційне законодавство у повну відповідність з міжнародними нормами і тим самим не повністю виконали свої міжнародні зобов'язання в цій сфері міжнародного співробітництва. Цілу низку важливих прав і свобод не відображено в конституціях окремих держав СНД, або проголошено декларативно, а деякі з них й зовсім не закріплено. В Міжнародному пакті про економічні, соціальні та культурні права міститься норма «кожна людина має право...», в конституціях деяких держав СНД замість зазначеної норми закріплюється норма «кожен громадянин має право...».

Найважливіше трудове право — право на працю передбачено в конституціях західних країн, країн, які розвиваються, більшості держав колишнього Союзу РСР. У західних країнах ще за часів СРСР у визначенні змісту права на працю основна увага приділялася свободі праці. Зазначений принцип нині проголошений у конституціях більшості країн СНД. Більшість держав — членів СНД (крім, Білорусі та України) не виконали свої зобов'язання за Міжнародним пактом про економічні, соціальні та культурні права і навіть зробили крок назад порівняно з Конституцією СРСР 1977 р.

Практично в усіх зарубіжних країнах заборонено примусову працю. В конституціях більшості зарубіжних країн проголошується загальна заборона дискримінації та рівності громадян перед законом, а в деяких країнах окремо заборонено дискримінацію у сфері праці.

Зарубіжний досвід законодавчого закріплення основних трудових прав представляє інтерес для національного законодавця. В конституціях деяких держав закріплено право на участь працівників в управлінні організацією (наприклад, Італії, Франції, Хорватії), право на справедливі та сприятливі умови праці, право на колективні переговори і договори та ін.

Анотація

Краснов С. В. Основні трудові права у зарубіжному законодавстві. — Стаття.

У статті досліджуються трудові права, закріплені у законодавстві зарубіжних країн у порівнянні із нормами чинного національного законодавства.

Ключові слова: трудові права, право на страйк, право на відпочинок, на об'єднання.

Анотація

Краснов Е. В. Основные трудовые права в зарубежном законодательстве. Статья.

В статье исследуются трудовые права, закрепленные в законодательстве зарубежных стран в сравнении с нормами действующего национального законодательства.

Ключевые слова: трудовые права, право на забастовку, право на отдых, право на объединение.

Summary

Krasnov E. V. Basic labour rights in foreign legislation. Article.

The article deals with the labour rights that fixen in the legislation of foreign countries in comparing with the national legislation.

Keywords: labour rights, the right to strike, the right to rest, the right to association.

УДК 349.3

О. В. Москаленко

ДО ПИТАННЯ ПРО ЗАГАЛЬНООБОВ'ЯЗКОВЕ ДЕРЖАВНЕ СОЦІАЛЬНЕ СТРАХУВАННЯ НА ВИПАДОК БЕЗРОБІТТЯ

Безробіття є однією з найбільш гострих соціально-економічних проблем в Україні. Його наслідки відбиваються на всьому суспільстві і складають реальну загрозу для благополуччя держави.

Основа безробіття була закладена ще при переході від збанкрутілої командно-адміністративної системи до ринкової економіки, що супроводжувалось падінням виробництва, яке в своїй основі було неконкурентним і неефективним. Відсутність практичного досвіду, теоретичного осмислення шляхів переходу економіки до ринкової, у багатьох випадках неадекватні рекомендації міжнародних фінансових інституцій та зарубіжних експертів, що не враховували специфіку нашої держави, кадровий голод на старті реформ призвели до численних помилок та прорахунків у здійсненні управлінських рішень. Модель трансформації, що базувалася на рекомендованих ззовні спрощених принципах ринкової трансформації, виявилась глибоко деструктивною.

Реформи здійснювались ціною соціальних втрат, у багатьох випадках були зруйновані і ті соціальні цінності, які свого часу були запозичені західними країнами. Розбалансування економічних, соціальних та політичних чинників призвело до того, що виник цілий ряд працездатних людей, які готові працювати, але не можуть заробити достатню кількість коштів для утримання сім'ї. Таким чином, причини українського безробіття, а як наслідок і бідності полягають насамперед у повільній адаптації національної економіки до ринкових умов, неконкурентоспроможності низки галузей і виробництв, превалюванні низькооплачуваних робочих місць [1].

Саме для матеріального забезпечення громадян, які працюють, і членів їх сімей призначене соціальне страхування. Система захисту від безробіття по-