

2. *Федькович О.В.* Роль органів юстиції в організації та забезпеченні функціонування системи правосуддя : автореф. дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.10 «Судоустрій; прокуратура та адвокатура» / О.В. Федькович; Академії адвокатури України. – К., 2007. – 19 с.
3. *Медиация в мире* [Електронний ресурс] / Центр медиации и права. – Режим доступу : <http://mediacia.com/medworld.htm>
4. *Сайт Міністерства юстиції України* [Електронний ресурс] / Міністерство юстиції

України. – Режим доступу до документа: <http://www.minjust.gov.ua>

5. *Дараганова Н.В.* Медиация як один із альтернативних способів вирішення індивідуальних трудових спорів / Н.В. Дараганова // Юридична наука. – 2011. – № 6. – С. 77–83.
6. *Алеш Залар.* Кампанія з інформування громадськості про медиацию в Україні / Алеш Залар // Відновне правосуддя в Україні. – 2008. – № 4. – С. 52–53.

Я.В. КОВАЛЬЧУК,

викладач (Інститут політології і права Національного педагогічного університету ім. М.П. Драгоманова)

СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНА СУТНІСТЬ ПРАВА НА ПРАЦЮ

Право на працю є соціальним правом людини. «Соціальність» із французької означає «громадськість», те, що характеризує спільне життя, взаємні обов'язки цивільного побуту. «Соціальність» від латинського «socialis» – спільний, громадський – це назва усього міжлюдського, тобто пов'язаного зі спільним життям людей, з різними формами їх спілкування, насамперед стосовно суспільства і громади, що має міжособовий і суспільний характер.

Визначальними у забезпеченні права на працю є свобода праці й заборона примусової праці. Принцип свободи праці закріплено у конституціях держав, які проголосили себе соціальними. Зокрема, в Конституції Російської Федерації проголошено, що праця є вільною, гарантується право кожного вільно обирати рід діяльності і професію, забороняється примусова праця.

Конституція України у статті 43 проголосила: «Кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується». Як бачимо, Конституція України визначила зміст права на працю відповідно до міжнародних стандартів, свобода

праці тепер є одним з основних принципів трудового права України [1].

Заслужує на особливу увагу те, що Конституція України встановила право людини на працю саме як право людини, а не як її обов'язок. Таким чином, небажання працювати окремої особи працювати тепер не є підставою для притягнення її до юридичної відповідальності, як це було за радянської доби.

Доречно навести з цього приводу конституційні норми зарубіжних держав. Не всі вони врегульовують таким чином ставлення держави до трудового статусу своїх підданих. Так, конституції Італії, Франції, Японії містять не лише право громадян на працю, а й обов'язок працювати. Наприклад, згідно зі статтею 4 Конституції Італії «кожен громадянин відповідно до своїх можливостей і за своїм вибором зобов'язаний здійснювати діяльність або виконувати функції, що сприяють матеріальному або духовному розвитку суспільства». Конституція Японії встановлює: «Всі мають право на працю і зобов'язані трудитися» (ст. 27). У Преамбулі Конституції Франції 1985 р., де відтворюється текст Преамбули Конституції 1946 р. і зазначається наступність її принципів, вказується: «Кожний

зобов'язаний працювати і має право на отримання посади».

Слід врахувати, що право на працю не єдине у цій сфері, є й багато інших трудових прав. Як зазначав Р.З. Лівшиць, право на працю має основоположний, фундаментальний характер, з нього випливають всі інші трудові права [2].

Окрім, власне, права на працю, в міжнародних актах і конституціях держав встановлюється цілий «пакет» трудових прав, цей каталог не є вичерпним і має тенденцію до збільшення.

У Європейській соціальній хартії (переглянутій), яку Україні належить ратифікувати, з 31 права людини, передбаченого Хартією, 22 стосуються сфери праці. З них 6 прав передбачено статтями, які належать до обов'язкових, тобто таких, без взяття державою зобов'язань щодо яких ратифікація відбутися не може. Це такі права: право на працю (ст. 1); право на створення організацій (ст. 5); право на укладення колективних договорів (ст. 6); право дітей та підлітків на захист (ст. 7); право трудящих-мігрантів і членів їхніх сімей на захист і допомогу (ст. 19); право на рівні можливості та рівне ставлення при вирішенні питань щодо працевлаштування та професії без дискримінації за ознакою статі (ст. 20). Із додаткових статей Хартії 16 статей передбачають права у сфері праці. До таких належать: право на справедливі умови праці (ст. 7); право на безпечні та здорові умови праці (ст. 3); право на справедливу і достатню винагороду (ст. 4); право працюючих жінок на охорону материнства (ст. 8); право на професійну орієнтацію (ст. 9); право на професійну підготовку (ст. 10); права інвалідів на самостійність, соціальну інтеграцію та участь у громадському житті (ст. 15); право займатися прибутковою діяльністю на території інших сторін (ст. 18); право на інформацію і консультацію (ст. 21); право брати участь у визначенні та поліпшенні умов праці (ст. 22); право на захист у випадках звільнення (ст. 24); право працівників на захист їхніх прав у випадку банкрутства їхнього роботодавця (ст. 25); право на гідне ставлення на роботі (ст. 26); право працівників із сімейними обов'язками на певні можливості та рівне ставлення до них (ст. 27); право представників на захист на

підприємстві та умови, які мають створюватися для них (ст. 28); право на інформацію та консультації під час колективного звільнення (ст. 29) [3].

Якщо класифікувати права людини у сфері праці за суб'єктивним критерієм, можна виділити індивідуальні трудові права (право людини на працю, на безпечні та здорові умови праці, на розумне обмеження робочого часу, на справедливу і задовільну оплату праці, на своєчасне її отримання, на відпочинок, на об'єднання в організації, зокрема у професійній спілці, для захисту своїх трудових прав та інтересів тощо) і колективні трудові права (право трудового колективу на укладення колективного договору, на ведення колективних переговорів, на розгляд колективних трудових спорів, на страйк, право організації працівників і роботодавців на об'єднання тощо). Такий поділ має практичне значення, оскільки знайшов відображення у відповідних нормативно-правових актах як на міжнародному, так і вітчизняному рівнях. Виділяються акти, змістом яких є норми, сформульовані на регламентації індивідуальних трудових відносин, на захист індивідуальних прав працівника, а також акти, які регламентують колективні трудові відносини.

У сучасному світі правам людини надається велике значення. У міжнародних актах вони часто називаються «права та принципи», тим самим підкреслюється значення дотримання державами основних прав як принципів правового регулювання. Таку модель застосовано у Європейській соціальній хартії (переглянутій).

Конституція України також проголосила низку прав людини у сфері застосування праці: право кожної людини на належні, безпечні та здорові умови праці; на заробітну плату, не нижче від визначеної законом; встановила заборону використання праці жінок і неповнолітніх на небезпечних для їхнього здоров'я роботах; захист від незаконного звільнення (ст. 43); право на страйк (ст. 44); право працюючого на відпочинок, на обмеження максимальної тривалості робочого часу, встановлення скороченого робочого часу, мінімальної тривалості відпочинку та оплачуваної щорічної відпустки, вихідних і святкових днів (ст. 45). Право громадян на

об'єднання у професійні спілки для захисту своїх трудових і соціально-економічних прав та інтересів встановлено ст. 36 Конституції України [1].

Нарешті необхідно зауважити, що в наведених положеннях Конституції України, які містяться у статтях 43, 44, 45 і згаданих міжнародних актах, йдеться, саме про найману працю, оскільки трудова діяльність, яка відбувається шляхом підприємництва (самостійна трудова діяльність, праця на себе), має інший зміст, а відповідно, й здійснюється іншими методами і забезпечується не засобами трудового права, а іншими правовими засобами.

Права людини, проголошені Конституцією, набувають подальшої конкретизації у галузевому законодавстві. Будучи закріпленим у юридичних нормах, право людини набуває ознак суб'єктивного права, яке, за висновком теоретиків, складається з трьох можливостей: самій особі чинити 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 дії держави) [5, 63–64].

Юридичним механізмом забезпечення індивідуальних і колективних трудових прав є трудове право.

Мова йде про підхід до трудового права в аспекті забезпечення прав людини, що має велике методологічне значення. Саме такий підхід дає змогу виявити службову роль держави у законодавчому забезпеченні трудових прав людини. Законодавець та інші уповно-

важені на нормотворчу діяльність органи держави повинні керуватися в такій діяльності потребами та інтересами людини, встановлювати ефективний механізм захисту.

Права людини роблять актуальною проблему не лише захисту прав найманого працівника, а й адекватного захисту роботодавця як обов'язкового суб'єкта трудових відносин. Має бути забезпечено принцип рівності у встановленні стандартів та гарантій для обох сторін. У цьому аспекті на порядок денний виходить проблема юридичного забезпечення соціального партнерства, досягнення соціальної згоди між соціальними партнерами – найманими працівниками (їх представниками), роботодавцями (їх представниками) і державою як найбільш впливовими суб'єктами суспільного життя.

Список використаних джерел:

1. Конституція України від 28 червня 1996 року // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
2. Иванов С.А., Лившиц Р.З. Личность в советском трудовом праве. – М., 1982.
3. Європейська соціальна хартія (Рада Європи, 1961 р., що переглянута 3 травня 1996 року).
4. Конституція України від 28.06.1996. // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
5. Рабінович П.М. Основи загальної теорії права та держави. – К., 1994.

І.Й. СНИГУР,
кандидат юридичних наук (Головне науково-експертне управління
Апарату Верховної Ради України)

ДО ПИТАННЯ ПРО ОБМЕЖЕННЯ НАУКОВОЇ ТА ВИКЛАДАЦЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

У цивілізованому світі одним із суттєвих критеріїв для визнання держави демократич-

ною, правовою та соціальною є здатність забезпечити реалізацію та захист конституцій-