

ТРУДОВЕ ПРАВО, ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ**ГОСТИЮК О. Д.,**

аспірант

*(Харківський національний університет
внутрішніх справ)*

УДК 349.2

ПРАВО НА ПРАЦЮ ЯК МІЖНАРОДНИЙ СТАНДАРТ

Проаналізовано основні доктринальні підходи до визначення поняття «міжнародно-правове регулювання праці» та «міжнародні стандарти у сфері праці». З'ясовано значення міжнародних стандартів праці у забезпеченні реалізації права на працю. Визначено роль міжнародних стандартів у сфері праці для розвитку національного трудового законодавства. З урахуванням одержаних знань, сформульовано авторське визначення понять «міжнародні стандарти у сфері праці» та «право на працю як міжнародний стандарт».

Ключові слова: *міжнародно-правове регулювання праці, міжнародні стандарти у сфері праці, право на працю як міжнародний стандарт.*

Проанализированы основные доктринальные подходы к определению понятия «международно-правовое регулирование труда» и «международные стандарты в сфере труда». Выяснено значение международных стандартов труда в обеспечении реализации права на труд. Определена роль международных стандартов в сфере труда для развития национального трудового законодательства. С учетом полученных знаний сформулировано авторское определение понятий «международные стандарты в сфере труда» и «право на труд как международный стандарт».

Ключевые слова: *международно-правовое регулирование труда, международные стандарты в сфере труда, право на труд как международный стандарт.*

The main doctrinal approaches to the definition of the concept of “international legal regulation of labor” and “international standards in the world of work” are analyzed. The importance of international labor standards in ensuring the realization of the right to work is clarified. The role of international standards in the world of work for the development of national labor legislation has been determined. Taking into account the obtained knowledge, the author’s definition of the concepts “international standards in the world of work” and “the right to work as an international standard” is formulated.

Key words: *international legal regulation of labor, international standards in the world of work, right to work as an international standard.*

Вступ. Аналізуючи право на працю, його сутність, значення та призначення в житті кожного індивіда та суспільства в цілому, варто звернутись до положень міжнародного трудового права, яке є невід’ємним складовим елементом міжнародної системи захисту прав, що виникають у сфері праці. Крім того, говорячи про міжнародно-правове регулювання праці (як про механізм реалізації та захисту права на працю), варто зауважити, що йому



належить пріоритетна роль у формуванні національного трудового законодавства в частині імплементації норм міжнародного трудового права у національне законодавство держав, які визнають дію міжнародно-правових норм на своїй території. Тому міжнародні стандарти у сфері праці визначають керівні начала, базові ідеї та концептуальну основу правового регулювання таких відносин у межах юрисдикції окремо взятої країни та визначають сутнісний зміст категорії «право на працю як міжнародний стандарт». Останнє, у свою чергу, є комплексним поняттям, що охоплює базові уявлення про працю, її значення в житті людини та оптимально-сприятливі умови реалізації права на працю.

Тому, зважаючи на те, що міжнародні стандарти визначають еталон та взірць для наслідування, а також є критерієм ефективності та відповідності загально визнаним нормам та принципам, дослідження цього питання в контексті трудового права представляє особливу актуальність як для науки, так і практики суспільного життя.

Зважаючи на актуальність обраної теми дослідження, відповідна проблема є предметом численних наукових досліджень та наукових диспутів у сфері права. Окремі аспекти розглядуваної тематики у своїх працях досліджували такі вчені, як: Н.Б. Болотіна, В.С. Венедиктов, О.С. Волохов, Г.С. Гончарова, Ю.П. Дмитренко, П.І. Жигалкін, В.В. Жернаков, Л.І. Лазор, С. С. Лукаш, А.Р. Мацюк, О.Г. Серета, О.А. Телічко, В.М. Пилипенко, О.О. Покрещук, В.І. Прокопенко, О.І. Процевський, В.Г. Ротань, Г.І. Чанишева, О.В. Черноус, Л.В. Ходос, Н.М. Хуторян, М.М. Якименко та інші науковці.

Постановка завдання. Зважаючи на актуальність досліджуваної проблематики, на значення міжнародно-правового регулювання у сфері праці та сутнісне призначення міжнародних стандартів, метою відповідного дослідження є визначення категоріальної сутності понять «міжнародно-правове регулювання у сфері праці» та «міжнародні стандарти у сфері праці»; з'ясування значення відповідних феноменів для розвитку національного трудового законодавства; визначення ролі кожного з них у забезпеченні реалізації права на працю кожною особою, яка має намір працювати; з урахуванням висновків, сформованих за результатами відповідного теоретико-правового аналізу, запропонувати власну наукову інтерпретацію понять «міжнародні стандарти у сфері праці» та «право на працю як міжнародний стандарт».

Результати дослідження. Право на працю – невід'ємне право людини, а праця – необхідна умова його реалізації. Саме тому це право вважають фундаментальним у системі основних прав людини, а його захист визнається пріоритетним завданням держаної політики. Проте сутність захисту в контексті досліджуваної проблематики не зводиться виключно до захисту в прямому значенні цього слова, а передбачає цілий комплекс заходів та мір, що реалізуються як на державному, так і локальному рівнях із метою забезпечення реалізації права на працю, створення сприятливого середовища для його здійснення і усунення перепон та відновлення порушених прав у сфері праці.

Одним із способів забезпечення належної реалізації права на працю є міжнародно-правове регулювання праці. У найбільш загальному вигляді відповідне регулювання виконує подвійну функцію: встановлення т.зв. еталону у сфері правового регулювання відносин найманої праці, а в подальшому здійснення контролю за дотриманням державами взятих на себе міжнародних зобов'язань у сфері праці.

Міжнародне трудове право є невід'ємним складником міжнародної системи захисту прав і свобод людини. Водночас воно покликане сприяти підвищенню економічної ефективності праці, її достатньо високій ефективності й ринковій конкурентоспроможності. Звідси виникають постійні конфлікти між правами працюючих (найманих працівників) і правами роботодавців, які важливо відрегулювати правовим чином так, щоб існували ефективні й доступні механізми розв'язання цього перманентного конфлікту, запобігали соціальним вибухам та нераціональному витрачання людських й соціальних ресурсів [9, с. 381].

У контексті сказаного зауважимо, що значення міжнародно-правового регулювання праці полягає як у визначенні змісту норм національного законодавства, у забезпеченні спрямування таких норм у бік відповідності загально визнаним міжнародним стандартам, так і в тому,



що таке регулювання чинить реальний вплив на конкретні трудові відносини, забезпечуючи при цьому повноцінну реалізацію громадянами свого конституційного права на працю. Крім того, досвід усього міжнародного співтовариства стосовно правового регулювання відносин праці є корисним, проте необхідним для модернізації правової системи України та оновлення вітчизняного законодавства відповідно до показників міжнародного права.

Щодо цього Г.М. Грабовська зауважує, що «використання міжнародно-правових стандартів у національне законодавство про працю, безумовно, є надзвичайно важливим, беручи до уваги те, що українське законодавство стоїть на порозі реформування». Свою позицію науковець аргументує твердженням про те, що права і свободи людини досі ще не стали найвищою соціальною цінністю. Незважаючи на те, що наша держава проголошена соціальною, реалізація низки соціальних і економічних прав є дуже проблемною. Це стосується і права на працю, оскільки його реалізація залежить не стільки від офіційного визнання та закріплення, скільки від конкретної політики держави, спрямованої на створення механізму його реалізації, більш активної участі громадян у політичному, економічному та соціально-му житті суспільства [3, с. 79].

Так, що представляє собою міжнародно-правове регулювання праці та яке значення відповідного феномена в структурі механізму реалізації права на працю, з'ясуємо надалі в процесі теоретико-правового аналізу положень правової теорії.

За словами С. С. Лукаша, під міжнародно-правовим регулюванням праці розуміється регулювання умов праці й охорони законних прав працівників за допомогою міжнародних угод, а різноманіття міжнародних відносин у сфері праці призводить до існування різноманітних міжнародно-правових норм. При цьому зміст міжнародної норми про працю є наріжним критерієм зацікавленості держав у її імплементації – фактичній реалізації міжнародних зобов'язань держав у сфері регулювання праці на внутрішньодержавному рівні. Саме з оцінки змісту міжнародних норм починається процес прийняття державою рішення про укладення міжнародних договорів або приєднання до них. Крім того, науковець стверджує, що сутність міжнародно-правового регулювання праці становлять ідеї правового захисту вищих цінностей суспільства й держави, а саме: прав і свобод людини, її честі й гідності у сфері праці [8, с. 29]. Ідеться про т.зв. ідейну основу діяльності, що реалізується в межах міжнародно-правового регулювання відносин стосовно праці. А саме визначення, запропоноване автором, є відображенням діяльнісного підходу до розуміння досліджуваного поняття.

Дещо по-іншому до вирішення цього питання підходить О.С. Волохов. Так, за його словами, міжнародно-правове регулювання праці полягає у застосуванні положень міжнародних документів у сфері праці до трудових і пов'язаних із ними відносин, які виникають у межах окремої держави та під час діяльності транснаціональних корпорацій [2, с. 347].

На нашу думку, це визначення за змістом є дещо обмеженим. З одного боку, міжнародно-правове регулювання зводиться до діяльності, але з іншої – питання про те, якою саме є діяльність, залишається незрозумілим. Адже формулювання змісту поняття через словосполучення «застосування положень міжнародних документів у сфері праці...» не акцентує уваги на тому, яке значення відповідні положення та міжнародні документи в цілому мають для національного законодавства. Тому, на наш погляд, у такому разі доцільно говорити лише про організаційний елемент міжнародно-правового регулювання.

Натомість О.В. Чорноус визначає міжнародно-правове регулювання праці встановленою міжнародними договорами (актами) системою стандартів щодо регулювання праці, яку держава, що приєдналася до відповідного міжнародного договору (ратифікували його), використовують у національному трудовому законодавстві [11, с. 250].

Ю.П. Дмитренко визначає міжнародно-правове регулювання праці регламентуванням за допомогою міжнародних угод (договорів) та інших міжнародно-правових засобів питань, пов'язаних із застосуванням найманої праці, покращення її умов, охороною праці, захистом індивідуальних і колективних інтересів працівників.» [4, с. 476].

Але і такого змісту формулювання не викликає однозначного схвалення серед представників наукової думки.



Тому І.І. Яцкевич пропонує розглядати міжнародно-правове регулювання крізь призму широкого та вузького підходів, наголошуючи на тому, що їх об'єднує публічно-правовий характер міжнародно-правового регулювання відносин у сфері праці. Так, у широкому розумінні під міжнародно-правовим регулюванням, на переконання науковця, варто розуміти діяльність відповідних суб'єктів міжнародного права, так і результат такої діяльності, тобто певну систему правових актів, що складають суть міжнародно-правового регулювання відносин у сфері праці. У вузькому – систему міжнародних актів, норми яких спрямовані на правове впорядкування відносин у сфері праці [13, с. 4]. Адже, як справедливо зазначає В.М. Костюк, «міжнародно-правові акти виступають основною формою правового регулювання трудових відносин ...». [7, с.152].

Так чи інакше, але в контексті цього дослідження нас цікавить не міжнародно-правове регулювання як таке, а сутнісне значення відповідного явища, фундаментальна основа та правовий інструментарій його здійснення. Зважаючи на це, визначення, яке запропонувала Г.І. Чанишева, на нашу думку, є таким, що повністю відображає сутнісний елемент терміна «міжнародно-правове регулювання у сфері праці».

Г.І. Чанишева стверджує, що міжнародно-правове регулювання праці – це встановлена міжнародними договорами (актами) система стандартів щодо регулювання праці, яку держави, що приєдналися до відповідного міжнародного договору (ратифікували його), використовують у національному трудовому законодавстві [10, с. 221].

Тому варто говорити про міжнародні стандарти як про фундамент відповідного регулювання.

Міжнародні стандарти праці, за словами І.Я. Кисельова, – це своєрідна нормативна субстанція міжнародного трудового права, що відображає результати діяльності держав і направлена на внесення до ринкової економіки соціальних цінностей. Змістом цих стандартів є концентроване відображення досвіду багатьох країн, результат прискіпливого відбору найбільш цінних та універсально значимих норм і положень національних систем трудового права, створення оригінальних синтетичних правил за участю юристів, які представляють існуючі системи правового регулювання праці, підсумок зіткнення різноманітних думок та підходів, різнорідних політичних сил та інтересів, ідеологічних концепцій, знаходження компромісних юридичних формул, трансформованих у міжнародні норми [6, с. 448].

Цікаву точку зору щодо визначення, що таке «міжнародні стандарти», висловив Л.В. Ходос. Так, за його словами, міжнародні стандарти – це мінімальні вимоги, які цивілізована держава та цивілізований, соціально відповідальний бізнес зобов'язані забезпечити своїм громадянам у трудовій сфері в процесі імплементації міжнародних норм і принципів взаємодії праці й бізнесу в національне законодавство. У свою чергу, значення таких стандартів, за твердженням науковця, полягає у забезпеченні гармонізації трудового законодавства України та становленні глобального громадянського суспільства [9, с. 381, 382].

Уперше право на працю (як міжнародний стандарт) отримало нормативне закріплення в Загальній декларації прав людини, що схвалена Резолюцією Генеральної Асамблеї ООН 10 грудня 1948 року. Відповідний документ – це нормативне закріплення широкого спектру прав у сфері праці. І це очевидно, адже, як зауважує Д.М. Величко, людина та праця – однорідні поняття [1, с. 142]. Підтвердженням тому є положення ст. 23 Декларації, яка закріпила такі принципово важливі у цьому питанні твердження: 1) кожна людина має право на працю, на вільний вибір роботи, на справедливий й сприятливий умови праці та на захист від безробіття; 2) кожна людина, без будь-якої дискримінації, має право на рівну оплату за рівну працю; 3) кожний працюючий має право на справедливу і задовільну винагороду, яка забезпечує гідне людське існування, її самої та її сім'ї, і яка в разі необхідності доповнюється іншими засобами соціального забезпечення; 4) кожна людина має право створювати професійні спілки і входити до професійних спілок для захисту своїх інтересів.

Зауважимо, що прийняття Загальної Декларації прав людини ознаменувало визнання та документальне закріплення пріоритету прав людини, а у сфері трудових відносин – пріоритет прав працівників, причому це відбулося вперше. С. М. Кускова переконує, що пріори-



тет інтересів працівників над інтересами роботодавців обґрунтовується загальною логікою концепції природного права, а не політичними переконаннями авторів Декларації [5, с. 71].

Подальший розвиток право на працю (як міжнародний стандарт) отримало в Міжнародному Пакті про економічні, соціальні й культурні права, що був прийнятий 16 грудня 1966 року.

І на відміну від Загальної Декларації прав людини, яка лише проголошує право на працю, ст. 6 Пакту визначає зміст цього права, який зводиться до такого: право на працю включає право кожної людини дістати можливість заробляти собі на життя працею, яку вона вільно обирає або на яку вільно погоджується. Зауважимо, що особливістю відповідного міжнародного документу є те, що він визначає тверді юридичні зобов'язання сторін щодо імплементації його норм у національне законодавство держав, що ратифікували його.

Право на працю отримало відображення і на регіональному рівні. Так, Європейська соціальна Хартія 1961 року визначила забезпечення ефективного здійснення права на працю однією з найголовніших цілей та одним із найголовніших обов'язків досягнення і підтримання високого і стабільного рівня зайнятості, маючи на меті досягнення повної зайнятості. Крім того, відповідна Хартія визначила зобов'язання держав такого змісту: 1) ефективно захищати право працівника заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає; 2) створювати безкоштовні служби працевлаштування для всіх працівників або забезпечувати їх функціонування; 3) забезпечувати належну професійну орієнтацію, підготовку та перекваліфікацію або сприяти їм. Вищенаведені положення, як переконує М.М. Якименко, свідчать про ототожнення права на працю з обов'язком держави надати роботу кожному бажаючому та здатному працювати, забезпечуючи тим самим умови повної зайнятості населення в країні [12, с. 126].

На переконання науковця, така позиція є хибною та шкідливою, адже призводить до визнання права на працю юридичною фікцією. Право на працю (як міжнародний стандарт), на чому наголошує М.М. Якименко, не може і не повинно залежати від забезпечення в країні умов повної зайнятості населення. Сприяння повній, продуктивній і вільно обраній зайнятості необхідно розглядати лише одним із засобів практичної реалізації права на працю [12, с. 127].

Висновки. Отже, проаналізувавши інститут міжнародно-правового регулювання праці та міжнародних стандартів у сфері праці, доходимо висновку про фундаментальне та функціональне значення його норм для забезпечення реалізації людиною її природного права на працю.

Так, фундаментальне значення міжнародних стандартів у сфері праці зумовлене тією роллю, яку вони відіграють в процесі імплементації міжнародних норм у національне трудове законодавство. Норма, що прийнята на міжнародному рівні та визнана міжнародною спільнотою, виступає правовим орієнтиром для національного законодавства держав, які активно та успішно проводять соціальну політику з акцентом на концепцію природних прав людини в цілому та природного права на працю зокрема. У свою чергу, функціональне значення зумовлене тим, що міжнародні стандарти у сфері праці є критерієм оцінки визнання міжнародною спільнотою тих основоположних начал, які згодом будуть покладені в основу того чи іншого міжнародного документа. Адже, якщо певна засада правового регулювання знайшла своє втілення у міжнародному праві, значить вона прийнята міжнародною спільнотою, тому є міжнародним стандартом.

Крім того, ми пропонуємо розмежовувати категорії «міжнародні стандарти у сфері праці» та «право на працю як міжнародний стандарт». Так, міжнародні стандарти у сфері праці – це керівні начала міжнародно-правового характеру, що прийняті міжнародною спільнотою та визначають основи правового регулювання відносин у сфері праці, зважаючи на відповідність загальноновизнаним принципам права.

Натомість право на працю (як міжнародний стандарт) – це ідейно-концептуальна основа організації відносин, що виникають стосовно та у зв'язку із використанням найманої праці, представленої у вигляді комплексу правомочностей щодо реалізації людиною її природної здатності до праці у відповідності із загальноновизнаними принципами права та нормами міжнародного права.



Список використаних джерел:

1. Величко Д.М. Зміст права на працю в міжнародних документах та законодавчих актах України. Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Сер.: Юриспруденція. 2015. № 13 (1). С. 142–145.
2. Волохов О.С. Міжнародно-правове регулювання праці: поняття та принципи. Держава і право: Збірник наукових праць. Юридичні і політичні науки. Випуск 56. Київ: Інститут держави і права імені В.М. Корецького НАН України, 2012. 680 с.
3. Грабовська Г.М. Міжнародно-правові стандарти регулювання праці. Право і суспільство. 2015. № 4 (2). С. 76–80.
4. Дмитренко Ю.П. Трудове право України: підручник. Київ: Юрінком Інтер, 2009. 624 с.
5. Карпушкин А.В. Конституционные права и свободы в сфере труда в России: монография. Москва: Юрлитинформ, 2013. 304 с.
6. Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право : учеб. для вузов. Москва: Дело, 1999. 728 с.
7. Костюк В. Роль Організації Об'єднаних Націй та Міжнародної організації праці у міжнародно-правовому регулюванні трудової правосуб'єктності. Публічне право: наук.-практ. юрид. журн. / засн.: Всеукр. громад. орг. «Майбутнє країни», Ужгород. нац. ун-т. Київ, 2012. № 4 (8). С. 151–157.
8. Лукаш С. С. Міжнародно-правове регулювання в сфері праці. Юридична наука і практика. 2011. № 2. С. 28–34.
9. Ходос Л.В. Міжнародні стандарти праці та політико-правові процеси гармонізації національного й світового ринків праці. Форум права. 2010. № 1. С. 381–388. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/FP_index.htm_2010_1_62
10. Чанишева Г.І. Колективні відносини у сфері праці: Теоретичні та практичні проблеми правового регулювання: дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05. Одеса, 2001. 418 с.
11. Черноус О.В. Джерела міжнародно-правового регулювання праці та їх вплив на національне законодавство. Право і безпека. 2012. № 4. С. 249–253.
12. Якименко М.М. Право на працю в міжнародних документах та його закріплення в законодавстві України. Право і безпека. 2006. № 5(2). С. 125–129.
13. Яцкевич І.І. Поняття та особливості міжнародно-правового регулювання юридичних гарантій у сфері праці. Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право». 2014. № 2(10). URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Choasp_2014_2_36.

