

## **МІЖНАРОДНІ СТАНДАРТИ ПРАВА ЛЮДИНИ НА ПРАЦЮ**

**Кравчук В.М.**

Право на працю виступає важливим соціально-економічним правом особи, передбаченим міжнародними актами та національним законодавством. В сучасному світі актуальною є проблема юридичного забезпечення соціального партнерства між найманими працівниками, роботодавцями і державою.

**Ключові слова:** право на працю, міжнародні стандарти.

Право на труд выступает важным социально-экономическим правом личности, предусмотренным международными актами и национальным законодательством. В современном мире актуальной является проблема юридического обеспечения социального партнерства между наемными работниками, работодателями и государством.

**Ключевые слова:** право на труд, международные стандарты.

The right to work comes forward as the important socio-economic right for personality, envisaged by international acts and national legislation. In the modern world actual is a problem of the legal providing of social partnership between the hired workers, employers and state.

**Keywords:** right to work, international standards.

Право на працю – одне з фундаментальних прав людини, встановлене міжнародно-правовими актами і визнане усіма державами світу. Держава, яка закріплює в законодавстві права і свободи особи, в тому числі право на працю, повинна взяти на себе певні зобов'язання по створенню сприятливих умов для їх ефективного забезпечення.

На сьогодні питання прав і свобод людини та громадянина, гарантій їх реалізації, та захисту є важливим напрямом численних наукових досліджень. Вагомий внесок у дослідження даної теми зробили: Н. Б. Болотіна,

В. Я. Бурак, І. В. Зуб, М. І. Іншин, В. В. Лазор, П. Д. Пилипенко, В. І. Прокопенко, В. Г. Ротань, Н. М. Хуторян, Г. І. Чанишева та ін.

Право на працю і захист від безробіття проголошено Загальною декларацією прав людини (ООН, 1948 р.), Міжнародним Пактом про економічні, соціальні та культурні права (ООН, 1966 р.), ратифікованим Верховною Радою УРСР, Конвенціями і Рекомендаціями Міжнародної організації праці (МОП), 55 з яких ратифіковані Україною. На європейському рівні право на працю встановлено Європейською соціальною хартією (Рада Європи, 1961 р., переглянута у 1996 р.), підписаною Україною при вступі до Ради Європи. Окремі положення щодо трудових прав закріплено в Європейській конвенції про захист прав людини та основних свобод ( Рада Європи, 1950 р.), ратифікованою Україною. Отже, закріплення права на працю у згаданих міжнародних актах має юридичне значення для нашої держави.

Міжнародні акти визначають зміст права людини на працю як можливість заробляти собі на життя працею, яку вона вільно обирає або на яку вільно погоджується (ст. 6 Міжнародного Пакту про економічні, соціальні та культурні права). Як бачимо, розуміння змісту права на працю досить просте. Необхідно лише забезпечити людині можливість вільно розпоряджатися своєю здатністю до праці, обирати собі працю або вільно на таку працю погоджуватися, обирати професію, рід занять. Але, як засвідчує практика, у сфері забезпечення цього права виникають чи не найголовніші труднощі, а проблеми у цій сфері виявилися вагомими і загальними для всіх держав світу.

Сама постановка проблеми прав людини, зокрема права на працю, має сенс у тому, що обов'язок держави полягає не лише у визнанні цього права шляхом закріплення в законодавчому порядку, а й, головним чином, у застосуванні певних заходів щодо його належного забезпечення.

Конституція України також проголосила низку прав людини у сфері застосування праці. Права людини, проголошені Конституцією, набувають

подальшої конкретизації у галузевому законодавстві. Конституція України визначила зміст права на працю відповідно до міжнародних стандартів, свобода праці тепер є одним з основних принципів трудового права України. Заслуговує 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 працездатної 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.

Права людини у сфері праці за суб'єктивним критерієм можна поділити на індивідуальні трудові права (право людини на працю, на справедливу і задовільну оплату праці, на своєчасне її одержання, на відпочинок, на об'єднання в організації, зокрема у професійні спілки, для захисту своїх трудових прав та інтересів тощо) і колективні трудові права (право трудового колективу на укладання колективного договору, на страйк тощо). Такий поділ має практичне значення, оскільки знайшов відображення у відповідних нормативно – правових актах як на міжнародному, так і вітчизняному рівнях.

Отже, 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.