ТРУДОВЕ ПРАВО

ГРАБОВСЬКА Г. М.,
кандидат юридичних наук,
доцент кафедри цивільного права і процесу
(Національний авіаційний університет)

ТОКАР С. В.,
магістр
(Національний авіаційний університет)

УДК 341.9

МІЖНАРОДНО-ПРАВОВІ СТАНДАРТИ РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ

У статті розглядаються міжнародно-правові стандарти у сфері праці, які допомагають нашій державі у створенні та прийнятті необхідних нормативних актів у сфері праці. Особлива увага приділяється документам, прийнятим в рамках Міжнародної організації праці, які відіграють вирішальну роль у міжнародно-правовому регулюванні праці та трудових відносин.
Ключові слова: *міжнародно-правові стандарти, правове регулювання, трудящі-мігранти, трудові права.*

В статье рассматриваются международно-правовые стандарты в сфере труда, которые помогают нашему государству в создании и принятии необходимых нормативных актов в сфере труда. Особенное внимание уделяется документам, принятым в рамках Международной организации труда, которые играют решающую роль в международно-правовом регулировании труда и трудовых отношений.
Ключевые слова: *международно-правовые стандарты, правовое регулирование, трудовые права.*

The article deals with international legal standards to help our country in creating and adopting necessary regulations in employment. The special attention is spared documents adopted within framework of International Lab our Organization, which play a decisive role in the international legal regulation of labor and industrial relations.
Key words: *international legal standards, legal regulations, labor rights.*

Вступ. На сучасному етапі побудови громадянського суспільства, де згідно Конституції України, людина визнана найвищою соціальною цінністю, актуалізуються дослідження щодо реформування чинного трудового законодавства й приведення його у відповідність до положень міжнародних стандартів. Сучасна Україна є незалежною і повинна мати своє законодавство, яке відповідало б істотним потребам суспільства та правовим принципам існування розвиненої цивілізованої держави. І в цьому процесі неабияке значення має дослідження міжнародно-правових стандартів регулювання праці, що обумовлює актуальність статті.

Реформа трудового законодавства в Україні має сприяти утвердженню суспільства, в якому б визнавалися, дотримувалися й захищалися права людини у сфері праці.

Окремим аспектам цієї проблематики приділяли увагу дослідники проблем теорії та історії права, міжнародного та трудового, цивільного права. Зокрема, необхідно звернути увагу на праці таких учених, як: М. М. Грекова, В. В. Жернакова, с. О. Іванова, І. Я. Киселльова, Т. А. Коляди, В. В. Комірної, Л. Л. Лукаш, І. П. Лаврінчук, Г. О. Спіциної, О. А. Телічко, Н. Г. Шукліної, О. В. Чорноуса, О. М. Ярошенка та інших.

Постановка завдання. Мета дослідження полягає у дослідженні міжнародно-правових документів у сфері регулювання праці та захисту трудових прав, та їх вплив на вітчизняне трудове право.

Результати дослідження. Для проведення аналізу правових норм, за якими регулюється сфера праці, необхідно класифікувати джерела права. У загальній теорії держави і права вироблені різні погляди щодо схеми форм права, тому в контексті дослідження вагоме значення має з'ясування проблеми класифікації джерел права, що охоплюють, на думку Н. Пархоменко, «…як сучасні явища, так й історичні правові явища: нормативно-правовий акт, судова практика, правовий звичай, доктринальні форми права, автономне або статутне (корпоративне) право, релігія, договір» [5, с. 129].

Н. Оніщенко, стверджує, що суспільні відносини в рамках романо-германської правової сім'ї врегульовані такими джерелами права: нормативно-правовими актами, правовими звичаями, міжнародними договорами, загальними принципами права, правовою доктриною, судовою практикою [4, с. 203]. Відповідно це дає підстави досліджувати не лише норми, що містяться у нормативно-правових актах (оскільки Україна належить до сім'ї континентального права), а й міжнародні норми.

Відповідно до ч. 1 ст. 9 Конституції України міжнародні трудові стандарти, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, стають частиною національного законодавства, що передбачає поширення їх прямої дії при регулюванні трудових відносин в Україні. Відповідно до ч. 2 ст. 19 Закону України «Про міжнародні договори України», якщо міжнародним договором України, який набрав чинності у встановленому порядку, встановлено інші правила, ніж ті, що передбачені у відповідному акті законодавства України, то застосовуються правила міжнародного договору. Міжнародне трудове право й внутрішньодержавне право, як дві самостійні системи, не існують ізольовано одне від одного. Національні правові системи істотно впливають на нормоутворення в міжнародному трудовому праві, знаходячи своє вираження й закріплення в зовнішній політиці й дипломатії держав. Це можна пояснити тим, що як правило, в міжнародно-правових актах закріплюються найбільш доцільні та ефективні форми та види поведінки його суб'єктів, звичайно, із відповідним рівнем узагальнення, що має на меті зробити відповідні приписи доволі універсальними для застосування в країнах з різними правовими системами.

Незважаючи на існування в міжнародному праві відповідних норм про працю, спрямованих на врегулювання трудових відносин на внутрішньодержавному рівні, міжнародне право, залишаючись правом міждержавним, зберігає сферу своєї дії, що не збігається зі сферою дії внутрішньодержавного права. Іншими словами, саме держави (а не конкретні фізичні або юридичні особи) є учасниками угод, що містять трудові норми, приймаючи на себе зобов'язання щодо їх виконання і лише держави відповідають за їхнє недотримання. Питання зміни або припинення міжнародно-правових зобов'язань у сфері праці також перебувають у прямій залежності від позиції держав. Останні вправі денонсувати ту або іншу конвенцію й тим самим зняти з себе міжнародні зобов'язання щодо регулювання трудових відносин [3, с. 28].

Міжнародну правотворчість щодо регулювання праці можна визначити як процес узгодження змісту норм міжнародного трудового права і введення їх у дію. Найважливіша його особливість полягає в тому, що кожна держава правомочна визнавати чи не визнавати в якості юридично обов'язкового погоджений зміст норми. Сам же процес міжнародної правотворчості щодо регулювання праці складається з колективних дій держав на етапі узгодження змісту норми й в індивідуальних діях кожної держави на етапі визнання цієї норми.

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 [7, с. 250].

Суб'єктами міжнародно-правового регулювання праці є ООН та її спеціалізований орган – Міжнародна організація праці. Важливу роль у розвитку МОП відіграло прийняття в 1944 р. Міжнародною конференцією праці у Філадельфії Декларації про діяльність МОП [8]. Вона отримала назву Філадельфійської декларації та, власне, разом зі статутом визначила основні цілі та завдання Організації, які залишаються актуальними й тепер. Вказана Декларація, окресливши магістральні шляхи не лише діяльності МОП, а й світової соціальної політики загалом на другу половину XX ст., і нині залишається керівним документом у роботі МОП. Філадельфійська декларація МОП також закликала уряди запровадити гарантовану мінімальну заробітну плату, досягти повної зайнятості, сприяти реалізації програм соціального забезпечення, покращенню умов праці та життєвого рівня населення й просування на вищі посади працівників, забезпеченню рівних можливостей отримання загальної та професійної освіти. Визначені Декларацією цілі та завдання є головними в діяльності МОП, однак сучасні умови визначають необхідність виявлення пріоритетів її діяльності. До основних серед них можна віднести такі: підтримка процесу демократизації для сприяння розвитку трипартизму, діалогу між партнерами в кожній державі; продовження боротьби з бідністю, передусім через підвищення рівня зайнятості, в тому числі шляхом перепідготовки робочої сили; захист трудових та громадянських прав працівників у всіх його формах. Завершується Декларація твердженням, що викладені в ній принципи «повністю можуть бути застосовані всіма народами», а їх поширення на все ще «залежні народи… є завданням всього цивілізованого світу». Така заява сприяла тому, що перед отриманням незалежності країнами «третього світу» Декларацією визнали «хартією залежних народів». МОП постійно контролює застосування міжнародних трудових норм. Кожна держава-член зобов'язана регулярно подавати відповідь про законодавчі та практичні заходи, до яких вдається з метою втілення в життя положень кожної конвенції, яку вона ратифікувала [7, с. 250].

Генеральною Асамблеєю ООН 10 грудня 1948 року була прийнята Загальна Декларація прав людини. У Преамбулі її проголошується, що Загальна Декларація прав людини виступає як завдання, до виконання якого повинні прагнути всі народи і всі держави з тим, щоб кожна людина і кожний орган суспільства прагнули шляхом освіти сприяти поважанню цих прав і свобод і забезпеченню, шляхом національних і міжнародних прогресивних заходів, загального і ефективного визнання і здійснення їх як серед народів держав-членів Організації, так і серед народів територій, що перебувають під їх юрисдикцією. Цим міжнародним документом визначаються наступні основні трудові права кожної людини: право на працю, на вільний вибір роботи, на справедливі і сприятливі умови праці та на захист від безробіття; право, без будь-якої дискримінації, на рівну оплату за рівну працю; право на справедливу і задовільну винагороду, яке забезпечує гідне людини існування, її самої та її сім'ї, і яка в разі необхідності доповнюється іншими засобами соціального забезпечення; право створювати професійні спілки і входити до професійних спілок для захисту своїх інтересів (ст. 23); право на відпочинок і дозвілля, включаючи право на розумне обмеження робочого дня та на оплачувану періодичну відпустку (ст. 24).

Наступним важливим джерелом міжнародно-правового регулювання праці є Міжнародний Пакт про економічні, соціальні та культурні права. Цей Пакт, на відміну від Загальної Декларації прав людини, має договірний характер, тому виконання його положень для держав-учасниць є загальнообов'язковим. Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права передбачає визнання кожною державою, яка взяла участь у цьому Пакті, права на працю, що включає право кожної людини дістати можливість заробляти собі на життя працею, яку вона вільно обирає або на яку вона вільно погоджується; права на справедливі та сприятливі умови праці, включаючи, зокрема, винагороду, що забезпечувала б як мінімум усім трудящим справедливу зарплату і рівну винагороду за працю рівної цінності без будь-

якої різниці, причому, зокрема, жінкам повинні гарантуватись умови праці, не гірші від тих, якими користуються чоловіки, з рівною платою за рівну працю; задовільне існування для них та їхніх сімей; умови роботи, що відповідають вимогам безпеки та гігієни; однакову для всіх можливість просування по роботі на відповідні більш високі ступені виключно на підставі трудового стажу і кваліфікації; відпочинок, дозвілля і розумне обмеження робочого часу та оплачувану періодичну відпустку так само, як і винагороду за святкові дні. Україна ратифікувала цей Пакт 12 листопада 1973 року. Вирішальну роль у міжнародно-правовому регулюванні праці та трудових відносин відіграють документи, прийняті в рамках Міжнародної організації праці [4, с. 403].

Прийнята у 1996 р. Конституція України з метою виконання положень міжнародних документів встановила права людини у сфері трудових відносин та соціального забезпечення, визнання, дотримання та захист яких є обов'язком держави, а саме: право кожного на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується (ч. 1 ст. 43); право на належні, безпечні та здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом (ч. 4 ст. 43); право на своєчасне одержання винагороди за працю (ч. 7 ст. 43); право на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів (ч. 1 ст. 44); право на відпочинок, що забезпечується наданням днів щотижневого відпочинку, а також оплачуваної щорічної відпустки, встановленням скороченого робочого дня щодо окремих професій і виробництв, скороченої тривалості роботи у нічний час (ч. 1 ст. 45); право на соціальний захист, що включає право на забезпечення у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від працівників обставин, а також у старості та в інших випадках, передбачених законом (ч. 1 ст. 46); право на участь у професійних спілках з метою захисту своїх трудових і соціально-економічних прав та інтересів (ч. 3 ст. 36) [1].

Як відзначає Н. Г. Шукліна, права людини – це досягнуті у процесі історичного розвитку людської цивілізації можливості особи задовольняти свої життєво важливі потреби та інтереси, зафіксовані в міжнародних документах і національних нормативно-правових актах, і в силу цього гарантовані та стимульовані з боку міжнародної спільноти, відповідного суспільства і держави [8, с. 67].

Права і свободи людини ще й досі не стали найвищою соціальною цінністю. Незважаючи на те, що наша держава проголошена соціальною, реалізація ряду соціальних та економічних прав є вельми проблемною. Насамперед, це стосується таких прав, як право на працю, відпочинок, на достатній життєвий рівень, охорону здоров'я, соціальне забезпечення, на об'єднання тощо. Реалізація прав людини залежить не стільки від їх офіційного визнання та закріплення, скільки від конкретної політики держави, спрямованої на створення механізму їх реалізації, більш активної участі громадян у політичному, економічному, соціальному житті суспільства.

Висновки. До правових чинників необхідно віднести: розвиток міждержавних правових відносин та міжнародного співробітництва; підвищення ролі діяльності Європейського суду з прав людини у системі захисту трудових і соціальних прав особистості; зростання правової культури суспільства.

Використання міжнародно-правових стандартів у національне законодавство про працю, безумовно є надзвичайно важливим, тим більше беручи до уваги те, що українське законодавство стоїть на порозі реформування. Проте необхідно враховувати національні особливості розвитку трудових правовідносин і лише в тому випадку переймати ідеї, моделі, норми про працю, які визначені у міжнародних документах.

Список використаних джерел:

1. Конституція України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. – Ст. 14.

2. Про міжнародні договори України: Закон України від 22.12.1993 № 3767-XII (Редакція станом на 03.08.2004) // ВВР. – 2004. – № 50. – Ст.540.

3. Лукаш С. С. Міжнародно-правове регулювання в сфері праці / С. С. Лукаш // Юридична наука і практика. – 2011. – № 2. – С. 28-34.

4. Михайлова О. Е. Міжнародно-правові стандарти у сфері праці щодо трудящих-мігрантів / О. Е. Михайлова // Актуальні проблеми права: теорія і практика. – № 25. – 2012. – С. 401-408.

5. Оніщенко Н. Правопізнавальні конструкції: до питання про методологію пізнання та вивчення систем сучасності / Н. Оніщенко // Про українське право: Часопис кафедри теорії та історії держави і права Київ. нац. універс. імені Тараса Шевченка. – К. : Грамота, 2009. – IV. – С. 199-209.

6. Пархоменко Н. М. Джерела права: проблеми теорії та методології: [монографія] / Н. М. Пархоменко. – К. : ТОВ «Вид-во «Юрид. думка», 2008. – 336 с.

7. Чорноус О. В. Джерела Міжнародно-правового регулювання праці та їх вплив на національне законодавство / О. В.Чорноус // Право і безпека. – 2012. – № 4. – С. 249-253.

8. Філадельфійська декларація МОП // Міжнародна організація праці. [Електронний ресурс] Режим доступу: http: //znaimo.com.ua/Міжнародна_організація_праці#link5.

9. Шукліна Н. Г. Конституційно-правове регулювання прав і свобод людини і громадянина в Україні (проблеми теорії та практики): [монографія] / Н. Г. Шукліна. – К. : Центр навчальної літератури, 2005. – 147 с.

ЗАЛЕВСЬКА О. А.,
аспірант
(Київський національний університет імені Тараса Шевченка)

УДК 349.2:331.446:331.108.37

ПРОФЕСІЙНІ ХАРАКТЕРИСТИКИ ПРАЦІВНИКА: ПОНЯТТЯ, ЗМІСТ ТА ЗНАЧЕННЯ

Стаття присвячена дослідженню поняття «професійні характеристики працівника». Автором проаналізовано основні змістовні складові поняття: кваліфікацію, компетентність, людські та професійні якості.

Ключові слова: *професійні характеристики, ділові якості, кваліфікація, професійно важливі якості.*

Статья посвящена исследованию понятия «профессиональные характеристики работника». Автором проанализировано основные составляющие содержания понятия: квалификацию, компетентность, человеческие и профессиональные качества.

Ключевые слова: *профессиональные характеристики, деловые качества, квалификация, профессионально важные качества.*

The article is devoted to the research of the concept „professional characteristics of the employee". The author analyzes the main elements of the concept: qualification, competence, human and professional qualities.

Key words: *professional characteristics, business qualities, qualification, important qualities for the profession.*