

ОДЕСЬКА НАЦІОНАЛЬНА ЮРИДИЧНА АКАДЕМІЯ

КРАСНОВ Єгор Володимирович

УДК 349.2 (477)

**ОСНОВНІ ТРУДОВІ ПРАВА: МІЖНАРОДНІ СТАНДАРТИ
І ЗАКОНОДАВСТВО УКРАЇНИ**

Спеціальність: 12.00.03 - 12.00.05 - трудове право; право соціального
забезпечення

АВТОРЕФЕРАТ

дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата юридичних наук

Одеса – 2008

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана в Одеській національній юридичній академії Міністерства освіти і науки України.

Науковий керівник доктор юридичних наук, професор
ЧАНИШЕВА Галія Інсафівна,
Одеська національна юридична академія,
декан соціально-правового факультету

Офіційні опоненти: доктор юридичних наук, доцент
ПРИЛИПКО Сергій Миколайович,
Національна юридична академія України
ім. Ярослава Мудрого,
професор кафедри трудового права

кандидат юридичних наук, доцент
ГАРАЩЕНКО Ірина Петрівна,
Національний лінгвістичний університет,
доцент кафедри права

Захист відбудеться 7 червня 2008 р. о 12 годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 41.086.03 Одеської національної юридичної академії за адресою: 65009, м. Одеса, Фонтанська дорога, 23.

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці Одеської національної юридичної академії за адресою: м. Одеса, вул. Піонерська, 2

Автореферат розісланий 5 травня 2008 р.

Вчений секретар
спеціалізованої вченої ради

П.П. Музиченко

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. У сучасному світі проблема забезпечення поваги і додержання прав людини має загальне значення. Забезпечення прав і свобод людини - це вже не тільки внутрішньодержавна справа, а мета всього світового співтовариства, для якого доктрини, стандарти прав і свобод людини є проблемою глобального характеру. Права і свободи людини є тими універсальними правовими цінностями, для яких є характерним встановлення єдиних міжнародно-правових стандартів у сфері захисту прав особистості.

Тривають пошуки консенсусу у визначенні прав людини на всесвітньому рівні. Питання розвитку і захисту основних прав і свобод людини набувають дедалі більш важливого значення на європейському рівні. Проблема забезпечення прав людини набула глобальних масштабів і на національному рівні. В умовах ринкової економіки особливо відчувається її загострення у сфері праці. У зв'язку з цим актуальними питаннями науки трудового права є теоретичні та практичні питання, пов'язані з визнанням і захистом трудових прав.

Проблема утвердження і забезпечення основних трудових прав набуває особливої актуальності в умовах індустріального суспільства, глобалізації світової економіки з її несприятливими соціальними наслідками. Необхідно проаналізувати передумови змін характеру трудових відносин, їхнього впливу на трудові права людини, визначити перспективи розвитку трудового права, усієї сукупності трудових прав у системі прав людини.

Вітчизняними та зарубіжними вченими здійснено чимало досліджень, присвячених соціальним та трудовим правам людини, в тому числі у порівняльно-правовому аспекті з міжнародними стандартами (В. Андрійв, С. Верланов, Ю. Баранюк, М. Бару, Н. Болотіна, Л. Гаращенко, С. Добрянський, С. Дріжчаная, В. Жернаков, І. Лаврінчук, О. Макогон, В. Мармазов, О. Панкевич, С. Прилипко, П. Рабінович, Н. Раданович, В. Ротань, М. Стадник, М. Феськов, М. Хавронюк, Н. Хуторян, Г. Чанишева, А. Чернобай, С. Шевчук та ін.; Д. Гом'єн, Б. Гросс, К. Джевіцкі, А. Ейде, Л. Зваак, В. Іваненко, В. Іваненко, С. Іванов, І. Кисельов, К. Краузе, С. Лібенберг, Р. Лівшиць, О. Лукашова, М. Лушнікова, А. Лушніков, О. Пашков, А. Розас, Д. Харріс, М. Шейнін, Е. Шишак та ін.). Втім, у науці трудового права України основні трудові права як окремий феномен у системі прав людини у нових соціально-економічних умовах спеціально не досліджувались. За радянських часів основні трудові права зводилися до основних трудових прав робітників та службовців за радянським трудовим законодавством, точніше до змісту ст. 2 Основ законодавства про працю та КЗпП (В. Андреев, С. Іванов, Р. Лівшиць, В. Смолярчук та ін.). У цей час назріла необхідність комплексно дослідити основні трудові права людини як складової його соціальних прав, а також вплив сучасних соціально-економічних, технічних процесів, міжнародних трудових стандартів на їхній розвиток.

Актуальність теми дисертації пояснюється також необхідністю законодавчого закріплення основних трудових прав у новому Трудовому кодексі України. Важливо визначити обсяг, зміст цих прав, сформулювати їх відповідно до всесвітніх універсальних та європейських трудових стандартів.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Теоретичні та практичні питання теми дисертації досліджувалися у межах виконання планів науково-дослідної роботи кафедри трудового права та права соціального забезпечення «Правове забезпечення праці та соціального захисту населення в умовах становлення соціально-орієнтованої ринкової економіки в Україні» на 2001-2005 роки і «Правове регулювання трудових відносин і відносин у сфері соціального захисту в умовах ринкової економіки та його ефективність» на 2006-2010 роки, які є складовими планів науково-дослідної роботи Одеської національної юридичної академії «Правові проблеми становлення і розвитку сучасної правової держави» на 2001-2005 роки (державний реєстраційний номер 0101U001195) і «Традиції та новації у сучасній українській державності і правовому житті» на 2006-2010 роки (державний реєстраційний номер 0106U004970).

Мета і завдання дослідження. Метою дисертаційного дослідження є розробка концепції основних трудових прав у сучасних соціально-економічних умовах, внесення теоретично обґрунтованих пропозицій щодо їх законодавчого закріплення з урахуванням міжнародних трудових стандартів.

Для досягнення зазначеної мети в дослідженні ставляться такі завдання:

проаналізувати еволюцію основних трудових прав, становлення і розвиток вчення про трудові права людини;

дослідити загальні риси та юридичну своєрідність трудових прав у системі прав людини;

розглянути основні тенденції розвитку трудових прав на початку ХХІ сторіччя;

сформулювати поняття основних трудових прав та здійснити їх класифікацію;

дослідити всесвітні універсальні стандарти трудових прав та здійснити порівняльний аналіз із законодавством України;

дослідити європейські стандарти трудових прав та здійснити порівняльний аналіз із законодавством України;

проаналізувати зарубіжний законодавчий досвід закріплення обсягу і змісту основних трудових прав;

розробити науково обґрунтовані пропозиції щодо нормативного закріплення основних трудових прав в актах чинного трудового законодавства України, проєкти Трудового кодексу України з урахуванням міжнародних трудових стандартів, позитивного законодавчого досвіду зарубіжних країн.

Об'єктом дослідження є трудові правовідносини, в рамках яких реалізуються основні трудові права працівників і роботодавців.

Предметом дослідження є міжнародні стандарти основних трудових прав, відповідні норми в актах законодавства зарубіжних країн та національного законодавства.

Методи дослідження. Методологічною основою дисертаційного дослідження є низка загальнонаукових і спеціальних методів пізнання, вибір яких обумовлений особливостями його об'єкту, предмету, мети і завдань. За допомогою діалектичного методу розглянуто поставлені автором проблеми основних трудових прав працівників в їх розвитку та взаємозв'язку. Застосування історико-правового методу дозволило проаналізувати еволюцію трудових прав людини, їхнє законодавче закріплення і обґрунтувати необхідність подальшого наукового дослідження цієї проблеми. Формально-логічний та системний методи відіграли значну роль у дослідженні загальних рис та юридичної своєрідності трудових прав у системі прав людини. Порівняльно-правовий метод дозволив зіставити схожі об'єкти пізнання при аналізі національного трудового законодавства, міжнародних правових актів та законодавства зарубіжних країн.

Основні положення та висновки дисертації базуються на аналізі міжнародних актів про права людини, чинного законодавства України та законодавства країн із розвиненою ринковою економікою, постсоціалістичних країн Центральної та Східної Європи, держав колишнього Союзу РСР, досягнень загальної теорії права, конституційного права, трудового права, права соціального забезпечення, міжнародного права, інших галузей системи права України, матеріалів судової практики, у тому числі практики Європейського суду з прав людини, щорічних доповідей Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини.

Наукова новизна одержаних результатів. Дисертація є першим у вітчизняній науці трудового права спеціальним комплексним дослідженням системи основних трудових прав працівників у сучасний період.

У межах здійсненого дослідження одержано такі результати, що мають наукову новизну:

Вперше:

досліджено еволюцію трудових прав у міжнародних актах і національному законодавстві та становлення і розвиток вчення про основні права людини у сфері праці у вітчизняній науці трудового права;

визначено місце основних трудових прав у системі прав людини, їх загальні риси та юридичну своєрідність;

проаналізовано основні тенденції розвитку трудових прав на початку XXI ст. в умовах постіндустріального суспільства, такі як: єдність приватних і публічних засад; комплексний підхід до основних трудових прав та їх правового опосередкування; посилення значення міжнародних стандартів трудових прав; недопущення погіршення становища працівників порівняно з рівнем, передбаченим чинним законодавством, і заборона зловживання трудовими правами; визнання соціального діалогу у сфері праці основним принципом реалізації трудових прав та свобод;

обґрунтовано доцільність виділення у системі національного трудового права самостійного правового інституту «Основні права людини у сфері праці» та визначено його зміст;

досліджено вплив на основні трудові права процесів глобалізації світової економіки. Серед основних напрямків впливу процесів глобалізації на трудові права людини виділяються зростання ролі транснаціональних корпорацій, активізація трудової міграції, посилення значення міжнародних трудових стандартів;

розглянуто питання ефективності діяльності МОП на наднаціональному та національному рівнях в умовах глобалізації економіки;

проаналізовано всесвітні універсальні стандарти основних трудових прав та внесено конкретні пропозиції щодо приведення національного законодавства у цій сфері у відповідність з міжнародними трудовими стандартами;

досліджено європейські стандарти основних трудових прав та здійснено порівняльно-правовий аналіз із національним законодавством у цій сфері, на підставі якого внесено конкретні пропозиції щодо приведення національного законодавства у цій сфері у відповідність з європейськими трудовими стандартами;

удосконалено:

визначено поняття основних трудових прав та здійснено їх класифікацію за різними підставами;

запропоновано системний підхід до основних трудових прав та розглянуто найбільш важливі чинники, які впливають на розвиток системи трудових прав;

уточнено цілі та завдання національного трудового законодавства, внесено конкретні пропозиції щодо удосконалення змісту ст. 1 «Мета і завдання Трудового кодексу України» проекту ТК України;

дістало подальшого розвитку:

охарактеризовано зміст найважливіших положень, на яких ґрунтуються сучасні міжнародні стандарти трудових прав;

проаналізовано роль Міжнародної організації праці у встановленні міжнародних стандартів основних трудових прав та здійсненні контролю за їх дотриманням у сучасний період;

досліджено зміст, значення і характерні риси Декларації МОП основних принципів і прав у сфері праці та механізм її реалізації;

з'ясовано особливості законодавчого закріплення та змісту основних трудових прав у зарубіжному законодавстві, зокрема таких як право на працю, право на відпочинок, право на справедливую заробітну плату, право на об'єднання, право на колективні переговори і договори, право на участь працівників в управлінні організацією, право на страйк;

проаналізовано положення актів чинного трудового законодавства, проекту Трудового кодексу України про основні трудові права та сформульовано теоретично обґрунтовані пропозиції та рекомендації щодо удосконалення їхнього змісту з урахуванням міжнародних трудових стандартів та позитивного законодавчого досвіду зарубіжних країн.

Практичне значення одержаних результатів. Результати дисертаційного дослідження, отримані автором, можуть бути використані у

законотворчій діяльності, у тому числі при роботі над проектом Трудового кодексу України.

Висновки та пропозиції, що містяться у дисертації, можуть бути корисними у науково-дослідній роботі для подальшого дослідження теоретичних та практичних проблем основних трудових прав, а також у практиці застосування чинного трудового законодавства з точки зору правильного розуміння змісту правових норм, їхнього тлумачення, вирішення питань, не врегульованих нормами права.

Результати дослідження можуть бути також використані у навчальному процесі при викладанні нормативного курсу «Трудове право України», при підготовці робочих програм, підручників, навчальних посібників, практикумів із зазначеної дисципліни.

Апробація результатів дослідження. Основні положення дисертації доповідалися та обговорювалися на засіданнях науково-теоретичного семінару кафедри трудового права та права соціального забезпечення, на науково-практичних конференціях, зокрема: 6-й звітній щорічній студентській науковій конференції ОНЮА (м. Одеса, квітня 2003 р.); 7-й (59-й) звітній науковій конференції професорсько-викладацького та аспірантського складу ОНЮА, присвяченій четвертій річниці присвоєння Одеській національній юридичній академії статусу національної (м. Одеса, 22-23 квітня 2004 р.); 8-й (60-й) звітній науковій конференції професорсько-викладацького і аспірантського складу, присвяченій п'ятій річниці присвоєння Одеській національній юридичній академії статусу національної (м. Одеса, 22-23 квітня 2005 р.); Другій науково-практичній конференції «Захист соціальних та економічних прав людини: міжнародні стандарти та законодавство України» (м. Київ, 12 березня 2004 р.); 9-й звітній науковій конференції професорсько-викладацького і аспірантського складу Одеської національної юридичної академії (м. Одеса, 26 квітня 2006 р.); міжнародній науково-практичній конференції «Право, держава, духовність: шляхи розвитку та взаємодії» (м. Одеса, 9-10 червня 2006 р.); 10-й звітній науковій конференції професорсько-викладацького і аспірантського складу Одеської національної юридичної академії (м. Одеса, 27 квітня 2007 р.); міжнародній науково-практичній конференції «Зона вільної торгівлі Україна - Європейський Союз: правові та економічні аспекти» (м. Одеса, 8 червня 2007 р.).

Публікації. Основні положення, теоретичні висновки та практичні рекомендації, що містяться у дисертації, викладені автором у 8 публікаціях, в тому числі 3 наукових статтях, опублікованих у фахових виданнях, перелік яких затверджений ВАК України.

Структура дисертації зумовлена метою та завданнями дослідження. Дисертаційна робота складається зі вступу, чотирьох розділів, які містять дев'ять підрозділів, висновків та списку використаних джерел. Загальний обсяг дисертації складає 206 сторінок, з яких основний зміст - 186 сторінок.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ

У Вступі обґрунтовуються актуальність теми дослідження, визначаються мета роботи і завдання, які необхідно вирішити для досягнення поставленої мети, об'єкт, предмет і методи дослідження, висвітлюються наукова новизна одержаних результатів та їх практичне значення.

Перший розділ «Трудові права у системі прав людини: загальні риси та юридична своєрідність» складається з трьох підрозділів. У *підрозділі 1.1. «Еволюція трудових прав людини. Становлення і розвиток вчення про основні трудові права»* аналізуються генезис юридичної думки про трудові права людини, їх становлення та розвиток на законодавчому рівні. Сучасні трудові права, проголошені у міжнародно-правових актах, конституціях та законодавстві економічно розвинутих країн, є результатом тривалого історичного становлення і розвитку прав людини. У підрозділі показано значення у становленні прав і свобод людини, в тому числі соціальних і трудових прав, вчення про природні та природжені права людини та юридико-позитивістського вчення про права людини як їхнього доктринального обґрунтування.

Автор досліджує становлення і розвиток трудових прав у країнах Заходу та національній юридичній практиці. У більшості країн процес легалізації трудових прав пов'язується із XIX ст. - початком XX ст., коли отримало значний розвиток публічно-правове регулювання трудових відносин. Більшість відомих вчених — юристів на початку XX ст. були прибічниками природно-правової теорії прав людини, не заперечували необхідність закріплення природних прав у чинному законодавстві. До них належали і відомі вчені — трудовики (зокрема, Л.С. Таль, П.І. Астров), які виходили із нерозривності особистості та найманої праці працівника, а правову охорону трудових прав у процесі праці визнавали первинним завданням робочого права.

У XX ст. розвиток трудових прав відбувався у двох основних напрямках. По-перше, до середини XX ст. зростала роль держави у забезпеченні трудових прав працівників, відбувалося розширення трудових прав, підвищення рівня їх юридичних гарантій. З другої половини XX ст. змінилася роль держави у регулюванні трудових прав, вона виступила соціальним партнером представників працівників і роботодавців. По-друге, XX ст. ознаменувалося формуванням міжнародних стандартів трудових прав, які містяться в актах ООН, МОП, регіональних організацій (Ради Європи, Європейського Союзу та ін.).

За радянських часів правова регламентація трудових прав здійснювалася у централізованому нормативному порядку. Для цього періоду було характерним патерналістське ставлення держави до працівника, а доктринальним обґрунтуванням розвитку трудових прав став юридико-позитивістський підхід. Соціалістична держава гарантувала працівникам тільки трудові права, встановлені трудовим законодавством. Право на працю перетворилося у загальний обов'язок працювати. Умови договорів про працю

регламентувалися законодавцем. Роль колективних договорів у регулюванні трудових відносин була формальною. Допускалося обмеження індивідуальних трудових прав на користь колективних трудових прав.

З середини 60-х рр. у зв'язку із проведенням господарських реформ, розширенням прав підприємств відбулося деяке розширення локальної нормотворчості при збереженні ролі централізованого державного регулювання. Серед функцій трудового права головною визнавалася виробнича функція.

У 70-80-ті рр. вчені — трудовики (М.Л. Бару, Л.Ю. Бугров, С.О. Іванов, Р.З. Лівшиць, А.Г. Орлов, О.С. Пашков, В.Г. Ротань та ін.) звернулися до проблем правового статусу особистості, що свідчило про відступ від позитивістського підходу до трудових прав і повернення до теорії природних і природжених прав. Був визнаний пріоритет соціальної функції трудового права щодо виробничої. У науковому обґрунтуванні трудових прав намітився поворот до особистості працівника, правовому захисту його честі та гідності, визнання свободи праці та творчого потенціалу конкретної особистості.

Прийняття Конституції України ознаменувало зміну напрямку розвитку основних трудових прав у руслі загально цивілізаційних цінностей. У Конституції було проголошено низку основних трудових прав відповідно до міжнародних трудових стандартів.

На межі ХХ – ХХІ ст.ст. відбувається трансформація трудових прав, які розвиваються в умовах глобалізації економіки, індустріального суспільства. Цей період пов'язується з формуванням самостійного інституту в системі трудового права - інституту захисту трудових прав людини.

У підрозділі 1.2. «Основні тенденції розвитку трудових прав на початку ХХІ ст.» аналізуються чинники, які здійснили вирішальний вплив на розвиток трудових прав на початку ХХІ ст., та основні тенденції їхнього розвитку. Останні тісно пов'язані з новими тенденціями у розвитку сучасного трудового права. Однак усі автори сходяться на тому, що після завершення перехідного періоду до постіндустріального суспільства, розвиток цієї галузі права обов'язково продовжиться. Зміняться найважливіші аспекти правового регулювання трудових відносин: предмет, методи, функції, зміст, суб'єкти, структура та ін. Однак трудове право збереже фундаментальні цінності, які склалися сторіччями. До останніх належать і основні трудові права, визнані цивілізованими державами, зокрема заборона примусової праці, рівність працівників, свобода асоціації та діяльності профспілок, право на колективні переговори та укладення колективних договорів, право на страйк, право працівників на участь в управлінні організацією та ін.

Серед основних тенденцій розвитку трудових прав на початку ХХІ ст. слід виділити наступні. Для трудових прав характерним є єдність приватних і публічних засад. Трудові права за своєю природою є невід'ємними, невідчужуваними правами людини, базуються на принципах свободи і рівності. У цьому значенні трудові права слід розглядати як природні права. З іншого боку, обсяг, зміст трудових прав визначаються державою, забезпечення трудових прав людини є обов'язком держави.

В умовах глобалізації посилюється значення міжнародних стандартів трудових прав, проголошених в актах ООН, МОП, регіональних організацій. У дисертації досліджується ефективність діяльності МОП на наднаціональному та національному рівнях у сучасний період.

Наступна тенденція розвитку основних трудових прав пов'язана з посиленням гнучкості правового регулювання трудових відносин, розвитком нетипових форм зайнятості, розширенням сфери індивідуально-договірного регулювання. У нових умовах важливим питанням є визначення меж здійснення трудових прав працівників і роботодавців. Якщо до недавнього часу зазначені межі визначалися заборонаю погіршення становища працівників, порівняно з рівнем, передбаченим чинним законодавством, то нині до цього принципу слід додати заборону зловживання трудовими правами.

Остання тенденція пов'язана з розвитком соціального діалогу у сфері праці, його різних організаційно-правових форм. Міжнародні стандарти колективних трудових прав реалізуються в національній юридичній практиці сторонами колективних трудових правовідносин, основним принципом взаємодії яких є принцип соціального діалогу.

У підрозділі акцентується увага на необхідності нового комплексного підходу до трудових прав та їх правового опосередкування. Сучасне трудове право приймає на себе охорону гідності особистості, недоторканості приватного життя, особистої та сімейної таємниці, а також інших нематеріальних благ найманого працівника, і таким чином сприяє формуванню статусу «соціального громадянина». У цей час МОП приділяє особливу увагу концепції «гідної праці», питання якої обговорювалися на 89-й сесії Міжнародної конференції праці у 2001 р. В основній доповіді Генерального директора МБП «Скоротити дефіцит гідної праці» було виділено чотири виміри гідної праці: основні права у сфері праці та трудові норми; зайнятість; соціально-економічна безпека; соціальний діалог.

У дисертації досліджуються питання рівності трудових прав в умовах зміни трудової мотивації та висування на перший план «людського потенціалу». Окремо аналізується вплив на трудові права людини процесів глобалізації світової економіки. Підкреслюється особлива значимість у глобальній економіці поваги прав працівників і правових норм на підставі справедливості, солідарності та тендерної рівності. У підрозділі серед основних напрямків впливу процесів глобалізації на трудові права людини аналізуються зростання ролі транснаціональних корпорацій, активізація трудової міграції, посилення значення міжнародних стандартів праці. У підрозділі проаналізовано положення Тристоронньої декларації принципів, що стосуються багатонаціональних корпорацій та соціальної політики (Женева, листопад 1977 р., з поправками, внесеними у листопаді 2000 р.). Звертається увага на основні тенденції правового регулювання трудових відносин мігрантів, необхідність прирівнювання їх у трудових правах до громадян через прямий припис Конвенції ООН про захист прав трудящих — мігрантів та членів їхніх сімей 1990 р. (ст. 25).

У підрозділі 1.3. «*Поняття та класифікація основних трудових прав*» визначається поняття основних трудових прав та здійснюється їх класифікація. Автор виходить із принципу неподільності основних прав і свобод, ідеї взаємозв'язку між громадянськими і політичними правами, з одного боку, та економічними, соціальними й культурними правами з іншого. У зв'язку з цим дисертант не погоджується з концепцією К. Васака про три покоління прав людини, яка певною мірою сприяла не визнанню економічних, соціальних та культурних прав основними правами і застосуванню деякими державами й міжнародними організаціями подвійних стандартів щодо основних прав і свобод. Історія еволюції прав людини на національному рівні не дає можливості співвіднести виникнення різних прав людини з чітко окресленими стадіями.

У дисертації запропоновано системний підхід до основних трудових прав. Система основних трудових прав, яка складається з індивідуальних і колективних трудових прав, носить динамічний характер, здатна змінюватися та розширюватися. На її розвиток впливають такі об'єктивні чинники як рівень розвитку суспільства, його демократизації, ступінь входження у міжнародний та європейський правові простори.

У підрозділі визначається поняття основних трудових прав як можливостей людини у сфері праці, закріплених у міжнародних актах, Конституції, законах України і необхідних для її гідного існування й розвитку та забезпечення якості трудового життя.

У дисертації здійснюється класифікація основних трудових прав за такими підставами: за суб'єктною ознакою - індивідуальні та колективні трудові права. Перші здійснюються працівником індивідуально, другі - у складі колективу працівників. Залежно від суб'єктів індивідуальних і колективних трудових правовідносин, в рамках яких реалізуються індивідуальні та колективні трудові права, основні трудові права можна класифікувати як права найманих працівників, права організацій працівників, права працівників — мігрантів, права жінок, права дітей та підлітків, права працівників із сімейними обов'язками, права інвалідів, права представників працівників, права роботодавців, права організацій роботодавців. За способом закріплення виділяються основні трудові права, які містяться у міжнародних актах про права людини, та основні трудові права, проголошені в актах національного законодавства (конституціях, трудових кодексах, інших законах). За змістовним наповненням основні трудові права можна класифікувати як такі, що передбачають та регулюють умови праці, захисні процедури, професійну орієнтацію та підготовку, зобов'язання держави у сфері працевлаштування та зайнятості, рівність прав і можливостей та заборону дискримінації, заборону примусової праці, соціальний діалог. За способом формулювання слід вирізняти основні трудові права, які сформульовані як рекомендаційні, оціночні базові положення, і права, пов'язані з певними матеріальними (нематеріальними) благами.

Другий розділ «Основні трудові права в міжнародних актах і актах регіональних організацій» складається з чотирьох підрозділів.

У *підрозділі 2.1. «Основні трудові права в актах ООН»* досліджуються міжнародні стандарти трудових прав, закріплені в актах ООН. До числа визнаних на міжнародному рівні прав людини належать ті, що проголошені в Міжнародному Біллі про права людини або розроблені в подальших документах, ухвалених Генеральною Асамблеєю ООН. У підрозділі розглядаються основні невід'ємні та невідчужувані трудові права, закріплені у Загальній Декларації прав людини і двох пактах, ухвалених на основі цієї Декларації: Міжнародному пакті про громадянські та політичні права і Міжнародному пакті про економічні, соціальні та культурні права. Зокрема, у Загальній декларації прав людини проголошені такі основні невід'ємні та невідчужувані трудові права: право на працю, право на вільний вибір роботи, право на захист від безробіття, право на справедливі та сприятливі умови праці, право на рівну плату за рівну працю без будь-якої дискримінації, права на справедливу і задовільну винагороду, що забезпечує гідне людини існування для неї самої та її сім'ї, та на додаткові засоби соціального забезпечення у разі необхідності, право створювати професійні спілки та вступати до них для захисту своїх інтересів; право на відпочинок і довілля, включаючи право на розумне обмеження робочого дня і на оплачувану періодичну відпустку. Зазначені права водночас визнаються основними принципами міжнародного трудового права.

Також у дисертації увага приділяється розгляду міжнародних трудових стандартів, що містяться в конвенціях ООН про ліквідацію усіх форм расової дискримінації, ліквідацію усіх форм дискримінації стосовно жінок, захист прав трудящих — мігрантів і членів їхніх сімей.

У *підрозділі 2.2. «Основні трудові права в актах МОП»* досліджуються міжнародні стандарти трудових прав, проголошені у конвенціях і рекомендаціях МОП. Аналізуються роль МОП у встановленні міжнародних трудових стандартів, зокрема стандартів основних трудових прав, а також основні завдання і напрямки її діяльності в умовах глобалізації економіки. Перший розділ Міжнародного кодексу праці (складається з 188 конвенцій та 199 рекомендацій МОП) називається «Основні права людини», і містить акти МОП, присвячені таким правам як свобода асоціації; примусова праця; рівність прав і поводження .

У підрозділі розкриваються зміст і значення Декларації МОП основних принципів і прав у сфері праці 1998 р., механізм її реалізації. Стурбованість світового співтовариства процесом глобалізації світової економіки та її несприятливими соціальними наслідками обумовила необхідність перегляду МОП своїх цілей, завдань і методів роботи. Декларація 1998 р. з'явилась певною мірою відповіддю МОП на виклик глобалізації та її несприятливих соціальних наслідків для працівників в усьому світі. Ухвалення Декларації переслідувало мету підтвердити незмінність основних принципів і прав, проголошених у Статуті МОП, та сприяти їх дотриманню та зміцненню.

Декларація привертає увагу світового співтовариства до чотирьох основних принципів і прав, оскільки вони є передумовою розвитку усіх інших прав працівників у сфері праці в кожній країні. Основні принципи і права дістали вираження і розвиток у формі конкретних прав і зобов'язань у 8 конвенціях, які визнані фундаментальними як у самій МОП, так і за її межами. У підрозділі проаналізовано ефективність механізму реалізації Декларації, який включає два елементи: щорічні заходи з реалізації, що стосуються нератифікованих фундаментальних Конвенцій, та глобальну доповідь Генерального директора МБП.

У дисертації визначено основні риси Декларації 1998 р., до яких віднесено, зокрема, підтвердження незмінності та універсального характеру основних принципів і прав, проголошених у Статуті МОП та Філадельфійській декларації 1944 р.; підкреслення важливого значення дотримання, зміцнення та реалізації основних принципів і прав у сфері праці для підсилення зв'язків між соціальним прогресом та економічним зростанням; привернення уваги до забезпечення прав осіб, які мають особливі соціальні потреби, насамперед безробітних і трудящих — мігрантів, та ін.

У підрозділі 2.3. «*Основні трудові права в актах Ради Європи*» аналізуються європейські стандарти трудових прав, закріплені в Європейській конвенції про захист прав людини і основних свобод (Рим, 4 листопада 1950 р.), Європейській соціальній хартії (Турін, 18 жовтня 1961 р.), Європейській соціальній хартії (переглянутій) (Страсбург, 3 травня 1996 р.).

У дисертації підкреслюється значення Європейської соціальної хартії як універсального міжнародно-правового акту у сфері захисту соціальних прав людини, який, закріплюючи усі права, що містяться в актах ООН, МОП, певною мірою змінює їх з урахуванням регіональної специфіки, новітніх тенденцій розвитку основних прав людини. На цей час ЄСХ (переглянута) містить найбільш повний каталог соціальних прав, в тому числі 23 права у сфері праці, порівняно з іншими міжнародними актами.

Європейська соціальна хартія (переглянута) стала частиною національного трудового законодавства внаслідок її ратифікації Законом України від 14 вересня 2006 року «Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої)». Україною взято зобов'язання щодо виконання положень 27 статей (у тому числі 6 із 9 обов'язкових) та 74 пунктів ЄСХ (переглянутої). Серед прав, закріплених у зазначених статтях, є такі індивідуальні трудові права: право на працю, право на справедливі умови праці, право на безпечні та здорові умови праці, право на справедливу винагороду, право дітей і підлітків на захист, право працюючих жінок на охорону материнства, право на професійну орієнтацію, право на професійну підготовку, право на охорону здоров'я, право інвалідів на самостійність, соціальну інтеграцію та участь у житті суспільства, право займатися прибутковою діяльністю на території інших Сторін, право на рівні можливості та рівне ставлення при вирішенні питань щодо працевлаштування та професії без дискримінації за ознакою статі, право на захист у разі звільнення, право на гідне ставлення на роботі, право

працівників із сімейними обов'язками на рівні можливості та рівне ставлення до них. Колективними трудовими правами є: право на створення організацій, право на укладення колективних договорів, право на інформацію і консультації, право брати участь у визначенні та поліпшенні умов праці та виробничого середовища, право представників працівників на захист на підприємствах та умови, які повинні створюватися для них, право на інформацію та консультації під час колективного звільнення.

У підрозділі 2.4. «Основні трудові права в актах Європейського Союзу» досліджуються стандарти трудових прав, передбачені Хартією основних соціальних прав трудящих (Страсбург, 9 грудня 1989 р.), Хартією основних прав ЄС (Ніцца, 7 грудня 2000 р.) У підрозділі аналізуються питання утвердження соціальних прав людини, яке нерозривно поєднане з розвитком спільної соціальної політики.

В основі соціальної політики країн — учасниць ЄС лежить визнання соціальних прав громадян. Про посилення уваги до соціальних прав людини свідчить прийняття у 1989 р. Хартії про основні соціальні права трудящих. Основними принципами європейського трудового права Хартія визнає рівне ставлення до чоловіків і жінок у сфері трудових відносин, свободу об'єднань і право соціальних партнерів вести переговори і укладати колективні договори. Хартія закріплює основні соціальні права, які згруповані за наступними напрямками: свобода пересування; зайнятість і оплата праці; покращання умов життя і праці; соціальний захист; свобода асоціації та право на колективні переговори; професійне навчання; рівне ставлення до чоловіка і жінки; інформація, консультації і участь працівників в управлінні виробництвом; безпека і гігієна праці; охорона праці дітей та підлітків; трудящі похилого віку.

Хартія проголошує індивідуальні та колективні трудові права. Зокрема, до колективних трудових прав належать: право роботодавців і працівників у країнах ЄС на об'єднання; право вести колективні переговори і укладати колективні договори; право на проведення колективних дій у разі виникнення конфлікту інтересів, включаючи право на страйк. Хартія також містить розділ про інформацію, консультації та участь працівників в управлінні виробництвом. Деякі положення Хартії є більш демократичними порівняно з актами ООН.

Хартія основних прав ЄС закріплює всі три групи основних прав і свобод. У цьому полягає сутність принципу неподільності основних прав і свобод, який відображено у преамбулі Хартії. Універсальний характер предмета Хартії є однією з головних ознак цього документу порівняно з актами ООН, Ради Європи. Хоча економічні та соціальні права багато в чому ще зберігають програмний характер, але більше не вважаються другорядними. Хартія закріплює такі індивідуальні та колективні трудові права: право на працю і свободу професійної діяльності; право працівників підприємства на інформацію та консультацію; право на колективні переговори та колективні дії; право на звернення до служб зайнятості; захист від необґрунтованого звільнення; право на справедливі та належні умови праці, яке включає право працівників на гідні

умови праці, що відповідають вимогам безпеки і охорони здоров'я та право на відпочинок; заборона дитячої праці та захист молоді на робочому місці; право на захист працівників із сімейними обов'язками.

Третій розділ «Основні трудові права у зарубіжному законодавстві» присвячено аналізу переліку та змісту основних трудових прав, закріплених у конституціях, трудових кодексах та інших законодавчих актах зарубіжних країн. В актах зарубіжного законодавства визнається наступний перелік основних трудових прав: право на працю, заборона примусової праці, свобода вибору професії, рівність і заборона дискримінації у сфері праці, право на відпочинок, право на справедливую заробітну плату, встановлення державного мінімуму заробітної плати, рівна винагорода чоловічої та жіночої праці, право на об'єднання працівників (у професійні спілки) і роботодавців (в організації роботодавців), право на участь в управлінні виробництвом, право на колективні переговори і укладення колективних договорів, 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 і батьківства, трудящих похилого віку, право на роботу в умовах, що не принижують 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 розділі аналізуються особливості законодавчого закріплення і змісту окремих трудових прав, таких як право на працю, право на відпочинок, право на справедливую заробітну плату, право на об'єднання, право на колективні переговори і договори, право на участь працівників в управлінні організацією, право на страйк, Досліджено трансформацію змісту права на працю у постсоціалістичних країнах.

Четвертий розділ «Основні трудові права в актах національного законодавства» містить два підрозділи, в яких дається оцінка основних трудових прав, закріплених у національному законодавстві та проекті Трудового кодексу України, в світлі всесвітніх універсальних та європейських стандартів і зарубіжної регламентації.

У підрозділі 4.1. «Основні трудові права в Конституції України та інших законодавчих актах» здійснюється порівняльно-правовий аналіз основних трудових прав, закріплених у Конституції України, КЗпП, інших законах України з міжнародними стандартами трудових прав. У Конституції України не закріплюється повний каталог трудових прав, проголошених у Загальній декларації прав людини, Міжнародному пакті про економічні, соціальні та культурні права, хоча окремі соціальні права дослівно відтворено у тексті Основного Закону. Перелік основних трудових прав працівників, передбачений ст. 2 чинного КЗпП, не відповідає повною мірою всесвітнім універсальним та європейським трудовим стандартам. Останні зміни та доповнення вносилися до зазначеної статті ще Законом України від 5 липня 1995 р. У змісті статті зберігаються права, які нині стосуються вже іншої сфери

- сфери соціального забезпечення (на матеріальне забезпечення в порядку соціального страхування в старості, а також у разі хвороби, повної або часткової втрати працездатності, на матеріальну допомогу в разі безробіття).

У підрозділі 4.2, «Основні трудові права у проекті Трудового кодексу України» аналізується зміст ст. 21 проекту ТК, в якій закріплюються основні права працівника, та ст. 26 «Основні права роботодавця» і вносяться конкретні пропозиції щодо переліку цих прав та їх формулювання. Видається доцільним іменувати зазначені статті «Основні трудові права працівника» і відповідно «Основні трудові права роботодавця». Річ у тім, що у рамках трудових правовідносин працівник здійснює й інші соціальні права, зокрема, право на матеріальне забезпечення у разі безробіття, хвороби, повної або часткової непрацездатності, однак їх реалізація відбувається на підставі норм іншої галузі права - права соціального забезпечення. Зазначені в цій статті такі права як захист від безробіття (п. 4), участь у загальнообов'язковому державному соціальному страхуванні (п. 13) необхідно виключити, оскільки вони стосуються не сфери праці, а сфери соціального забезпечення.

Потрібно також звернути увагу на те, що деякі із зазначених у ст. 21 прав фактично дублюють або уточнюють принципи правового регулювання трудових відносин, викладені у ст. 3 проекту Трудового кодексу. Передбачене у п. 15 право вимагати від роботодавця дотримання ним умов трудового законодавства, колективного і трудового договорів взагалі не може бути визнано основним трудовим правом працівника, оскільки є одним з основних обов'язків роботодавця і передбачено ст. 27 проекту ТК.

У дисертації пропонується розмежовувати у новому Трудовому кодексі України основні трудові права працівника та його права як сторони трудового договору. Передбачені ст. 21 проекту ТК основні права мають різну природу: одні з них належать до категорії статутних та складають елементи правового статусу фізичної особи — працівника, інші є складовою частиною трудових правовідносин між працівником і роботодавцем.

У підрозділі запропоновано зміст ст. 21 та ст. 26 проекту ТК з урахуванням міжнародних трудових стандартів, у тому числі положень Європейської соціальної хартії (переглянутої).

ВИСНОВКИ

Основні трудові права і свободи людини є найважливішою складовою загальноновизнаних принципів і норм міжнародного права та визначають рамки національного трудового права будь-якої демократичної країни. Метою національного трудового законодавства слід вважати встановлення державних гарантій трудових прав і свобод, захист трудових прав та інтересів працівників і роботодавців. Необхідність забезпечення основних прав людини у сфері праці обумовлює доцільність виділення у системі трудового права самостійного правового інституту з відповідною назвою, норми якого закріплювали б

індивідуальні та колективні трудові права, правові засоби їх забезпечення, характеристику права на працю як одного з найважливіших трудових прав людини і громадянина.

Систему основних трудових права складають права, регламентація та забезпечення яких здійснюється за допомогою трьох груп джерел: перша - міжнародно-правові акти всесвітнього рівня (акти ООН, МОП), друга - акти регіонального рівня (акти Ради Європи, Європейського Союзу, інших регіональних організацій), третя - акти національного законодавства, якими встановлено гарантії здійснення та захисту основних трудових прав.

Однією з особливостей сучасного міжнародно-правового регулювання прав людини є тенденція до єдиного правового регулювання усіх прав людини - громадянських, політичних, економічних, соціальних, культурних. Саме такий підхід застосовано в міжнародних актах, прийнятих наприкінці ХХ ст. (Декларація тисячоліття ООН від 8 вересня 2000 р., Хартія основних прав ЄС від 7 грудня 2000 р.). Міжнародно-правова регламентація трудових прав відбувається узгоджено у комплексі інших соціально-економічних прав. Серед соціальних прав, проголошених у міжнародних актах та актах регіональних організацій, трудові права займають важливе місце.

Трудовим правам, які мають загальні риси з іншими основними правами людини, водночас властиві ознаки юридичної своєрідності. Трудові права є менш універсальними і поширюються тільки на суб'єктів індивідуальних і колективних трудових правовідносин. Реалізація трудових прав залежить від рівня економічного розвитку і пов'язана з виконанням державою певних обов'язків у сфері соціальної політики. Деякі трудові права сформульовані у вигляді оціночних базових положень, наприклад, право на справедливі та сприятливі умови праці, право на справедливу і задовільну винагороду, що забезпечує гідне людини існування для неї самої та її сім'ї, та на додаткові засоби соціального забезпечення у разі необхідності. Серед основних трудових прав, закріплених у міжнародних актах, є мінімальні соціальні стандарти робочого часу, часу відпочинку, заробітної плати, охорони праці тощо. Їх реалізація у національній юридичній практиці потребує встановлення відповідних державних соціальних стандартів та соціальних гарантій. Основні трудові права конкретизуються в трудових правах, передбачених нормами різних галузевих інститутів (заробітної плати, робочого часу, часу відпочинку, охорони праці та ін.).

Сучасні міжнародні стандарти трудових прав ґрунтуються на наступних принципових положеннях: трудові права як особисті блага є невід'ємними та невідчужуваними, вони базуються на принципах свободи, рівності, заборони дискримінації у сфері праці. У цьому значенні трудові права слід розглядати як природні права. З іншого боку, обсяг, зміст трудових прав визначаються державою; утвердження і забезпечення трудових прав людини є обов'язком держави, яка повинна створювати належні умови для реалізації прав людини у сфері праці; система трудових прав складається з індивідуальних і колективних трудових прав, вона носить динамічний характер, здатна змінюватися та

розширюватися; індивідуальні та колективні трудові права тісно взаємопов'язані, водночас реалізація колективних трудових прав не може обмежувати індивідуальні трудові права, знижувати закріплений законодавством їхній рівень.

Основними тенденціями розвитку трудових прав на початку XXI ст. є такі: єдність приватних і публічних засад; посилення значення міжнародних стандартів трудових прав; новий комплексний підхід до трудових прав та їх правового опосередкування, створення умов для всебічного розвитку людської особистості; недопущення погіршення становища працівників порівняно з рівнем, передбаченим чинним законодавством, і заборона зловживання трудовими правами; визнання соціального діалогу працівників і роботодавців (їх представників) основним принципом реалізації трудових прав та свобод.

Значний вплив на трудові права здійснюють процеси глобалізації світової економіки, у зв'язку з чим особливу значимість у глобальній економіці набуває повага прав працівників і правових норм на підставі справедливості, солідарності та тендерної рівності. Серед основних напрямків впливу процесів глобалізації на трудові права людини потрібно виділити зростання ролі транснаціональних корпорацій, активізацію трудової міграції, посилення значення міжнародних трудових стандартів. В умовах глобалізації особливу увагу слід приділяти забезпеченню основних трудових прав, проголошених Декларацією МОП основних принципів і прав у сфері праці від 18 червня 1998 р.: а) свободи об'єднання та реального визнання права на ведення колективних переговорів; б) скасування усіх форм примусової чи обов'язкової праці; с) реальної заборони дитячої праці; d) та недопущення дискримінації в галузі праці та занять. Декларація привертає увагу світового співтовариства до зазначених основних трудових прав, оскільки вони є передумовою розвитку інших прав працівників у сфері праці в кожній країні.

Порівняльно-правовий аналіз міжнародних трудових норм та законодавства України щодо основних трудових прав дозволяє дійти висновку, що законодавство України не повністю відповідає вимогам міжнародних трудових норм про основні трудові права, хоча в окремих випадках, зокрема, щодо захисту прав дітей та підлітків, містить навіть більш високі стандарти. Для забезпечення повної відповідності необхідно провести адаптаційну діяльність шляхом внесення до Конституції України, актів чинного трудового законодавства, проекту Трудового кодексу України змін та доповнень, зміст яких викладений у дисертації. Перелік основних трудових прав, закріплений у Конституції України, не відповідає повною мірою положенням Загальної декларації прав людини, Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права. Тільки окремі трудові права, які містяться у зазначених актах, відтворено у тексті Основного Закону. Зміст ст. 21 «Основні права працівника» проекту Трудового кодексу України необхідно привести у відповідність з положеннями ратифікованих Україною статей Європейської соціальної хартії (переглянутої) та іменувати її «Основні трудові права працівника». Не всі основні трудові права, передбачені актами Європейського Союзу, відображені у

ст. 21 проекту ТК. У дисертації внесено конкретні пропозиції щодо адаптації національного законодавства у сфері основних трудових прав до всесвітніх універсальних та європейських стандартів, а також запропоновано зміст статей 21 та 26 проекту Трудового кодексу України.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ АВТОРОМ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

1. Краснов Є.В. Принцип свободи об'єднання та трудове законодавство України //Актуальні проблеми держави і права: 36. наук. праць, Вип. 22. - Одеса: Юридична літ-ра, 2004. – С. 796-801.
2. Краснов Є.В. Міжнародні трудові норми та законодавство України про заборону дитячої праці //Актуальні проблеми держави і права: 36. наук. праць. Вип. 25. - Одеса: Юридична літ-ра, 2005. – С. 346-350.
3. Краснов Є.В. Декларація МОП про основоположні принципи і права у сфері праці: зміст і значення //Актуальні проблеми політики: 36. наукових праць. Вип. 32. - Одеса: Юридична літ-ра, 2007. – С. 68-72.
4. Краснов Є.В. Україна: реалізація основоположних принципів і прав у сфері праці //Правова держава очима молодих дослідників. 36. матеріалів 6-ї звітної щорічної студентської наукової конференції. - Одеса: Юридична літ-ра, 2003.- С. 332-334.
5. Краснов Є.В. Реалізація основоположних принципів МОП у трудовому законодавстві України //Захист соціальних та економічних прав людини: міжнародні стандарти і законодавство України: Матеріали науково-практичної конференції. У 2-х частинах. - К.: КЮІ МВС України, 2004. Ч. II. -С. 93-95
6. Краснов Є.В. Загальна характеристика основоположних принципів і прав у сфері праці //Проблеми правового забезпечення праці та соціального захисту населення України в сучасних умовах: 36. матеріалів круглого столу /За ред. к.ю.н., доц. Шумної Л.П. - Чернігів: КП «Видавництво «Чернігівські обереги», 2006. - С. 27-30.
7. Краснов Є.В. Моральні аспекти застосування дитячої праці в Україні //Право, держава, духовність: шляхи розвитку та взаємодії: Тези доповідей міжнародної науково-практичної конференції «Право, держава, духовність: шляхи розвитку та взаємодії»; м. Одеса, 3 вересня 2006 р. /Відп. ред. Ю.М. Оборотов, Г.І. Чанишева. - Одеса: Фенікс, 2006. - С. 197-199.
8. Краснов Є.В. Основоположні принципи і права у сфері праці за законодавством ЄС і проектом Трудового кодексу України //Зона вільної торгівлі Україна — Європейський Союз та європейська інтеграція: правові та економічні аспекти: 36. статей учасників міжнарод. наук.-практич. конф. (м. Одеса, 8 червня 2007 р.) /Відп. ред. М.П. Орзіх //Одеська національна юридична академія, Британська Рада в Україні, Українська асоціація європейських студій, Проект «Торговельна політика України». - Б-ка журналу «Юридический вестник». - О.: Фенікс, 2007. - С. 159-165.

АНОТАЦІЯ

Краснов Є.В. Основні трудові права: міжнародні стандарти і законодавство України. — Рукопис.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 - трудове право; право соціального забезпечення. - Одеська національна юридична академія, Одеса, 2008.

Дисертація присвячується комплексному дослідженню міжнародних стандартів основних трудових прав та законодавства України у цій сфері. Проаналізовано еволюцію прав людини та основні тенденції їх розвитку на початку ХХІ ст. Визначено місце трудових прав у системі прав людини, їх загальні риси та юридичну своєрідність. Сформульовано поняття основних трудових прав та здійснено їх класифікацію. Проаналізовано всесвітні універсальні та європейські стандарти трудових прав та здійснено порівняльно-правовий аналіз із законодавством України.

На підставі аналізу спеціальної літератури, чинного законодавства та практики його застосування, міжнародних трудових стандартів і позитивного зарубіжного законодавчого досвіду внесено пропозиції та рекомендації щодо нормативного закріплення основних трудових прав.

Ключові слова: система прав людини, основні трудові права, міжнародні стандарти основних трудових прав, індивідуальні трудові права, колективні трудові права.

АННОТАЦИЯ

Краснов Е.В. Основные трудовые права: международные стандарты и законодательство Украины. - Рукопись.

Диссертация на соискание научной степени кандидата юридических наук по специальности 12.00.05 — трудовое право; право социального обеспечения. — Одесская национальная юридическая академия, Одесса, 2008.

Диссертация посвящена комплексному исследованию международных стандартов основных трудовых прав и национального законодательства в этой сфере. В работе сформулирован ряд новых концептуальных в теоретическом плане и практически важных положений, касающихся объема, содержания и законодательного закрепления основных трудовых прав.

В диссертации проанализированы эволюция трудовых прав, становление и развитие учения об основных трудовых правах человека. Исследованы общие черты и юридическое своеобразие трудовых прав в системе прав человека. Выделены и рассмотрены основные тенденции развития трудовых прав в начале ХХІ ст. в условиях индустриального общества, глобализации мировой экономики.

Сформулировано понятие основных трудовых прав и осуществлена их классификация по различным основаниям: субъектному критерию, содержанию, способу закрепления и др.

Обоснована целесообразность выделения в системе национального трудового права самостоятельного правового института «Основные права человека в сфере труда» и определено его содержание.

В работе исследованы всемирные универсальные стандарты основных трудовых прав, содержащиеся в актах ООН, МОТ, и осуществлен сравнительно-правовой анализ с законодательством Украины в этой сфере. Проанализирована эффективность деятельности МОТ на наднациональном и национальном уровнях в условиях глобализации экономики. Раскрыто содержание, значение и основные черты Декларации МОТ основных принципов и прав в сфере труда 1998 г.

Исследованы европейские стандарты трудовых прав, закрепленные в актах Совета Европы, Европейского Союза и осуществлен сравнительно-правовой анализ с актами национального законодательства.

В диссертации проанализирован зарубежный законодательный опыт закрепления объема и содержания основных трудовых прав, таких как право на труд, право на отдых, право на справедливую заработную плату, право на объединение, право на коллективные переговоры и договоры, право на участие работников в управлении организацией, право на забастовку. Исследована трансформация содержания права на труд в постсоциалистических странах.

Проанализированы положения Конституции, актов действующего трудового законодательства, проекта Трудового кодекса Украины по закреплению основных трудовых прав и внесены конкретные предложения и рекомендации по совершенствованию их содержания.

Ключевые слова: система прав человека, основные трудовые права, международные стандарты основных трудовых прав, индивидуальные трудовые права, коллективные трудовые права.

SUMMARY

Krasnov Y.V. Fundamental labour rights: international standards and legislation of Ukraine. - Manuscript.

The thesis on gaining of Candidate of law degree in the specialty 12.00.05 - labour law; social security law. - Odessa National Academy of Law, Odessa, 2008.

The thesis is devoted to the complex analysis of international legal standards of fundamental labour rights and Ukrainian legislation in this field. The evolution of human rights and main tendencies of their development at the beginning of the XXI century are being analyzed. The place of labour rights in the system of human rights, their general features and legal originality are defined. The definition of fundamental labour rights is provided and their classification is given. International universal and European standards of labour rights were analyzed and comparative analysis with Ukrainian legislation is provided.

On the basis of analysis of legal literature, current legislation and practice of its application, international labour standards and positive foreign legislative experience,

suggestions and recommendations concerning legislative provision of basic labour rights are offered.

Key words: system of human rights, fundamental labour rights, international standards of basic labour rights, individual labour rights, collective labour rights.