

Мензатул Дмитро Володимирович

аспірант кафедри трудового права та права соціального забезпечення
Національного університету «Одеська юридична академія»

**НОРМАТИВНЕ ЗАКРІПЛЕННЯ ПРАВА НА СПРАВЕДЛИВІ УМОВИ
ПРАЦІ В МІЖНАРОДНО-ПРАВОВИХ АКТАХ**

Право на справедливі умови праці належить до основних трудових прав працівників, що проголошене в міжнародно-правових актах. Право кожної людини на справедливі і сприятливі умови праці закріплене в частині першій ст. 23 Загальної декларації прав людини, прийнятій і проголошеній резолюцією 217 А (III) Генеральної Асамблеї ООН від 10 грудня 1948 року [1].

Відповідно до ст. 7 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права, прийнятого 16 грудня 1966 року Генеральною Асамблеєю ООН [2] «держави, які беруть участь у цьому Пакті, визнають право кожного на справедливі і сприятливі умови праці, включаючи, зокрема:

- а) винагороду, що забезпечувала б як мінімум усім трудящим:
 - і) 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;
 - ii) задовільне існування для них самих та їхніх сімей відповідно до постанов цього Пакту;
- б) умови роботи, що відповідають вимогам безпеки та гігієни;
- с) однакову для всіх можливість просування по роботі на відповідні більш високі ступені виключно на підставі трудового стажу і кваліфікації;
- д) відпочинок, дозвілля і розумне обмеження робочого часу та оплачувану періодичну відпустку так само, як і винагороду за святкові дні».

Отже, у ст. 7 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права не тільки проголошується право кожного на справедливі і сприятливі умови праці, а й розкривається частково його зміст.

Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права був ратифікований Указом Президії Верховної Ради УРСР №2148-VIII від 19 жовтня 1973 року і є частиною національного законодавства.

Право на справедливі умови праці закріплене у ст. 2 Європейської соціальної хартії (переглянутої) від 3 травня 1996 року [3]. Унікальність цього документу полягає в тому, що, незважаючи на його регіональну дію, він не має аналогів серед міжнародно-правових актів, оскільки на цей час

закріплює найбільш повний каталог соціальних прав людини. Європейська соціальна хартія (переглянута) була ратифікована Законом України від 14 вересня 2006 року [4]. На цей час Україна взяла на себе зобов'язання вважати обов'язковими для України положення 28 статей та 65 пунктів частини II Хартії. До переліку статей, за якими Україна взяла на себе зобов'язання відповідно до Закону України «Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої)» входить і ст. 2 «Право на справедливі умови праці» Хартії, що містить 7 пунктів. Проте Україна не взяла на себе зобов'язання за всіма 7 пунктами ст. 2. Виключенням до цього часу залишаються положення п. 3 цієї статті, яким передбачене зобов'язання Сторін встановити щорічну оплачувану відпустку тривалістю не менше чотирьох тижнів.

Хоча й ст. 2 не входить до переліку дев'яти «основних статей» із частини II Європейської соціальної хартії (переглянутої), про важливість права на справедливі умови праці свідчить та обставина, що зазначене право закріплене одразу після права на працю, проголошеного у ст. 1 ЄСХ (п).

У ст. 2 Європейської соціальної хартії (переглянутої) передбачені зобов'язання Сторін щодо забезпечення ефективного здійснення права на справедливі умови праці. Ідеться про встановлення розумної тривалості робочого дня та тижня, поступове скорочення робочого тижня, встановлення оплачуваних державних святкових днів, щорічної оплачуваної відпустки тривалістю не менше чотирьох тижнів, усунення, а якщо це неможливо, зменшення ризику, що властиві роботам з небезпечними або шкідливими для здоров'я умовами праці, встановлення для працівників, зайнятих на таких роботах, скороченої тривалості робочого часу або додаткових оплачуваних відпусток (п.п. 1-4). У наступних трьох пунктах (п.п.5-7) містяться зобов'язання Сторін щодо забезпечення щотижневого відпочинку, письмового поінформування працівників про головні аспекти договору або трудових відносин, забезпечення користування працівниками, які зайняті на роботах у нічний час, заходами, які враховують особливий характер такої роботи.

Потрібно звернути увагу на відмінності у змісті ст. 7 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права та ст. 2 Європейської соціальної хартії (переглянутої), хоча обидва ці акти ратифіковані Україною і відповідно є частиною національного законодавства. Це певною мірою ускладнює чітке визначення змісту права на справедливі умови праці, але неодмінно потребує відповідності чинного національного законодавства положенням цих важливих міжнародно-правових актів у частині

забезпечення права на справедливі умови праці. Важливо також акцентувати увагу на тому, що для ефективного забезпечення зазначеного права необхідно не тільки його закріплення в актах чинного законодавства України, а й реальне виконання взятих нашою державою зобов'язань за вище зазначеними міжнародно-правовими актами.

Список використаних джерел

1. Загальна декларація прав людини: Прийнята і проголошена резолюцією 217 А (III) Генеральної Асамблеї ООН від 10 грудня 1948 року *Офіційний вісник України*. 2008. №93. Ст. 3103.
2. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права: Прийнятий 16 грудня 1966 року Генеральною Асамблеєю ООН. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042/print
3. Європейська соціальна хартія (переглянута) (Страсбург, 3 травня 1996 року). *Відомості Верховної Ради України*. 2007. №51. Ст. 2096.
4. Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої): Закон України від 14 вересня 2006 року № 137-V. *Відомості Верховної Ради України*. 2006. № 43. Ст.418.

Науковий керівник: д-р.юрид.наук, професор Чанишева Г.І.

Мульгіна Оксана Володимирівна

аспірантка кафедри трудового права

Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

САМОЗАЙНЯТИСТЬ ЯК ОКРЕМИЙ ВИД ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ УКРАЇНИ

Самозайнятість виступає одним зі способів реалізації особою права на працю й забезпечення себе та членів своєї сім'ї достатнім життєвим рівнем. Сьогодні така форма зайнятості населення України є альтернативним виходом із кризової ситуації на ринку праці, для певної частини способом виживання в скрутній життєвій ситуації. Завдяки ній створюються додаткові робочі місця, з'являється можливість виявити власну ініціативу й отримати доходи. При цьому вона не вимагає державних капіталовкладень, має мобільну організаційну структуру, ґрунтується на сильній мотивації праці, орієнтується на потреби споживача й оперативно задовольняє їх.