

Summary

Lagutina I. V. Mobbing in the Workplace: Legal Aspect. — Article.

Mobbing at work is characterised by the systematic psychological abuse or humiliation of a person by an individual or a group, with the aim of damaging his/her reputation, honour, human dignity and integrity, and ultimately driving the victim to quit the job. Recent surveys on working conditions highlight increased psychological health problems at work. Tackling stress at work can lead to greater efficiency and improved occupational health and safety, with consequent economic and social benefits for companies, employees and society as a whole.

Keywords: psychological abuse, consequences of mobbing, protection.

УДК 349.2:331.526

О. А. Трюхан

МІЖНАРОДНО-ПРАВОВІ СТАНДАРТИ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ ТА ЗАКОНОДАВСТВО УКРАЇНИ

Праця — це цілеспрямована діяльність, яка була і залишається важливим фактором формування і розвитку людини. Право на працю є основним конституційним правом громадян України, яке проголошене на законодавчому рівні. Для реального здійснення цього права держава створює певні умови, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізує програми створення робочих місць, професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки працівників відповідно до суспільних потреб.

Реалізація прав людини у сфері праці та її соціального захисту є ознакою будь-якого демократичного суспільства, країни з соціально-орієнтованою економікою. Проте радикальні політичні та економічні перетворення, які відбулися в суспільстві з початку 90-х років минулого століття, загострили проблеми забезпечення гарантій реалізації права на працю й механізму регулювання трудових відносин, зокрема гарантій забезпечення зайнятості населення. Особливого значення набуває ця тема з огляду на приєднання України до міжнародних правових норм та курсу на високий економічний розвиток населення.

Проблеми зайнятості сьогодні в Україні є одними з найбільш актуальних. Однак очікуваної стабілізації на ринку праці ще й досі не сталося. Тому ми вважаємо, що в нинішній ситуації держава повинна максимально впливати на формування ринку праці, вести активну політику щодо зайнятості населення.

У юридичній літературі дослідженням проблем правового регулювання праці молоді, жінок та інвалідів і гарантій їх зайнятості займалися С. М. Злупко, В. С. Васильченко, Н. В. Аншина, О. О. Коваленко, Р. І. Шабанов, В. Н. Толкунова, С. І. Запара, Н. Н. Шептуліна, В. Костицький, В. Пузирний, М. Ворона, В. С. Венедиктов, Н. Б. Болотіна, Г. І. Чанишева, Н. М. Хуторян, К. Бондарчук та інші.

Метою даної статті є аналіз міжнародних трудових норм у сфері зайнятості населення та актів національного законодавства, вироблення конкретних пропозицій та рекомендацій щодо їх удосконалення.

Система міжнародно-правового регулювання з питань праці становить основу національної політики зайнятості більшості країн світу, в тому числі й України, трудове законодавство якої включає велику кількість міжнародно-правових актів про працю. Сьогодні загострюється проблема відповідності національного законодавства міжнародним стандартам, конвенціям Міжнародної організації праці [1]. В цьому аспекті варто переглянути основні міжнародні стандарти зайнятості.

Відповідно до ст. 9 Конституції України діючі міжнародні договори, згоду на обов'язковість яких дано Верховною Радою України, є частиною національного законодавства України [2]. Аналогічне за змістом положення міститься в Законі України «Про міжнародні договори України» від 22 грудня 1993 р. [3]. Стаття 8-1 КЗпП України визначає, що якщо міжнародним договором або міжнародною угодою, в яких бере участь Україна, встановлено інші правила, ніж ті, що їх містить законодавство України про працю, то застосовуються правила міжнародного договору або міжнародної угоди [4].

Правове забезпечення є одним з основних напрямів забезпечення державного регулювання зайнятості, а головним державним документом правового забезпечення є Конституція України. У Конституції України викладені права на працю і соціальний захист громадян України та іноземців, які проживають в Україні [5]. Зокрема, в Конституції стверджується, що кожен має право на працю, яке включає можливість заробляти собі на життя працею, яку особа вільно обирає або на яку вільно погоджується. Гарантуючи це право, держава, як визначається в Основному Законі, створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, дає рівні можливості у виборі професій та роду трудової діяльності, реалізує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб.

Слід зазначити, що, крім викладеного вище, закріплюється також право на належні, безпечні й здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом, а також гарантує захист від незаконного звільнення. Право на одержання винагороди за працю захищається законом. Водночас цією статтею забороняється: використання праці жінок і неповнолітніх на небезпечних для їх здоров'я роботах, а також примусова праця. А у ст. 24 Основного Закону встановлюється рівність конституційних прав і свобод, що також є важливою гарантією. Право користуватися викладеними вище правовими нормами і свободами іноземцям та особам без громадянства, які перебувають в Україні на законних підставах, надає ст. 26 Конституції України [2].

Отже, згідно з Конституцією України кожен має право на працю, тобто на одержання роботи з оплатою праці не нижче встановленого державного мінімального розміру; право на вільний вибір професії, роду занять і виду діяльності, не забороненої законом, а також місця роботи відповідно до своїх здібностей; право на належні, безпечні і здорові умови праці. Згідно із законодавством України, примушування до праці і використання примусової праці в будь-якій формі не допускається [6].

Важливу роль у правовому регулюванні зайнятості населення також відіграють конвенції та рекомендації МОП, які встановлюють міжнародні стандарти у сфері зайнятості населення та працевлаштування. Варто зазначити, що Україною ратифіковано такі Конвенції МОП: Конвенція МОП № 29 про примусову чи обов'язкову працю, 1930 р. (ратифіковано 09.06.56); Конвенція МОП № 47 про скорочення робочого часу до сорока годин на тиждень, 1935 р. (ратифіковано 09.06.56); Конвенція МОП № 100 про рівну оплату чоловіків і жінок за рівноцінну працю, 1951 р. (ратифіковано 09.06.56); Конвенція МОП № 10 про мінімальний вік допуску дітей до роботи в сільському господарстві, 1921 р. (ратифіковано 11.08.56); Конвенція МОП № 11 про право на асоціацію та об'єднання трудящих у сільському господарстві, 1921 р. (ратифіковано 11.08.56); Конвенція МОП № 16 про обов'язковий медичний огляд дітей і підлітків, зайнятих на борту суден, 1921 р. (ратифіковано 11.08.56); Конвенція МОП № 52 про щорічні оплачувані відпустки, 1936 р. (ратифіковано 11.08.56); Конвенцію МОП № 122 про політику в галузі зайнятості 1964, (рат. 29.05.68); Конвенцію про безробіття № 2 1919 (ратифіковано 04.02.94) [7].

Також важливе значення мають Конвенція про дискримінацію в галузі праці й зайнятості (1958 р.); Конвенція про статистику праці (1985 р.); Конвенція про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками № 156 (1981 р.); Конвенція про сприяння зайнятості й захист від безробіття № 168 (1988 р.); Конвенція про заборону та негайні заходи щодо ліквідації найгірших форм дитячої праці № 182 (1999 р.), інші Конвенції та рекомендації МОП у сфері зайнятості. Всі вони містять позитивні положення для ефективного забезпечення зайнятості, та правові стандарти, яких слід дотримуватись усім державам у ході здійснення політики зайнятості населення [8].

Варто відмітити, що право на працю — одне з основних прав людини. Уперше це право було проголошено у Загальній Декларації прав людини в 1948 р. Стаття 23 Декларації проголошує, що кожна людина має право на працю, вільний вибір роботи, справедливі і сприятливі умови праці, належні умови професійної підготовки, соціальний захист, соціальну та медичну допомогу, самостійність, соціальну інтеграцію та участь у житті суспільства [9].

У Міжнародному пакті про економічні, соціальні й культурні права зазначається, що право на працю — це право кожної людини отримати можливості заробляти собі на життя працюю, яку вона вільно обирає або на яку вільно погоджується [10]. Міжнародно-правові акти про працю підкреслюють неприпустимість примусової праці. Європейська конвенція про права людини (1959 р.), Конвенція МОП № 29 про примусову або обов'язкову працю (1930 р.) визначають примусову працю як будь-яку роботу або службу, що вимагається від будь-якої особи під загрозою покарання, якщо тільки ця особа не запропонувала добровільні послуги. При цьому зазначається, що не є примусовою праця, що застосовується в зв'язку з надзвичайними (непереборними) обставинами, внаслідок законів про обов'язкову військову службу, а також те, що виконується внаслідок судового вироку Конвенція МОП № 105 про скасування примусової

праці вказує на неприпустимість примусової праці як засобу політичного впливу (виховання) або як міри покарання за наявність чи за висловлення політичних поглядів (переконань), протилежних встановленій політичній, соціальній або економічній системі. Саме ці дві конвенції (№ 29 і № 105) ратифікувала найбільша кількість держав (Конвенцію № 29 ратифікували 143 держави, а Конвенцію № 105 — 129 держав) [6].

Конвенція № 87 (1949 р.) (ратифіковано 11.08.56) про свободу асоціації і захист права на організацію встановлює право всіх працівників і підприємців на створення і вступ в організацію за своїм вибором без отримання попереднього дозволу і визначає ряд гарантій діяльності без втручання органів державної влади [11].

Основний принцип міжнародно-правового регулювання праці — рівність у здійсненні прав і свобод людини. Рівність у праці виключає дискримінацію, під якою розуміється будь-яка відмінність, недопущення або перевага, що встановлюється за ознакою раси, статі, релігії, іноземного, соціального походження, віку, сімейного стану, що приводять до порушення рівності можливостей в галузі праці і занять. На це, наприклад, вказують такі конвенції МОП, як Конвенція № 111 про дискримінацію в галузі праці й занять (1958 р.), Конвенція № 100 про рівну винагороду чоловіків і жінок за працю рівної цінності (1951 р.).

Конвенція МОП № 122 про політику в галузі зайнятості (1964 р.) (ратифіковано 29.05.68) спрямована на сприяння повній зайнятості для стимулювання економічного зростання та розвитку, підвищення рівня життя, задоволення потреб у робочій силі. Державна політика зайнятості має бути спрямована на створення умов для забезпечення роботою всіх, хто готовий приступити до роботи і шукає її, забезпечити свободу вибору зайнятості з урахуванням рівня економічного розвитку країни [12]. Для забезпечення стабільної зайнятості й недопущення свавілля підприємців встановлено, що звільнення з ініціативи підприємця можливе лише за наявності законних підстав. Не є законними такі підстави для звільнення, як членство у профспілці, виконання функцій представника працівників, подання скарги або участь у справі, порушеній проти підприємця, раса, стать, сімейний стан, вагітність, віросповідання, політичні погляди, національність, вік [13].

Конвенція про безробіття № 2 закріплює ряд пропозицій з питання про запобігання безробіттю та про заходи проти його наслідків. Стаття 3 даної конвенції вказує, що члени Міжнародної організації праці, які ратифікують цю Конвенцію, повинні встановити систему страхування на випадок безробіття [14].

Дія Конвенції № 158 про розірвання трудових відносин (ратифіковано 04.02.94) поширюється на всі сфери економічної діяльності і всіх працюючих по найму. Ця Конвенція визначає норми обґрунтування призупинення трудових відносин [15].

Конвенція № 159 (1983 р.) про професійну реабілітацію і зайнятість інвалідів констатує необхідність розробки та здійснення національної політики в галузі професійної реабілітації та зайнятості інвалідів. Вказана політика спрямована

на те, щоб відповідні заходи щодо професійної реабілітації поширювались на всі категорії інвалідів, а також на сприяння можливостям зайнятості інвалідів [16].

Питанням зайнятості і працевлаштування присвячено низку статей Європейської соціальної хартії. Головною вимогою Хартії є забезпечити реальне здійснення права людини на працю і вважати основним завданням держави досягнення і підтримання високого рівня зайнятості, маючи метою досягнення повної зайнятості. Відповідно до частини 1 Європейської соціальної хартії (переглянутої 1996 р.) держави повинні забезпечувати умови ефективного здійснення кожним громадянином права заробляти собі на життя працюю, вільно обраною.

Для досягнення стратегічних цілей і виконання своїх найголовніших обов'язків з досягнення і підтримання якомога високого і стабільного рівня зайнятості, у Хартії закріплюються такі стандарти: всі працівники мають право на справедливі, безпечні та здорові умови праці; всі працівники мають право на справедливий винагороду; всі працівники та роботодавці мають право на свободу об'єднання у національні або міжнародні організації для захисту своїх економічних і соціальних інтересів; всі працівники та роботодавці мають право на укладення колективних договорів; працюючі жінки у випадку материнства та інші працюючі жінки у відповідних випадках мають право на особливий захист за місцем їхньої роботи; кожна людина має право на належні умови професійної орієнтації та підготовки; всі працівники та їхні утриманці мають право на соціальне забезпечення; інваліди мають право на професійне навчання, перекваліфікацію та соціальну реадптацію незалежно від причин і характеру їхньої інвалідності; трудящі-мігранти, які є громадянами будь-якої договірної сторони, і члени їхніх сімей мають право на захист і допомогу на території будь-якої іншої договірної сторони [17].

Слід зазначити, що саме у таких напрямках Україна визначила для себе як стратегічний напрямок соціально-економічну інтеграцію з Європейським Союзом. Серед основних напрямків інтеграційного процесу важливе місце належить адаптації законодавства держави, яка передбачає реформування правової системи, системи страхування, охорони праці, політики зайнятості, пенсійного забезпечення та поступове приведення у відповідність до європейських стандартів. Етапами такої адаптації є імплементація Угоди про партнерство та співробітництво, укладення галузевих угод, приведення чинного законодавства у відповідність до стандартів ЄС. Відповідно до цього Законом України від 2004 р. № 1629 затверджено Загальнодержавну програму адаптації законодавства до законодавства Європейського Союзу, яка визначає механізм досягнення Україною відповідності критеріям для набуття членства в Європейському Союзі [18].

Отже, огляд міжнародного регулювання зайнятості свідчить про те, що міжнародне співтовариство прагне розробити заходи щодо повної, продуктивної і вільно обраної зайнятості. МОП приймає міжнародно-правові акти у сфері праці у напрямках закріплення основних правових стандартів, серед яких: гарантування права на працю, заборона примусової праці, право на страйк, зайнятість і працевлаштування, гідні умови праці, охорона праці тощо. Націо-

нальні ж органи держави закріплюють їх у своєму законодавстві. Але в жодній країні такі програми повної зайнятості реалізувати ще не вдалося. Державним органам також необхідно активно працювати в даній сфері і вдосконалювати своє законодавство.

Література

1. Гончарова Г. Нове дослідження проблем теорії трудового права / Г. Гончарова, В. Жернаков, С. Прилипко // Право України. — 2001. — № 5. — С. 144.
2. Конституція України : прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 черв. 1996 р. // Відомості Верховної Ради України. — 1996. — № 30. — С. 141.
3. Про міжнародні договори України : Закон України від 22 груд. 1993 р. // Відомості Верховної Ради України. — 1994. — № 10. — Ст. 45.
4. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р. // Законодавство України про працю : зб. нормативно-правових актів. — Х., 2004. — 848 с.
5. Чанышева Г. И. Конституционные гарантии трудовых прав граждан // Юридический вестник. — 1997. — № 2. — С. 75.
6. Основні Конвенції МОП [Електронний ресурс]. — Режим доступу : studentam.net.ua/content/view/4751/132/
7. Трудове право: §3. Міжнародно-правове регулювання праці [Електронний ресурс]. — Режим доступу : www.readbookz.com/book/162/4672.html.
8. Загальна декларація прав людини : прийнята і проголошена резолюцією 217 А (III) Генеральної Асамблеї ООН від 10 груд. 1948 р. // Бюлетень законодавства і юридичної практики України. — 1997. — № 5. — Ст. 19.
9. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах : принят и открыт для подписания, ратификации и присоединения резолюцией 2200 А (III) Генеральной Ассамблеи от 16 дек. 1966 г. // Международные акты о правах человека : сб. док. — М., 1998. — С. 44–52.
10. Конвенція № 29 про примусову або обов'язкову працю від 1930 р. // Конвенції та рекомендації, ухвалені МОП. — Женева, 1999. — Т. I : 1919–1964. — С. 1071–1075.
11. Конвенція № 87 про свободу асоціації і захист права на організацію від 1948 року (ратифіковано 11.08.56) // Там само. — С. 115–121.
12. Конвенція МОП № 122 про політику в галузі зайнятості від 1964 р. (ратифіковано 29.05.68) // Конвенції та рекомендації, ухвалені МОП. — Женева, 1999. — Т. II : 1965–1999. — С. 540.
13. Міжнародне законодавство про охорону праці. Конвенції та Рекомендації МОП : у 3 т. — К. : Основа, 1997. — С. 115.
14. Конвенція МОП № 2 про безробіття від 1919р. (ратифіковано 04.02.1994 р.) // Конвенції та рекомендації, ухвалені МОП. — Женева, 1999. — Т. I : 1919–1964. — С. 55–56.
15. Конвенція МОП № 158 про припинення трудових відносин з ініціативи підприємця від 1982 р. (ратифіковано 04.02.94 р.) // Конвенції та рекомендації, ухвалені МОП. — Женева, 1999. — Т. II : 1965–1999. — С. 542–543.
16. Конвенція МОП № 159 про професійну реабілітацію і зайнятість інвалідів від 1983 р. (ратифіковано в 2003 р) // Конвенції та рекомендації, ухвалені МОП. — Женева, 1999. — Т. II : 1965–1999. — С. 542–543.
17. Европейская социальная хартия (пересмотренная) от 1996 г., ратифицирована 14.09.2006 г. // Международные акты о правах человека : сб. док. — М., 1998. — С. 52–62.
18. Про Загальнодержавну програму адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу : Закон України від 18 берез. 2004 р. № 1629 // Урядовий кур'єр. — 2004. — 20 квіт.

Анотація

Трюхан О. А. Міжнародно-правові стандарти зайнятості населення та законодавство України. — Стаття.

Стаття присвячена дослідженню міжнародно-правового регулювання зайнятості населення. У роботі аналізуються міжнародно-правові акти та деякі норми трудового законодавства Украї-

ни. Зазначається, що в нинішній ситуації держава повинна максимально впливати на формування ринку праці, вести активну політику щодо зайнятості населення.

Ключові слова: зайнятість населення, міжнародні стандарти зайнятості населення, законодавство України про зайнятість населення, безробіття, працевлаштування.

Анотація

Трюхан О. А. Международно-правовые стандарты занятости населения и законодательство Украины. — Статья.

Статья посвящена исследованию международно-правового регулирования занятости населения. В работе анализируются международно-правовые акты и некоторые нормы трудового законодательства Украины. В частности, делается вывод о том, что государство должно максимально содействовать на формирование рынка труда и вести активную политику относительно занятости населения.

Ключевые слова: занятость населения, международные стандарты занятости населения, законодательство Украины о занятости населения, безработица, трудоустройство.

Summary

Tryukhan O. International legal Standards of Employment and Legislation of Ukraine. — Article.

This article focuses on the problem of international legal regulation of employment. It analyzes the international legal acts and some provisions of labor legislation of Ukraine. It is indicated that nowadays the state should influence on the labor market and lead an active employment policy.

Keywords: employment, international standards of employment, Ukrainian legislation on employment, unemployment, employability proof.

УДК 349.2:340.13

С. В. Вишновецька

ЮРИДИЧНА ТЕХНІКА ЯК СКЛАДОВА МЕТОДОЛОГІЇ НАУКИ ТРУДОВОГО ПРАВА

Методологія науки трудового права поряд із теоретико-світоглядним компонентом, системою методів наукового дослідження, методологічними підходами і принципами охоплює і юридичну техніку та методіку дослідницької роботи. Саме дослідженню юридичної техніки як складової методології науки трудового права й присвячена ця стаття.

Юридична і законодавча техніка, безперечно, була предметом дослідження ряду авторів. Зокрема, проблеми методології законодавчої діяльності досліджував Ю. С. Шемшученко [1], окремі змістовні і процедурні вимоги до нормативно-правових актів аналізував С. Погребняк [2]. Дослідженню юридичної і законодавчої техніки присвячено ряд монографічних видань [3–6], юридична і законодавча техніка в різних аспектах вивчалась у дисертаційних роботах і численних наукових статтях [7; 8]. Але як складова методології юридична техніка ще не була предметом окремого вивчення, що й зумовило вибір такої теми дослідження. Адже донині відсутнє єдине розуміння поняття та рівнів методології, відсутнє єдине розуміння юридичної техніки.

© С. В. Вишновецька, 2011