

УДК 349.2

СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ ПРАВА: ПОНЯТТЯ, ГАРАНТІЇ ТА СТАН ДОТРИМАННЯ

Мостицька Т. І.,

*аспірант Науково-дослідного інституту
правового забезпечення інноваційного розвитку
Національної академії правових наук України*

Гарантування соціально-економічних прав, особливо в частині забезпечення гідної праці, залишається однією з найактуальніших проблем в Україні. Це особливо важливо та актуально в сучасних умовах загострення соціально-економічної ситуації в країні. Захист прав та інтересів працівників та застрахованих осіб – один з головних пріоритетів у діяльності профспілок.

Соціальні права людини становлять собою особливу групу прав. Їх реалізація та забезпечення тісно пов'язані зі встановленням гармонізації відносин між державою та суспільством. Понятійний апарат соціальних прав людини використовується в повсякденному житті на кожному кроці. Реалізація людиною соціальних прав забезпечує повноцінне її функціонування в суспільстві. Але попри загальне використання соціальних прав суспільством, а також їх офіційне нормативне закріплення та конституційне гарантування, актуальною проблемою сьогодення є відсутність усталеного підходу до їх трактування, чітко встановленого переліку цих прав, їх структури.

У Міжнародному пакті про економічні, соціальні та культурні права 1966 р. закріплено, зокрема, такі соціальні права: право на працю; на справедливий й сприятливий умови праці; на створення профспілок; на соціальне забезпечення; на достатній рівень життя¹.

Відповідно до Хартії основних прав Європейського Союзу, яка була прийнята у 2000 р., соціальними правами визнавалися, зокрема, такі права: право не бути притягнутим до примусової чи обов'язкової праці; право на заснування професійних спілок; право на працю та професійну діяльність; права трудящих на інформацію та консультації; право на колективні переговори та колективні дії; право на захист від будь-якого безпідставного звільнення; право на здорові, безпечні та гідні умови праці; право молодих людей на мінімальний трудовий вік; право працюючих молодих людей на особливий захист; право на доступ до системи соціального забезпечення і послуг; право на соціальну допомогу за відсутності достатніх коштів; право на медичні про-

¹ Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=995_042.

філактичні заходи та допомогу¹. Але найбільше нормативне закріплення соціальні права в найширшій їх класифікації отримали в прийнятій у 1996 р. Європейській соціальній хартії.

У Конституції України відповідно до сучасних світових стандартів і підходів зафіксовані, зокрема, такі соціальні права: право громадян на працю, право на заробітну плату, право на відпочинок, право на страйк для захисту своїх соціальних і економічних інтересів, право на належний соціальний захист, право на достатній життєвий рівень для себе і своєї сім'ї, право на охорону здоров'я, медичну допомогу та медичне страхування.

Трудові права громадян грубо порушуються роботодавцями, які, ухиляючись від сплати податків, масово виплачують заробітну плату у «конвертах» або зовсім її не платять за виконану роботу. Без юридичного оформлення трудових відносин, тобто абсолютно безправні і без соціального захисту працюють понад 4,5 мільйона українців.

Сьогодні великою загрозою для економіки країни є нелегальна зайнятість. Чотири з половиною мільйона громадян, які працюють нелегально, втрачають пенсійний і взагалі страховий стаж, вони залишаються незахищеними у разі хвороби, нещасного випадку на виробництві, втрати роботи, досягнення пенсійного віку. Величезні суми коштів щороку недоотримають Пенсійний та інші фонди соціального страхування.

Захист прав людини належить до найгостріших проблем української дійсності. Однією з важливих складових у соціально-юридичному механізмі захисту прав людини і громадянина є нормативно-правові акти, які передбачають і закріплюють, підтверджують права, порядок їх реалізації і захисту та юридичну відповідальність за їх порушення.

Норми, які спрямовані на захист трудових прав працівників, прописані в міжнародних пактах про права людини та конвенціях Міжнародної організації праці. Крім того, не слід забувати, що найпершим документом, який закріпив права працівників, була Загальна декларація прав людини. Саме її стаття 23 встановлює право на працю, на вільний вибір роботи, на справедливий і сприятливий умови праці, на захист від безробіття, на рівну оплату за рівну працю без будь-якої дискримінації, а також на задовільну винагороду, яка забезпечує гідне людини існування для неї та її сім'ї та право на створення профспілок і вступ до них. Крім того, у статті 24 прописано право на відпочинок, включаючи право на розумне обмеження робочого дня та оплачувану періодичну відпустку².

¹ Хартія Європейського Союзу про основні права від 7 грудня 2000 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=994_524.

² Загальна декларація прав людини від 10.12.1948 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/995_015.

В сучасних реаліях чинним законодавством України визначається система певних трудових прав працівників на рівні Конституції України, Кодексу законів про працю України та окремих законів, що регулюють певні трудові відносини щодо оплати праці, охорони праці, робочого часу, часу відпочинку та інших інститутів трудового права¹.

Зокрема, у ст. 43 Конституції України² прописано, що кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки та перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб. Кожен має право на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом. Громадянам гарантується захист від незаконного звільнення. Право на своєчасне одержання винагороди за працю захищається законом.

Доцільно звернути увагу на те, що недосконале правове забезпечення механізму захисту трудових прав працівників є причиною індивідуальних трудових спорів між працівниками та роботодавцями. Як зазначають С. М. Прилипко й О. М. Ярошенко, причина трудових спорів – це негативні чинники, що викликають різну оцінку сторонами спору порядку здійснення суб'єктивних трудових прав або виконання трудових обов'язків³. Це дійсно так, оскільки саме недостатньо конкретне формулювання окремих норм права тягне за собою неоднозначне розуміння їх змісту й, відповідно, неоднозначне тлумачення зацікавленими суб'єктами порядку їх застосування.

Щодо захисту прав, то І. В. Лагутіна виділяє юрисдикційні та неюрисдикційні форми захисту. В рамках юрисдикційної форми захисту вона виділяє міжнародний та національний захист. Міжнародний захист включає контрольні механізми МОП, а також юрисдикцію Європейського суду з прав людини⁴.

Враховуючи вищевказане можна зробити висновок, що коли йдеться про ефективну роботу або дію правового механізму захисту будь-яких прав, зокрема трудових прав працівників, необхідна більш досконала нормативно-правова база, яка на усіх рівнях має надійно забезпечувати цей захист та передбачати санкції за порушення відповідних норм.

¹ А. Гордеюк Проблема правового забезпечення захисту трудових прав працівників // Форум права. – 2016. – № 1. – С. 57.

² Конституція України : Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.

³ Трудове право України : підручник / С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко. – Х. : Одиссей, 2008. – С. 564.

⁴ Лагутіна І. В. Форми захисту трудових прав працівників : монографія. – О. : Фенікс, 2008. – 183 с.