



МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ “ЮРИДИЧНА  
АКАДЕМІЯ УКРАЇНИ імені ЯРОСЛАВА МУДРОГО”

*Електронне видання*

# МІЖНАРОДНІ СОЦІАЛЬНІ СТАНДАРТИ

Навчальний посібник

Харків  
2013

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ “ЮРИДИЧНА  
АКАДЕМІЯ УКРАЇНИ імені ЯРОСЛАВА МУДРОГО”

*Електронне видання*

**МІЖНАРОДНІ СОЦІАЛЬНІ  
СТАНДАРТИ**

**Навчальний посібник**

*За загальною редакцією В. В. Жернакова*

Харків  
2013

**Міжнародні соціальні стандарти:** навч. посіб. / авт.: А. М. Юшко, Н. М. Швець; за заг. ред. В. В. Жернакова. – Х.: Нац. ун-т “Юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого”, 2013. – 121 с.

А в т о р и: А. М. Юшко,  
Н. М. Швець

*Рекомендовано до видання редакційно-видавничою радою  
університету (протокол № 11 від 15.11.2013 р.)*

# Розділ 1. МІЖНАРОДНІ СОЦІАЛЬНІ СТАНДАРТИ: ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

## 1.1. Поняття “соціальні права людини”, історія їх розвитку

Конституційні права та свободи людини формуються з окремих груп, пріоритет серед яких надається громадянським правам і свободам. Проте важливе значення мають і соціальні права людини, адже саме їх реалізація повинна забезпечувати громадянам гідний життєвий рівень, кваліфіковану медичну допомогу, справедливий та безпечні умови праці, відпочинок тощо.

Соціальні права і свободи людини не є другорядними, оскільки саме матеріальні умови (медичне обслуговування, соціальне забезпечення, наявність житла) значною мірою визначають якість життя сучасної людини. Без цих прав неможливо забезпечити гідність людської особистості. Цю тезу підтверджує Декларація соціального прогресу та розвитку, проголошена Генеральною Асамблеєю ООН 11 грудня 1969 року. Згідно з положеннями Декларації серед соціальних прав, які сучасні держави повинні забезпечувати кожному, основним є право жити в гідних умовах та використовувати досягнення соціального прогресу.

Розбудова України як демократичної, правової і соціальної держави вимагає принципово нового підходу до проблеми забезпечення прав і свобод людини і громадянина, у тому числі соціальних прав. Ця потреба зумовлена стратегічним курсом України на інтеграцію до європейської спільноти соціально орієнтованих держав. Тому гармонізація законодавства України і європейського співтовариства є запорукою успішного вирішення проблеми реалізації соціальних прав і свобод громадянина.

Соціальні права – досить тонка й така, що важко піддається визначенню, категорія. Привертає увагу та обставина, що досить часто у законодавстві застосовується словосполучення “соціально-економічні права”. Складається враження, що такі права становлять одне ціле, невід’ємні одне від одного. Проте

для оптимального забезпечення прав людини необхідно чітко встановити, що економічні і соціальні права, хоча й тісно пов'язані між собою, а під час розвитку впливають одні на одних, все ж за своєю суттю, спрямуванням є цілком різними групами прав.

Конституція України встановила **перелік соціальних прав людини і громадянина:**

1) право громадян на працю; належні, безпечні і здорові умови праці; на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом (ст. 43);

2) право на страйк (ст. 44);

3) право на відпочинок (ст. 45);

4) на соціальний захист, що включає право на забезпечення у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від людини обставин, а також у старості та в інших випадках, передбачених законом (ст. 46);

5) право на житло (ст. 47);

6) право на достатній життєвий рівень для себе і своєї сім'ї (ст. 48);

7) право на охорону здоров'я, медичну допомогу та медичне страхування (ст. 49);

8) право дітей-сиріт і дітей, позбавлених батьківського піклування, на державне утримання та виховання (ст. 52) тощо.

Сучасна система соціальних прав розширюється. До неї, крім традиційних, належать й інші права, що дають змогу людині претендувати на гідне життя. Наприклад, класичне право на відпочинок у сучасних умовах передбачає і право на туризм як одну з форм рекреації (відновлення сил) та специфічний засіб формування особистості. Всесвітня туристична організація, кваліфікуючи право на туризм як можливість відкривати для себе визначні пам'ятки світу та насолоджуватися ними (у розвиток права на свободу пересування і мандрів), зазначила, що право на туризм є похідним від права на відпочинок, а отже, соціальним правом.

Чимало дослідників намагалися дати власне визначення категорії “соціальні права”, деякі з цих визначень більш широко

розкривають це поняття, окремі – стисло характеризують соціальні права людини і громадянина.

Зокрема, В.І. Гладких розглядає соціальні права як сукупність конституційних прав людини, що дають їй можливість претендувати на задоволення важливих життєвих потреб за неможливості нею самостійно забезпечити гідні умови існування, які гарантують доступність елементарних благ цивілізації [с. 67].

Натомість В.О. Іваненко та В.С. Іваненко під поняттям “соціальні права” розуміють сукупність певних прав і свобод людини, які забезпечують їй належний (гідний) рівень життя та необхідну соціальну захищеність\* [с. 20].

Таким чином, **соціальні права** – це комплекс прав, які забезпечують та захищають соціально гідний рівень життя (фізіологічного, матеріального та духовного) кожної людини.

Досліджуючи історичний розвиток соціальних прав, слід зазначити, що ці права належать до другого покоління прав і свобод людини і громадянина.

Друге покоління сформувалося в процесі боротьби народів за поліпшення свого економічного становища та підвищення культурного статусу. Передумови до цього виникли після Першої світової війни, а вплинули на демократизацію і соціалізацію конституційного права країн світу та міжнародне право після Другої світової війни, коли завдяки бурхливому розвитку виробництва виникли передумови для задоволення соціальних потреб громадян.

Друге покоління прав людини називають ще системою позитивних прав. Ці права не можуть реалізуватися без організаційної, координуючої та інших форм діяльності держави, спрямованих на їх забезпечення.

Для першої чверті і особливо середини ХХ ст. характер-

---

1 Гладких В.І. Соціальні права громадян України: Конституційно-правовий аспект: [моногр.] / В.І. Гладких. – Х.: Факт, 2005. – 368 с.

\* Іваненко В.А. Социальные права человека и социальные обязанности государства: международные и конституционные правовые аспекты / В.А. Иваненко, В.С. Иваненко. – СПб.: Юрид. центр Пресс, 2003. – 422 с.

ним стало широке включення до конституцій соціально-економічних прав і свобод, що гарантують, насамперед, інтереси тих, хто працює за наймом. Права другого покоління фактично покликані пом'якшити протистояння між більш заможними і незаможними групами населення.

Нормативне вираження соціальних прав, насамперед, права на працю і на вільний вибір роботи, права на соціальне забезпечення, відпочинок, освіту, захист материнства і дитинства, участь у культурному житті суспільства, в Загальній декларації прав людини 1948 р., у Міжнародному пакті про економічні, соціальні і культурні права 1966 р. стало важливим кроком уперед на шляху розвитку прав людини, розширення каталогу цих прав, їх забезпечення.

На початку XXI ст. усе більше держав намагалося стати соціальними. Це можна назвати закономірністю розвитку сучасних держав, що знайшло відображення в низці конституцій зарубіжних країн. У ст. 1 Конституції України передбачено, що Україна є державою соціальною. Це означає, що наша держава визнає соціальні права і досить широко їх закріплює у Основному Законі та в інших нормах національного законодавства, прийнятих у розвиток положень Конституції.

Отже, з'являється і отримує поширення поняття “соціальна держава” – особливий тип високорозвиненої держави, у якій забезпечується належний рівень соціальної захищеності всіх громадян за допомогою активної діяльності з регулювання соціальної й економічної сфер життєдіяльності суспільства, встановлення в ньому соціальної справедливості й солідарності.

Основними характеристиками соціальної держави є такі: демократична форма правління, урядові субсидії на забезпечення добробуту населення, колективні гарантії соціальної підтримки, загальність охорони здоров'я, повна зайнятість працездатного населення, значна частка витрат роботодавців на соціальне забезпечення, розвинена система пенсій, соціальної допомоги тощо.

## 1.2. Соціальні обов'язки держави та їх міжнародно-правове регулювання

Соціальним правам людини кореспондують соціальні обов'язки держави щодо своїх громадян.

**Основні права та обов'язки держави** – категорія, що відображає умови, необхідні для існування держави та комфортного життя її громадян в межах міжнародного співтовариства. З огляду на сказане вони належать до категорії так званих невід'ємних прав, які в нормальних, стабільних умовах суспільного життя не можуть бути обмежені. У всіх держав основні права та обов'язки однакові незалежно від розмірів країни, економічної та військової могутності та інших особливостей.

**Соціальні обов'язки держави** – це нормативно закріплені дії, виконання яких покладене на органи управління державою і яких слід безумовно дотримуватися з метою гарантування соціальних прав людини.

Метою закріплення соціальних обов'язків держави є:

- 1) захист соціальних прав людини;
- 2) забезпечення достатніх юридичних засобів реагування на випадки порушення соціальних прав людини;
- 3) гарантування проведення ефективного, оперативного та невідкладного розслідування випадків порушення соціальних прав людини незалежними компетентними органами;
- 4) сприяння реалізації та забезпечення ефективного механізму юридичного, передусім, судового захисту соціальних прав людини;
- 5) запобігання порушенням соціальних прав людини з боку третіх осіб.

До основних соціальних обов'язків держави перед громадянами належать:

- 1) поважати права людини, у тому числі й соціальні;
- 2) забезпечити дотримання соціальних прав людини, закріплених у міжнародному та національному законодавстві;
- 3) сприяти всебічному розвитку людини шляхом надання якісної освіти;



- 4) реалізувати право на працю;
- 5) не перешкоджати реалізації права на страйк;
- 6) створити умови для реалізації права на відпочинок;
- 7) забезпечити право на соціальний захист;
- 8) гарантувати право на житло;
- 9) підтримати достатній життєвий рівень громадян;
- 10) задовольнити право на охорону здоров'я, медичну

допомогу.

Держава зобов'язана поважати соціальні права людини. У розвиток цього положення ч. 2 ст. 3 Конституції України передбачає, що утвердження і забезпечення прав і свобод людини є головним обов'язком держави, а ч. 2 ст. 22 Основного Закону містить таке формулювання: “конституційні права і свободи гарантуються і не можуть бути скасовані”, тобто серед першочергових обов'язків держави перед її громадянами слід назвати поважне ставлення до соціальних прав людини, закріплених у Конституції України та низці інших нормативно-правових актів.

Соціальні права людини знайшли своє відображення у міжнародно-правових актах, зокрема, у Загальній декларації прав людини; Міжнародному пакті про економічні, соціальні та культурні права; Європейській соціальній хартії (переглянутій); конвенціях МОП тощо.

Чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, є частиною національного законодавства України. Саме тому серед важливих обов'язків держави чільне місце посідає також і забезпечення дотримання соціальних прав людини, проголошених міжнародними актами, до яких приєдналася Україна.

У той же час українське законодавство закріплює широкий спектр соціальних прав людини та передбачає певні гарантії для реалізації цих прав, як і відповідальність за їх порушення. Таким чином, наша країна, як і будь-яка держава, зобов'язана дотримуватися соціальних прав людини і громадянина, встановлених і національним законодавством.

Передусім це стосується права на вільний розвиток своєї особистості (ст. 23 КУ). Всебічний розвиток людини – конституційний обов'язок держави. У нашій країні створюються

умови для того, щоб українці могли забезпечити власним дітям якісну освіту, створити умови для повноцінного фізичного і творчого розвитку. Із цією метою поступово збільшується розмір допомоги сім'ям з дітьми, на догляд за дітьми з особливими потребами тощо. Значна увага приділяється підтримці обдарованих дітей.

Держава зобов'язана розробляти та затверджувати соціальні стандарти оздоровлення та відпочинку дітей.

Верховна Рада України 28.02.1991 р. ратифікувала Конвенцію про права дитини (дата прийняття Конвенції – 20.11.1989 р.), а з 27 вересня того ж року вона стала складовою законодавства України. У такий спосіб Україна взяла на себе зобов'язання створювати для дитини безпечні та сприятливі умови життя, забезпечивши доступ до високоякісної освіти та охорони здоров'я.

Людина має право на освіту, а обов'язок держави полягає у забезпеченні безкоштовної обов'язкової загальної середньої освіти.

Низка нормативно-правових актів в Україні регулює питання освіти, у тому числі соціальний захист вихованців, учнів, студентів, курсантів, слухачів, стажистів, клінічних ординаторів, аспірантів, докторантів та інших осіб. Серед них назвемо Закони України “Про дошкільну освіту” від 11.07.2001 р. № 2628-III, “Про освіту” від 23.05.1991 р. № 1060-XII, “Про вищу освіту” від 17.01.2002 р. № 2984-III тощо.

Основним міжнародно-правовим актом виступає згадана вище Загальна декларація прав людини. Так, стаття 26 цього акта проголошує право кожного на освіту. Освіта повинна бути спрямована на всебічний розвиток людини, сприяти взаєморозумінню, терпимості й дружбі між усіма народами, расовими або релігійними групами, бути безоплатною, хоча б початкова й загальна, початкова освіта має бути обов'язковою, технічна і професійна – загальнодоступним, вища – однаково доступною для всіх з урахуванням здібностей і бажання кожного; батьки мають право пріоритету у виборі виду освіти для своїх дітей.

Положення іншого міжнародного права – Конвенції про права дитини, що стосуються права на освіту, ґрунтуються на

нормах Конвенції ЮНЕСКО (організація ООН із питань освіти, науки та культури) про боротьбу з дискримінацією в галузі освіти від 14.12.1960 року. Для будь-якої держави (у тому числі й України) це означає, що вона повинна забезпечувати доступність, по-перше, самої вищої освіти для всіх на основі здібностей кожного, по-друге, інформації та матеріалів у галузі освіти й професійної підготовки для всіх дітей; уживати заходів для сприяння регулярному відвідуванню шкіл і зменшенню кількості учнів, які залишили школу (ст. 28 Конвенції про права дитини).

Відповідно до ст. 29 Конвенції про права дитини держави-учасниці погоджуються з тим, що освіта дитини має бути спрямована на розвиток особистості, талантів, розумових і фізичних здібностей дитини; виховання поваги до прав людини та основних свобод, тобто виховання дитини в дусі розуміння, миру, терпимості, рівноправності чоловіків і жінок та дружби між усіма народами, етнічними, національними й релігійними групами; підготовку дитини до свідомого життя у вільному суспільстві тощо.

Наступним міжнародним документом, ратифікованим Верховною Радою України 03.12.1999 р., стала Конвенція про визнання кваліфікацій з вищої освіти в європейському регіоні (Лісабонська конвенція від 11.04.1997 р.). Конвенцію розроблено й прийнято під егідою Ради Європи та ЮНЕСКО. Головна ідея Конвенції – всім європейцям надати можливість повною мірою користуватися джерелом різноманіття систем освіти, максимально полегшити доступ жителям кожної держави й учням навчальних закладів до освітніх ресурсів інших держав.

Гарантування першого робочого місця випускникам – соціальний обов’язок держави (про це йдеться в Законі України “Про зайнятість населення” від 05.07.2012 р. № 5067-VI). У такий спосіб наші співгромадяни реалізують право на працю. Лише за наявності першого працевлаштування та гідної заробітної плати українська молодь буде зацікавлена працювати в Україні, а не шукати кращої долі в інших країнах. Цей соціальний обов’язок держави є одним із пріоритетних у соціальній політиці країни. Україна 04.02.1994 р. ратифікувала Конвенцію МОП № 2 “Про безробіття”, в якій були розглянуті питання організації бірж

праці, обліку робочих місць і вільної робочої сили, надання матеріальної допомоги безробітним тощо.

На всіх підприємствах, в установах, організаціях роботодавці зобов'язані створити безпечні й нешкідливі умови праці. Охорону праці в Україні, як і в більшості передових країн Європи та світу, визначено одним із пріоритетних напрямів державної соціальної політики.

Міжнародні акти трактують безпечні й нешкідливі умови праці здебільшого як “справедливі, сприятливі та здорові умови праці” (ст. 23 Загальної декларації прав людини, ст. 7 Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права; ст. 2 частини II Європейської соціальної хартії (переглянутої)).

У розвиток положень міжнародних актів серед низки нормативно-правових актів в Україні, що регулюють питання охорони праці, а відповідно, й передбачають обов'язки компетентних органів (осіб) щодо створення безпечних умов праці, особливе місце посідають Закони України “Про охорону праці” від 14.10.1992 р. № 2694-XII, “Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності” від 23.09.1999 р. № 1105-XIV, “Основи законодавства України про охорону здоров'я” від 19.11.1992 р. № 2801-XII тощо.

Обов'язок держави – забезпечити своєчасність страхових виплат потерпілим на виробництві та членам їх родин, безробітним, сім'ям з дітьми, малозабезпеченим верствам населення; а також покращити роботу соціальних служб.

Обов'язок держави у особі уповноважених на те органів (представників) полягає в тому, щоб оплатити працю працівника не нижче встановленого державою мінімального розміру. Зобов'язання держави у сфері оплати праці регулюються главою VII КЗпП, нормами Законів України “Про оплату праці” від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР, “Про колективні договори і угоди” від 01.07.1993 р. № 3356-XII, постановою Кабінету Міністрів України “Про затвердження Порядку обчислення середньої заробітної плати” від 08.02.1995 р. № 100 тощо. У Статуті

МОП як одне з важливих завдань проголошене досягнення “гарантій заробітної плати, що б забезпечувала задовільні умови життя, ... визнання принципу рівної оплати за рівноцінну працю”. Конвенція МОП № 26 “Про запровадження процедури встановлення мінімальної заробітної плати” від 16.06.1928 р. (не ратифікована Україною), по суті, не зобов’язує, а лише закликає уряди встановлювати мінімум заробітної плати. Конвенція МОП № 131 “Про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються” від 22.06.1970 р. (ратифікована 19.10.2005 р.) передбачає, що кожен член МОП створює процедуру, яка дозволяє встановлювати і час від часу переглядати мінімальну зарплату; закріплює, що мінімальна заробітна плата має силу закону і не підлягає зниженню, до того ж невиконання цього положення тягне за собою кримінальні чи інші санкції.

Кожен, хто працює, має право на відпочинок, і держава це право забезпечує наданням днів щотижневого відпочинку, а також оплачуваної щорічної відпустки, встановленням скороченого робочого дня щодо окремих професій і виробництв, скороченої тривалості роботи в нічний час тощо.

Наступний соціальний обов’язок держави – захищати життя та здоров’я людини (у розвиток положень ст. 23 Загальної декларації прав людини, ст. 12 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права, ст. 11 ч. II Європейської соціальної хартії (переглянутої). Відповідно до статей 3, 27 Конституції України людина, її життя і здоров’я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються найвищою соціальною цінністю. Право на життя є невід’ємним правом людини. Забезпечення охорони здоров’я здійснюється за рахунок державного фінансування відповідних соціально-економічних, медико-санітарних і оздоровчо-профілактичних програм.

Конституція України серед низки інших у ст. 47 закріплює право на житло, що передбачає створення державою умов, за яких кожен громадянин України матиме змогу побудувати житло, придбати його у власність або взяти в оренду. Згідно зі ст. 31 Житлового кодексу України кожен громадянин України, який потребує поліпшення житлових умов, має право одержати

в користування жиле приміщення в будинках житлового фонду (державного і громадського) у порядку, передбаченому законодавчими актами України. Жилі приміщення таким громадянам надаються переважно у вигляді окремої квартири на сім'ю.

У міжнародних актах право на житло трактується в межах права на достатній життєвий рівень, що охоплює у тому числі й наявність житла (ст. 25 Загальної декларації прав людини; ст. 11 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права; п. 31 ч. I Європейської соціальної хартії (переглянутої)).

До прямого обов'язку держави слід віднести і створення гідних умов життя для людей похилого віку, забезпечення їм належного захисту та підтримки.

До основних пріоритетів соціальної політики України також належить створення умов для забезпечення достатнього життєвого рівня населення країни, адже тільки тоді, коли такий рівень життя досягнуто, можна з упевненістю стверджувати, що людина, її життя та здоров'я, честь і гідність, недоторканність та безпека дійсно визнаються в Україні найвищими соціальними цінностями, як це і проголошено у Конституції України. Виходячи з положень вітчизняного законодавства сутність права на достатній життєвий рівень, насамперед, полягає в реальному забезпеченні як кожної людини, так і членів її сім'ї достатнім харчуванням, одягом і житлом.

Якщо ж людина через вікові особливості, фізичні чи психічні вади не може самостійно забезпечити собі достатній рівень життя, цей обов'язок покладається на державу, яка, у свою чергу, має створити належні умови для отримання такою людиною достатнього харчування, одягу, соціального житла, безоплатної медичної допомоги, соціального захисту, пенсійного забезпечення, допомоги по безробіттю тощо.

Таким чином, соціальні права людини і соціальні обов'язки держави знайшли відображення у таких міжнародно-правових актах, як:

- 1) Загальна декларація прав людини (1948);
- 2) Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права (1966);

- 3) Європейська соціальна хартія (переглянута) (1996);
- 4) Європейський кодекс соціального забезпечення (переглянутий) (1990);
- 5) Хартія Співтовариства про основні соціальні права працівників (1989);
- 6) Хартія основних прав Європейського Союзу (2000);
- 7) конвенції Міжнародної організації праці тощо.

Згідно з цими актами забезпечення реалізації основних соціальних прав громадян покладається на державу (оскільки це її обов'язок). Так, гарантуючи право на працю, держава зобов'язана створити умови для реалізації цього права; надаючи право на відпочинок, зобов'язана сприяти відпочинку працівників, їх дітей, осіб похилого віку тощо; закріплюючи право на достатній життєвий рівень для себе та своєї сім'ї, обов'язок держави – забезпечити такий рівень життя, що максимально наближений до категорії “гідний”; право на охорону здоров'я, медичну допомогу, медичне страхування, держава зобов'язана докласти максимальних зусиль із метою профілактики захворюваності та надання якісної медичної допомоги хворим); проголошуючи право на соціальне забезпечення, держава має запровадити таку систему соціального забезпечення на території України, яка відповідала б міжнародним стандартам; забезпечуючи право громадян на освіту, держава повинна гарантувати надання якісних освітніх послуг; щодо права на житло, то обов'язок держави реалізувати державні соціальні програми доступного житла; декларуючи право на охорону і допомогу сім'ї, держава має сприяти створенню міцних родин за допомогою державних цільових соціальних програм підтримки сімей; захист материнства вимагає від держави створення умов, які дають жінкам можливість поєднувати працю із материнством; правової, моральної та матеріальної підтримки материнства та дитинства, включаючи надання оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям; за всіма дітьми має залишатися право на охорону і допомогу.

У сфері міжнародної праці діє значна кількість міжнародно-правових актів багатостороннього і двостороннього характеру, спрямованих на визначення загального статусу праців-

ника. Основоположне значення у цій сфері має Загальна декларація прав людини (1948), яка у ст. 23 встановлює право кожної людини на працю, на вільний вибір роботи, на справедливі і сприятливі умови праці і на захист від безробіття; право кожного на рівну оплату за рівну працю, справедливу і задовільну винагороду. І хоча юридично Загальна декларація прав людини не носить обов'язкового характеру, однак її моральний авторитет дозволяє їй впливати на інші міжнародно-правові документи.

Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права (1966) визнає право на працю, що означає: кожна людина отримує можливість заробляти собі на життя працею, яку вона вільно обирає або на яку вона вільно погоджується. Для цього держави-учасниці Пакту повинні вжити заходів щодо програм професійно-технічного навчання і підготовки, забезпечення зайнятості (ст. 6).

Держави, які беруть участь у цьому Пакті, визнають право кожного на справедливі і сприятливі умови праці, включаючи, зокрема, винагороду, що забезпечувала б, як мінімум, усім працівникам: справедливу зарплату й однакову винагороду за працю однакової цінності без будь-якої різниці; такі умови праці, що відповідають вимогам безпеки та гігієни; однакову для всіх можливість просування по роботі на більш високі посади виключно на підставі трудового стажу і кваліфікації; відпочинок, дозвілля і розумне обмеження робочого часу, оплачувану періодичну відпустку й винагороду за роботу у святкові дні (ст. 7). Стаття 10 Пакту закріплює обов'язок надавати оплачувану відпустку з достатньою допомогою по соціальному забезпеченню матерям протягом розумного періоду до і після пологів, а також гарантії для захисту від економічної і соціальної експлуатації дітей та підлітків і встановлення державами вікової межі, нижче якої заборонено використовувати платну дитячу працю під загрозою покарання.

Права, які гарантує Європейська соціальна хартія (переглянута) 1996 р., торкаються повсякденного життя кожного. Соціальні обов'язки держави, передбачені Хартією, досить широкі. Зокрема, у сфері житла держава зобов'язана: 1) забезпечити доступ до житла належного рівня; 2) зменшити кількість



безпритульних; 3) вести житлову політику, орієнтовану на усі категорії малозабезпечених; 4) гарантувати вжиття заходів щодо обмеження примусового виселення; 5) реалізовувати принцип рівного доступу іноземців до соціального житла та житлових субсидій; 6) сприяти будівництву житла та наданню житлових субсидій відповідно до потреб сім'ї.

У сфері охорони здоров'я держава гарантує: 1) доступне та ефективне медичне обслуговування кожному; 2) проведення політики, спрямованої на профілактику захворювань, зокрема, на забезпечення здорового навколишнього середовища; 3) усунення ризиків професійних захворювань для того, щоб закріпити у законодавстві та на практиці безпечні й здорові умови праці; 4) захист материнства.

У галузі освіти державою мають бути закріплені: 1) безкоштовна початкова та середня освіта; 2) діяльність безкоштовних та ефективних служб професійної орієнтації; 3) доступ до початкової освіти (загальна і професійна підготовка на рівні середньої школи), до університетської та не університетської вищої освіти, професійної підготовки та перепідготовки; 4) заходи, спрямовані на підтримку іноземців, які проживають на території даної країни; 5) інтеграція дітей-інвалідів у загальні навчальні заклади; 6) доступ до освіти та професійної підготовки для інвалідів.

У сфері зайнятості держава бере на себе обов'язок: 1) заборонити примусову працю; 2) заборонити прийняття на роботу дітей віком до 15 років; 3) створити умови праці для підлітків у віці від 15 до 18 років; 4) гарантувати право заробляти на життя вільно обраною професією; 5) вести соціальну та економічну політику з метою досягнення повної зайнятості; 6) створювати справедливі умови праці щодо тривалості робочого дня і розміру винагороди; 7) забезпечити захист від сексуальних домагань і моральних принижень; 8) гарантувати свободу створення профспілок і організацій роботодавців для захисту економічних та соціальних інтересів; свободу вступати або не вступати у такі організації; 9) заохочувати до спільних консультацій, колективних переговорів, розробки механізму примирення та добровільного арбітражу; 10) додержуватися виконання

права на страйк; 11) надавати доступ до роботи особам з обмеженими можливостями.

Міжнародна організація праці з метою забезпечення соціальних прав працівників та відповідних соціальних обов'язків роботодавців і уповноважених ними органів (осіб) розробила низку конвенцій, які були ратифіковані Україною, зокрема, це такі конвенції МОП: “Про примусову чи обов'язкову працю” № 29, 1930 р.; “Про скорочення робочого часу до сорока годин на тиждень” № 47, 1935 р.; “Про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності” № 100, 1951 р.; “Про щорічні оплачувані відпустки” № 52, 1936 р.; “Про свободу асоціації та захист права на організацію” № 87, 1948 р.; “Про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів” № 98, 1949 р.; “Про захист заробітної плати” № 95, 1949 р.; “Про застосування щотижневого відпочинку на промислових підприємствах” № 14, 1921 р.; “Про політику в галузі зайнятості” № 138, 1964 р.; “Про мінімальний вік для прийому на роботу” № 122, 1973 р.; “Про безробіття” № 2, 1919 р.; “Про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця” № 158, 1982 р.; “Про оплачувані відпустки” № 132, 1970 р. тощо.

### **1.3. Поняття та система міжнародних соціальних стандартів**

Прагнення міжнародного співтовариства до всесвітнього та системного розвитку прав людини знайшли своє втілення у формуванні на міжнародному рівні та закріпленні міжнародно-правовими засобами стандартів прав людини. Однак у зв'язку із впровадження в міжнародне публічне право та національне законодавство держав-членів світової спільноти доктрини соціальної держави виникла об'єктивна необхідність виділити серед переліку цих стандартів самостійну групу – міжнародні соціальні стандарти.

І це не даремно, бо саме вони знайшли своє закріплення у таких важливих міжнародних актах, як Загальна декларація прав людини 1948 р., Міжнародний пакт про економічні, соціа-

льні та культурні права 1966 р., Європейська соціальна хартія 1961 р., Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод 1950 р. (документ Ради Європи), низка конвенцій та рекомендацій Міжнародної організації праці, присвячені соціальному забезпеченню та страхуванню, та інші документи. Слід відмітити, що саме ця група прав, яка носить системоутворюючий характер, забезпечує гідні умови добробуту та соціальної захищеності людини, отже, впевненість у сьогоднішньому дні та майбутньому.

Звернемося до з'ясування семантичного значення поняття “стандарт”.

Стандарт (від англ. standart), у широкому розумінні, – взірць, еталон, модель, норма, зразок, мірило.

Таким чином, стандарт – не тільки зразок, а й норма (це означає, що він потребує правового закріплення), а також мірило (повинен вимірюватися певними одиницями, мати конкретне кількісне та якісне наповнення).

У національному законодавстві термін “стандарт” використовується у багатьох нормативних актах. Наприклад, у Законі України “Про стандарти, технічні регламенти та процедури оцінки відповідності” йдеться про технічні стандарти; в Законі України “Про освіту”, розпорядженні Кабінету Міністрів України “Про затвердження переліку державних соціальних стандартів у сфері освіти” від 12.06.2013 № 499-р – про державні стандарти освіти. У Законі України “Про вищу освіту” під стандартом вищої освіти розуміють сукупність норм, які визначають зміст вищої освіти і навчання, засіб діагностики якості вищої освіти та нормативний строк навчання.

Згідно зі ст. 1 Закону України “Про стандартизацію” від 17.05.2001 р. № 2408-III під **стандартом** розуміють документ, розроблений на основі консенсусу та затверджений уповноваженим органом, що встановлює призначені для загального і багаторазового використання правила, інструкції або характеристики, які стосуються діяльності чи її результатів, включаючи продукцію, процеси або послуги, дотримання яких є необов’язковим.

Отже, можна виділити **загальні ознаки**, які характеризують поняття “**стандарт**”:

- 1) нормативне закріплення стандарту;
- 2) встановлення певного рівня вимог або гарантій залежно від сфери застосування даного стандарту;
- 3) еталонний характер, тобто стандарт є орієнтиром для зіставлення з ним інших подібних об’єктів.

**Державні соціальні стандарти** – встановлені законами, іншими нормативно-правовими актами чинники та основні вимоги до якості та рівня життя населення, що гарантуються конституцією країни і базуються на системі науково обґрунтованих норм і нормативів та показниках їх виміру.

**Міжнародні стандарти** – загальні правила, єдині вимоги, які ставляться до тих чи інших нормативних основ і правозастосовної практики з точки зору міжнародного права; певний правовий рівень, нижче якого держави опускаються не вправі.

**Міжнародні стандарти в галузі прав людини** – сукупність існуючих норм і принципів у галузі прав людини, яка розроблена за участю держав у процесі міжнародного співіснування і міститься у відповідних міжнародно-правових документах.

Міжнародні стандарти прав людини характеризуються тим, що:

- а) вони визначаються на основі тенденцій і потреб соціального прогресу;
- б) вони є загальновизнаними, формально визначеними міжнародно-правовими нормами (звичаєвими і договірними), які закріплюють права і свободи, що підлягають неухильному дотриманню з боку держави та суспільства;
- в) існує виключно правова регламентація їх можливого та допустимого обмеження.

Міжнародні соціальні стандарти є комплексом норм, який закріплений в міжнародно-правових актах, що визначають гідні умови життєдіяльності людей, забезпечують розвиток особи та соціальну захищеність. Ці стандарти мають бути сприйняті законодавством кожної держави шляхом підписання та ратифікації міжнародних договорів, а у подальшому повинні бути розвинені і пристосовані до існуючих в цій країні умов.

**Виокремлення групи міжнародних соціальних стандартів** пов'язане з такими причинами, як:

- 1) безперервний розвиток значення та ролі соціальних прав людини у становленні демократичної правової державності та демократичного міжнародного співтовариства;
- 2) законодавче закріплення принципу соціальної держави;
- 3) проголошення на міжнародному рівні важливості соціальних прав;
- 4) об'єктивна необхідність гармонізації міжнародних і національних соціальних стандартів прав людини тощо.

**Міжнародний соціальний стандарт** – закріплений у міжнародному нормативному акті (договорі) загальновизнаний рівень реалізації прав у сфері праці, соціального забезпечення та освіти.

Стаття 2 Віденської конвенції про право міжнародних договорів від 23.05.1969 р. закріплює, що **міжнародний договір** – це угода, укладена між державами в письмовій формі та врегульована міжнародним правом, незалежно від того, чи викладена така угода в одному документі, двох чи кількох пов'язаних між собою документах, а також незалежно від її конкретного найменування. З огляду на сказане міжнародний договір – це, перш за все, угода, укладена між державами, які вільно висловили та погодили між собою свою волю.

Згідно з цим визначенням міжнародний договір: *по-перше*, може мати різні назви (конвенція, пакт, хартія тощо); *по-друге*, повинен бути укладений у письмовій формі; *по-третє*, має відповідати нормам міжнародного права; *по-четверте*, може міститися в одному або декількох документах.

У ст. 2 Закону України “Про міжнародні договори України” від 29.06.2004 р. № 1906-IV, розробленого з урахуванням норм Віденської конвенції, закріплено, що під міжнародними договорами України необхідно розуміти договір, угоду, конвенцію, пакт, протокол тощо (незалежно від його конкретного найменування). Крім того, у міжнародній практиці посилаються на ст. 38 Статуту Міжнародного суду ООН від 26.06.1945 р., згідно із положенням якої до джерел міжнародного права належать: а) міжнародні договори; б) міжнародні зви-

чаї; с) загальні принципи права, визнані цивілізованими народами; d) судові рішення й доктрини найбільш кваліфікованих фахівців у сфері публічного права різних націй як допоміжний засіб для визначення правових норм.

Міжнародні стандарти соціальних прав громадян закріплено переважно в правових актах Організації Об'єднаних Націй і Міжнародної організації праці. Більшість із них діє уже впродовж кількох десятиліть. Між тим далеко не всі з них є частиною вітчизняного правового поля.

Найважливішими для соціальних стандартів джерелами міжнародного права є:

- 1) Загальна декларація прав людини 1948 р.;
- 2) Міжнародний пакт про соціальні, економічні та культурні права 1966 р.;
- 3) Європейська соціальна хартія (переглянута) 1996 р.;
- 4) конвенції МОП.

Міжнародні соціальні стандарти формувалися поступово, протягом щонайменш 60 років, і закріплювалися у різних міжнародних актах. Вони охоплюють широку сферу суспільних відносин, а тому є численними, хоча їх характерною рисою є системність.

Система міжнародних соціальних стандартів передбачає їх поділ за:

- **сферою дії** (загальні та регіональні (європейські, азіатські, американські, африканські, СНД);
- **за змістом** (у сфері праці та відпочинку, у соціальному забезпеченні, у тому числі й у соціальному страхуванні, освіті);
- **за суб'єктами** (загальні та спеціальні, що встановлюються щодо окремих суб'єктів – дітей, жінок, сімей, окремих працівників: моряків, шахтарів, працівників сільського господарства, сфери торгівлі та ін.).

Існування якісної системи соціальних стандартів і гарантій їх реалізації є ознакою ефективної соціальної політики, яка має передбачати не тільки закріплення їх у своїх нормативно-правових актах, а й виконання, реалізацію на практиці. Соціа-

льні стандарти є визначальними для державної соціальної політики щодо забезпечення потреб людини в матеріальних благах і послугах, а також для формування фінансових ресурсів, які спрямовуються на їх реалізацію. Вони дають змогу втілити у життя стратегічну мету сучасної цивілізованої держави – забезпечити високі стандарти життя та рівний доступ її громадян до суспільних благ та послуг.

#### **1.4. Поняття та загальна характеристика джерел міжнародних соціальних стандартів**

Вивчення джерел міжнародних соціальних стандартів, як і джерел будь-якої галузі права, неможливе без урахування результатів досліджень із теорії держави і права, які виробили методологічні підходи до поняття “джерела”.

Незважаючи на численні й суперечливі погляди вчених на поняття “джерело права” (у матеріальному і формально-юридичному значеннях), більшість із правників, розкриваючи його зміст, виділяють у ньому два елементи:

- 1) спосіб вираження правових норм як правотворчу діяльність уповноважених суб’єктів;
- 2) зовнішню форму вираження правових норм як результат такої діяльності.

Під **джерелами міжнародних соціальних стандартів** слід розуміти загальновідомі та внутрішньо структуровані способи встановлення і вираження суб’єктами міжнародного права загальнообов’язкових правил поведінки, які регулюють суспільні відносини у соціальній сфері.

Джерелам права (у тому числі джерелам міжнародних соціальних стандартів) притаманні певні **ознаки**, а саме:

1) **формальна визначеність**, тобто чітке оформлення правових приписів, вираження їх зовнішньої форми з вказівкою на відповідні права, обов’язки, наслідки їх невиконання;

2) **загальнообов’язковість**, що означає незаперечність правових положень, беззаперечність здійснення з боку всіх суб’єктів права, гарантією чого виступають судові та інші дер-

жавні органи, оскільки за правовою нормою стоїть держава з її можливістю застосування примусу;

3) **загальновідомість** як якісна ознака джерела права, пов'язана з інформуванням про зміст правила поведінки, сферу й межі дії. Цьому сприяє встановлений порядок обнародування правових приписів, доведення їх змісту до конкретних адресатів;

4) **внутрішня структурованість**, що виражає сукупність стійких зв'язків джерела права, які забезпечують його цілісність, а також відповідну організацію правових положень, їх компонування<sup>2</sup>.

**Особливість джерел міжнародних соціальних стандартів** полягає в тому, що норми міжнародних договорів, як правило, не регулюють суспільні відносини у соціальній сфері, а встановлюють певні стандарти у галузі праці, освіти і соціального забезпечення, які через їх імплементацію в національному законодавстві кожної країни, що бере в них участь, конкретизуються й наділяються певним правовим механізмом їх реалізації (наприклад, визначення понять “примусова праця”, “право на працю”, “достатній життєвий рівень” тощо).

Численність джерел міжнародних соціальних стандартів пояснюється багатоманітністю суспільних відносин, що виникають у соціальній сфері. З огляду на це відсутній єдиний критерій їх класифікації.

Так, **залежно від сфери дії** джерела міжнародних соціальних стандартів можна поділити на:

1) загальні;

2) регіональні (європейські, азіатські, американські, африканські, СНД).

**За змістом** можна виділити джерела міжнародних соціальних стандартів, які встановлюють стандарти у сфері:

1) освіти;

2) праці,

3) соціального забезпечення.

---

2 Ярошенко О.М. Теоретичні та практичні проблеми джерел трудового права України: моногр. / О.М. Ярошенко. – Х., 2006. – С. 18.



**За характером виконання** джерела міжнародних соціальних стандартів можна розмежувати на такі:

- 1) що виконуються самостійно;
- 2) які самостійно виконуватись не можуть.

Перші група джерел – це ті зобов’язання, які держава бере на себе з моменту вступу міжнародного договору в силу і готова забезпечити їх виконання. Друга – це ті зобов’язання, реалізацію яких держава в силу різних причин не здатна забезпечити на даний момент. І допоки у держави не з’явиться відповідних можливостей, вона не буде приймати внутрішньодержавні акти. Водночас прийняття відповідного акта є свідченням, що держава з цього моменту готова до виконання відповідних зобов’язань.

**За суб’єктом** джерела міжнародних соціальних стандартів можна поділити на:

- 1) загальні;
- 2) спеціальні (ті, що містять норми, які поширюються на окремі категорії людей, – дітей, жінок, сімейних осіб; осіб, зайнятих у певних галузях (вугільна галузь, сільське господарство тощо)).

І, нарешті, джерела міжнародних соціальних стандартів можна класифікувати **за міжнародним органом чи організацією, що їх приймає** (джерела міжнародних соціальних стандартів ООН, у тому числі МОП; джерела Ради Європи тощо).

Проаналізуємо найважливіші джерела міжнародних соціальних стандартів.

**Загальна декларація прав людини.** Розробка Загальної декларації прав людини (далі – Декларація) відбувалася в обстановці складної дипломатичної боротьби, а її прийняття було результатом розгляду і погодження різних поглядів і позицій.

Однак, незважаючи на прийняття Декларації, різні, а часто й протилежні позиції Заходу і соціалістичних країн при її обговоренні стали причиною того, що багато статей цього документа носять загальний характер і не мають конкретних меж.

Після тривалого та детального обговорення 10.12.1948 р. Загальна декларація прав людини була прийнята 48 голосами

країн – учасниць ООН, але 8 країн утрималися (СРСР і країни соцтабору). Відтоді ця дата відмічається у всьому світі як День прав людини.

Загальна декларація прав людини містить широкий перелік як громадянських і політичних, так і соціально-економічних та культурних прав.

Зокрема, низка соціальних прав закріплена у статтях 22-26 Декларації. Так, ст. 22 передбачає: “Кожна людина як член суспільства має право на соціальне забезпечення і на здійснення необхідних для підтримання її гідності і для вільного розвитку її особи прав у економічній, соціальній і культурній галузях за допомогою національних зусиль і міжнародного співробітництва та відповідно до структури і ресурсів кожної держави”.

Хоча Загальна декларація прав людини була прийнята у вигляді резолюції Генеральної Асамблеї ООН (тобто носить лише рекомендаційний характер), більшість держав, визнаючи джерелом міжнародного права звичай, що формується в ході міжнародної практики, розглядають проголошені у цьому документі права як юридичні норми, яких слід дотримуватися. У процесі укладення нових міжнародних договорів норми і принципи, закладені Декларацією, розвиваються та уточнюються. Сказане свідчить про реалістичність цього документа та його важливе значення для розвитку міжнародних відносин<sup>3</sup>.

**Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права.** Пакт було прийнято 16.12.1966 р., а ратифіковано Указом Президії Верховної Ради УРСР № 2148-VIII від 19.10.1973 р.

У процесі розробки Пакту проявилось негативне ставлення багатьох держав Заходу до соціально-економічних прав. Ця ситуація знайшла відображення, зокрема, у положеннях Пакту щодо його імплементації.

Так, якщо ст. 2 Пакту про громадянські і політичні права зобов’язує держави негайно після ратифікації надавати ці

---

3 Права человека: учеб. для вузов / отв. ред. Е.А. Лукашева. – М., 1999. – С. 468-471.

права усім людям, що знаходяться під юрисдикцією держави, то ст. 2 Пакту про економічні, соціальні та культурні права зобов'язує держави “вжити в максимальних межах наявних ресурсів заходи для того, щоб забезпечити поступове і повне здійснення визнаних у цьому Пакті прав”.

За умов сьогодення більшість країн визнають юридичну обов'язковість положень Пакту про економічні, соціальні та культурні права.

За дотриманням державами-учасниками своїх зобов'язань за Пактом і рівнем здійснення відповідних прав і обов'язків спостерігає Комітет ООН з економічних, соціальних і культурних прав.

Провідні експерти в галузі прав людини із різних країн світу, які у 1986 р. у Лимбурзькому університеті (Нідерланди) досліджували природу і ступінь юридичних зобов'язань, взятих державами – учасницями Пакту про економічні, соціальні та культурні права, дійшли таких висновків.

1. Усі права і свободи людини, у тому числі соціально-економічні права, неподільні і взаємопов'язані, вони утворюють невід'ємну частину міжнародного права.

2. Пакт накладає юридичні зобов'язання на учасників. Держави-учасниці повинні негайно вжити усіх необхідних заходів, включаючи законодавчі й адміністративні, для здійснення прав, закріплених у ньому. Крім того, має бути передбачено право кожного на судовий захист соціально-економічних прав.

3. Держави – учасниці Пакту, незалежно від рівня економічного розвитку, зобов'язані забезпечити соціально-економічні і культурні права для всіх, хоча б у мінімальному обсязі.

Основні соціальні права знайшли своє відображення у статтях 6-13 Пакту. Зокрема, статтею 9 закріплено, що держави, які беруть участь у цьому Пакті, визнають право кожної людини на соціальне забезпечення, включаючи соціальне страхування.

**Європейська соціальна хартія.** Європейська соціальна хартія (далі – Хартія) була підписана державами – членами Ради Європи в м. Турині (Італія) 18.10.1961 р. і набула чинності 26.02.1965 р.

Дев'ять держав 05.05.1988 р. підписали Додатковий протокол до Хартії, за допомогою якого були заповнені деякі прогалини в системі захисту соціально-економічних прав людини, серед них і таке право у сфері соціального захисту, як право осіб похилого віку на соціальний захист (ст. 4).

Протокол про поправки, так званий (Туринський протокол) був прийнятий 21.10.1991 р. Він реформував процедуру контролю за здійсненням прав, передбачених Хартією.

А з 09.11.1995 р. був відкритий для підписання ще один Додатковий протокол до Європейської соціальної хартії, який встановлював процедуру колективних скарг.

Як з'ясувалося, зміни і доповнення не вирішили проблеми захисту соціальних та економічних прав у сучасних державах Ради Європи. Хартія потребувала оновлення, і в травні 1992 р. спеціальний комітет по підготовці нового проекту Хартії – Комітет Charte-Rel приступив до роботи щодо вдосконалення її положень. Результатом цієї роботи стала підготовка нової редакція Хартії, яка отримала назву “Європейська соціальна хартія (переглянута)” (European Social Charter (revised)), яка була схвалена і відкрита для підписання на 98-му засіданні Комітету Міністрів Ради Європи 03.05.1996 р.

Європейська соціальна хартія (переглянута) 1996 р в цілому захищає 31 право, у той час як її попередниця – Хартія 1961 р. налічувала їх лише 19. Ці зміни і доповнення суттєво покращили ефективність дії Хартії як основоположного документа в галузі захисту соціальних та економічних прав людини в Європі.

Україна 14.09.2006 р. ратифікувала із заявами Європейську соціальну хартію, яка набрала чинності 01.02.2007 р. Підписання цього документа поставило завдання не лише щодо адаптації національного законодавства до норм Європейської соціальної хартії, а й практичного впровадження соціальних стандартів у сферах праці, зайнятості, страхування, медичної та соціальної допомоги.

Європейська соціальна хартія (переглянута) – це міжнародна угода, яка поєднала всі права, закріплені в Хартії 1961 р., Додаткових протоколах 1988 та 1995 рр., а також поправки, що стосуються цих прав, та нові права.

Серед каталогу прав, закріплених у Хартії, можна виділити:

- право на охорону здоров'я (ст. 11);
- право на соціальне забезпечення (ст. 12);
- право на соціальну та медичну допомогу (ст. 13);
- право на отримання послуг від соціальних служб (ст. 14);
- право осіб із обмеженими можливостями на самостійність, соціальну інтеграцію та участь у громадському житті (ст. 15);
- право сім'ї на соціальний, правовий та економічний захист (ст. 16);
- право дітей та підлітків на соціальний, правовий та економічний захист (ст. 17);
- право працівників-мігрантів і членів їх сімей на захист і допомогу (ст. 19);
- право осіб похилого віку на соціальний захист (ст. 23);
- право на захист від убогості та соціального відчуження (ст. 30);
- право на житло (ст. 31).

**Європейський кодекс соціального забезпечення.** Це документ, прийнятий під егідою Ради Європи, перша редакція якого датується 16.04.1964 р.

Європейський кодекс соціального забезпечення (далі – Кодекс) підготовлений за ініціативою Парламентської Асамблеї Ради Європи, яка висловилася про необхідність створення “Європейського кодексу соціального забезпечення, ефективність якого була б виражена не в стандартизації законодавства щодо соціального забезпечення в різних країнах, а у підведенні різними методами соціального забезпечення кожної країни до еквівалентно більш високого рівня”.

Кодекс готувався у співпраці з МОП, яка у 1952 р. схвалила Конвенцію № 102 про мінімальні норми в галузі соціального забезпечення. Комітет Міністрів Ради Європи вирішив не встановлювати у Кодексі рівень гарантій, вищий ніж у Конвенції № 102. Водночас також розроблено додатковий Протокол до Кодексу, котрий передбачав уже більш високі стандарти порівняно з Кодексом. Таким чином, створена можливість для дер-

жав, які мали низький економічний рівень, приєднатися лише до Кодексу, а тих держав, що мали більш потужні економічні можливості, одночасно приєднатися до Кодексу і до Протоколу. Кодекс і Протокол схвалені 11.03.1964 р. і відкриті для підписання 16 квіт. того ж року.

У червні 1990 р. Комітет Міністрів Ради Європи схвалив Переглянутий кодекс соціального забезпечення, який відкрито для підписання з листопада 1990 р.

Кодекс містить мінімальні стандарти захисту, які договірні держави повинні надавати у зв'язку з дев'ятьма традиційними соціальними ризиками, а саме: хворобою, безробіттям, старістю, трудовим каліцтвом, професійним захворюванням, материнством, інвалідністю, втратою годувальника, утриманням дітей.

Законодавство України в цій частині відповідає вимогам Переглянутого кодексу соціального забезпечення, оскільки всі названі соціальні ризики охоплені різними видами соціального захисту. Частина з них охоплюється соціальним страхуванням, частина – соціальними виплатами через систему державної соціальної допомоги.

Щодо сфери охоплення Переглянутий кодекс передбачає значно вищі стандарти, ніж попередній Кодекс 1964 р.

Міністерство соціальної політики України замовило Центру перспективних досліджень здійснити дослідження у 2014 році щодо відповідності національного законодавства нормам Європейського кодексу соціального забезпечення. На жаль, цей документ Україною ще не підписаний, триває процедура підготовки до можливого підписання й ратифікації (відповідно до Плану дій Ради Європи для України на 2011-2014 рр.).

**Конвенції Міжнародної організації праці. Міжнародна організація праці** (далі – МОП) (англ. International Labour Organization) – спеціалізована установа Ліги Націй, а після Другої світової війни – Організації Об'єднаних націй, що заснована у 1919 р. урядами різних країн для підтримання міжнародного співробітництва у справі забезпечення миру в усьому світі й зменшення соціальної несправедливості за рахунок поліпшення умов праці. У XXI ст. першочерговими завданнями

діяльності МОП є підтримка демократії і соціального діалогу, боротьба з бідністю і безробіттям, заборона дитячої праці.

У роботі МОП беруть участь представники роботодавців, організацій працівників та представники урядових структур. У 1946 р. МОП стала першою спеціалізованою установою ООН. Сьогодні членами МОП є близько 200 країн.

МОП приймає конвенції і розробляє рекомендації, а також встановлює міжнародні стандарти у сфері праці, зайнятості, професійної підготовки, соціального забезпечення, безпеки праці й здоров'я.

Відповідно до ст. 9 Конституції України чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою, є частиною національного законодавства України. Якщо міжнародним договором або міжнародною угодою, в яких бере участь Україна, встановлені інші правила, ніж ті, які містить законодавство України про працю, то застосовуються правила міжнародного договору або міжнародної угоди (ст. 8-1 КЗпП України). Таким чином, у Конституції нашої держави і в Кодексі законів про працю України закріплений принцип пріоритету міжнародно-правових норм перед нормами національного законодавства.

Згідно зі Статутом МОП її учасником може бути будь-яка держава – член ООН. Україна є членом МОП з 1954 р. Головним принципом роботи МОП є трипартизм, що означає, що формування майже всіх органів МОП базується на основі трьохстороннього представництва – від урядів, представників працівників і підприємців (роботодавців). Отже, кожна держава представлена чотирма делегатами: два – від уряду, по одному – від роботодавців і працівників. Вищий орган МОП – Міжнародна конференція праці, яка скликається щорічно і складається з делегатів усіх держав – членів МОП. Виконавчим органом МОП є Адміністративна рада, яка обирається на Міжнародній конференції праці й складається з 56 осіб: 28 делегатів представляють уряди, 14 – підприємців і 14 – працівників. Адміністративна рада призначає Генерального директора Міжнародного Бюро Праці. Міжнародне Бюро Праці – постійний орган МОП, що виконує функції секретаріату, він не є суб'єктом міжнарод-

но-правового регулювання праці, але займається підготовкою конвенцій і рекомендацій МОП і спостереженням за їх застосуванням, збиранням і поширенням інформації щодо міжнародно-правового регулювання умов праці найманих працівників. Міжнародне Бюро Праці займається підготовкою матеріалів до конференції МОП, надає допомогу державам у підготовці законів на основі рішень Генеральної конференції, видає публікації щодо міжнародно-правового регулювання праці.

Згідно зі Статутом МОП одним із головних напрямків діяльності цієї організації є нормотворчість, тобто створення міжнародних трудових стандартів. Конвенції та рекомендації, які МОП приймає, стосуються різних аспектів праці. Конвенції приймаються Генеральною конференцією більшістю голосів присутніх делегатів. Конвенція набуває статусу багатосторонньої міжнародної угоди після ратифікації її, як мінімум, двома державами – членами МОП і з цього моменту накладає певні зобов'язання як на ті держави, що ратифікували її, так і на держави, що не ратифікували даної конвенції. Для окремої держави – члена МОП конвенція стає юридично обов'язковою тільки після ратифікації її вищим органом державної влади (конвенції містять правила також про порядок їх денонсації). У разі ратифікації конвенції держава зобов'язана прийняти законодавчі акти для втілення її в життя і раз на 2-4 роки подавати до МОП доповіді про вжиті заходи щодо ефективного застосування ратифікованої конвенції.

Систематизовані конвенції і рекомендації МОП утворюють Міжнародний кодекс праці. МОП прийняла чимало конвенцій та рекомендацій з широкого спектра питань у сфері праці.

Серед конвенцій МОП, ратифікованих Україною: Конвенція № 2 “Про безробіття”, Конвенція № 29 “Про примусову чи обов'язкову працю”, Конвенція № 47 “Про скорочення робочого часу до сорока годин на тиждень”, Конвенція № 87 “Про свободу асоціації та захист права на організацію”, Конвенція № 95 “Про захист заробітної плати”, Конвенція № 98 “Про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів”, Конвенція № 100 “Про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності”, Конвенція



№ 105 “Про скасування примусової праці”, Конвенція № 122 “Про політику в галузі зайнятості”, Конвенція № 158 “Про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця” тощо.

Серед поки що нератифікованих конвенцій МОП можна назвати такі: Конвенція № 26 “Про запровадження процедури встановлення мінімальної заробітної плати”, Конвенція № 34 “Про платні бюро найму”, Конвенція № 102 “Про мінімальні норми соціального забезпечення”.

### **Питання для самоконтролю**

1. Що представляє собою категорія “соціальна держава”?
2. Які соціальні права людини закріплені на законодавчому рівні?
3. Якими соціальними обов’язками наділена держава щодо громадян?
4. У яких міжнародних актах зосереджені основні соціальні права людини та соціальні обов’язки держави?
5. Що таке міжнародний соціальний стандарт?
6. Як можна систематизувати міжнародні соціальні стандарти?
7. У чому полягає значення міжнародних соціальних стандартів?
8. Як можна класифікувати джерела міжнародних соціальних стандартів?

### **Рекомендована література до 1 розділу**

Барабаш Ю. Ключові напрями конституційної політики в галузі імплементації міжнародних стандартів прав людини / Ю. Барабаш // Вісн. Акад. прав. наук України. – Х.: Право, 2009. – №1 (56). – С. 48-54.

Бурлак О.В. Поняття міжнародного стандарту в міжнародному праві прав людини / О.В. Бурлак // Держава і право. Юрид. і політ. науки. – Вип.33. – К.: Ін-т держави і права НАН України, 2006. – С.509-515.

Верланов С.О. Економічні і соціальні права людини: європейські стандарти та їх впровадження в юридичну практику України (загальнотеоретичне дослідження): [моногр.] / С. О. Верланов; АПН України, НДІ держ. буд-ва та місц. самоврядування. – Л.: Край, 2009. – 196 с.

Вітик І.Р. Закріплення міжнародних стандартів прав людини у Конституції України: окремі проблеми їх реалізації у внутрішньому правопорядку України / І.Р. Вітик // Держава і право. Юрид. і політ. науки. Вип. 17. – К.: Ін-т держави і права НАН України, 2002. – С. 84-88.

Вітик І.Р. Загальна декларація прав людини і питання імплементації міжнародно-правових стандартів прав людини, що містяться у ній, у національне законодавство України / І.Р. Вітик // Бюл. М-ва юстиції України. – 2008. – №11-12 (№ 11). – С. 216-218.

Гринчук Н. До питання про нормативно-правове забезпечення здійснення соціальної політики в Україні / Н. Гринчук // Вісн. Нац. акад. держ. управління при Президентові України. – 2003. – № 3. – С. 418-426.

Гуменюк І. Сучасні проблеми базового соціального стандарту / І. Гуменюк // Право України. – 2008. – № 3. – С. 118-121.

Карпачова Н. Міжнародні стандарти у галузі прав і свобод людини та проблеми їх реалізації в Україні / Н. Карпачова // Право України. – 2009. – № 4. – С. 4-21.

Кіндратець О. / Сутнісні ознаки соціальної держави / О. Кіндратець // Людина і політика. – 2003. – № 6. – С. 138-144.

Логвиненко О.І. Значення Загальної декларації прав людини у становленні інституту європейських стандартів захисту прав людини / О.І. Логвиненко // Бюл. М-ва юстиції України. – 2008. – № 11-12 (№ 11). – С. 266-268.

Матвеев С.О. Соціальна політика Отто фон Бісмарка і сучасність / С.О. Матвеев, Г.В. Музиченко // Укр. іст. журнал. – 2008. – № 6. – С. 134-149.

Пазенюк А.С. Соціальні права людини та соціальна держава / А.С. Пазенюк // Держава і право. Юрид. і політ. науки. – Вип. 29. – К.: Ін-т держави і права НАН України, 2005. – С. 202-208.

Погорелова С. Соціальний захист як головний критерій соціальної держави / С. Погорелова // Вісн. Пенсійного фонду України. – 2008. – № 4. – С. 20-23.

Прутов Ю. Законодавчо-правові проблеми вдосконалення соціальних стандартів / Ю. Прутов // Право України. – 2007. – № 2. – С. 112-117.

Путраймс І.І. Напрямки підвищення ефективності імплементації міжнародних стандартів прав людини у правову систему України / І.І. Путраймс // Бюл. М-ва юстиції України. – 2009. – № 3. – С. 95-102.

Рабінович П.М. Європейські стандарти прав людини: загальнотеоретична характеристика / П.М. Рабінович // Там же. – 2003. – № 5. – С. 26-41

Рабінович П. Європейські стандарти прав людини: онтологічні, гносеологічні та праксеологічні аспекти / П. Рабінович // Вісн. Акад. прав. наук України. – Х.: Право, 2003. – № 2-3 (33-34). – С. 114-132.

Семигіна Т. Традиційні моделі соціальної політики в умовах глобалізації / Т. Семигіна // Людина і політика. – 2004. – № 1. – С. 134-143.

Сердюк Ю.О. Соціальний захист – історичний аспект еволюції / Ю.О. Сердюк // Вісн. Нац. ун-ту внутр. справ. – Вип. 27. – Х.: Нац. ун-т внутр. справ, 2004. – С. 379-383.

Сердюк Ю.О. Деякі аспекти історичного та наукового розвитку соціального захисту людини / Ю.О. Сердюк // Право і безпека. – 2004. – № 3/2 (№ 2). – С. 170-173.

Христова Г.О. Міжнародні стандарти прав людини як вихідні засади гендерно-правової експертизи законодавства України / Г.О. Христова // Пробл. законності. – Вип. 99. – Х.: Нац. юрид. акад. України, 2008. – С. 30-39.

Яковюк І.В. Реалізація соціальної функції держави в умовах європейської інтеграції / І.В. Яковюк // Держ. буд-во та місцеве самоврядування. – Вип. 7. – Х.: Право, 2004. – С. 40-48.

## Розділ 2. МІЖНАРОДНІ СОЦІАЛЬНІ СТАНДАРТИ У СФЕРІ ПРАЦІ. МІЖНАРОДНІ СОЦІАЛЬНІ СТАНДАРТИ ПРАВА НА ВІДПОЧИНОК І ДОЗВІЛЛЯ

### 2.1. Зміст міжнародного соціального стандарту права на працю, його елементи

Право на працю впливає із сутності людини і виражає її природну потребу в праці.

**Праця** – це свідома, цілеспрямована діяльність людини щодо створення матеріальних і духовних цінностей, необхідних для задоволення її власних та суспільних потреб<sup>4</sup>. Праця – це основа і перша необхідна умова життя людини у всі часи й у всіх народів. Вона відіграє вирішальну роль у формуванні й розвитку людини. Отже, це природна потреба фізично працездатної людини забезпечити свої фізіологічні потреби у їжі, одязі, житлі, засобах виробництва тощо.

Разом із тим праця є категорією соціальною. Сама людина не може забезпечити своє існування, вона повинна вступати у взаємовідносини з іншими людьми, включатися у суспільні відносини, які вже склалися. Щоб жити, необхідно працювати. Людина, яка не працює, може існувати тільки за рахунок праці інших.

Виконуючи певну роботу, людина забезпечує свої потреби й потреби суспільства. Тому можна сказати, що право на працю – це соціальне право, а праця – соціальна необхідність та соціальний обов'язок людини.

Крім того, слід виділити й соціально-психологічний аспект праці. Саме у праці людина формується як особистість, набуває і розвиває необхідні здібності й навички, реалізує їх у трудовій діяльності. Беручи участь у суспільно корисній діяльності, людина отримує задоволення від значущості своєї праці.

---

4 Иваненко В.А. Социальные права человека и социальные обязанности государства: международные и конституционные правовые аспекты / В.А. Иваненко, В.С. Иваненко. – СПб.: Изд-во “Юрид. центр Пресс”, 2003. – С. 122.

Невипадково працездатні особи у разі втрати роботи відчують певний комплекс неповноцінності і відчують приниження, отримуючи соціальну допомогу.

Звернемося до міжнародно-правових норм у сфері регулювання права на працю. Так, стаття 23 Загальної декларації прав людини визначає, що кожна людина має право на працю, вільний вибір роботи, справедливі і сприятливі умови праці та захист від безробіття. Кожна людина, без будь-якої дискримінації, має право на рівну оплату за рівну працю. Кожен працюючий має право на справедливу і задовільну винагороду, яка забезпечує людині гідне існування, її самої та її сім'ї, і яка в разі необхідності доповнюється іншими засобами соціального забезпечення.

Стаття 6 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права закріплює, що “держави, які беруть участь у цьому Пакті, визнають право на працю, що включає право кожної людини дістати можливість заробляти собі на життя працею, яку вона вільно обирає або на яку вона вільно погоджується, і зроблять належні кроки до забезпечення цього права”.

Стаття 1 частини II Європейської соціальної хартії (переглянутої) 1996 р. містить окремий розділ “Право на працю”, що закріплює такі положення: з метою забезпечення ефективного здійснення права на працю сторони Хартії зобов’язуються: 1) визнати однією зі своїх найголовніших цілей і одним зі своїх найголовніших обов’язків досягнення та підтримання якомога високого і стабільного рівня зайнятості, маючи на меті досягнення повної зайнятості; 2) ефективно захищати право працівника заробляти собі на життя професією, яку він вільно обирає; 3) створювати безкоштовні служби працевлаштування для всіх працівників або забезпечувати їх функціонування; 4) забезпечувати належну професійну орієнтацію, підготовку та перекваліфікацію або сприяти їм.

Зіставлення та аналіз визначень права на працю, що містяться у міжнародних документах, дозволяють зробити висновок, що стандарт права на працю включає такі елементи (тобто окремі складові частини, риси, сторони стандартів):

- 1) вільний вибір роботи;
- 2) справедливі та сприятливі умови праці;

- 3) захист від безробіття;
- 4) заборона дискримінації;
- 5) справедлива винагорода за працю.

Щоб розкрити зміст будь-якого стандарту, необхідно детально проаналізувати його елементи.

Розпочнемо з аналізу такого елемента, як **вільний вибір роботи** (або свобода праці).

Свобода праці означає, що тільки самим громадянам належить право розпоряджатися своїми здібностями до виробничої та творчої праці<sup>5</sup>. Реалізуючи це право, людина може вільно обирати той чи інший рід діяльності та занять, їх умови та тривалість. Роль держави у цьому – не перешкоджати людині у здійсненні такого права.

Право вільно розпоряджатися своїми здібностями до праці означає також право взагалі не займатися трудовою діяльністю. Незайнятість громадян не може бути підставою для притягнення їх до будь-якого виду юридичної відповідальності.

Ст. 8 Міжнародного пакту про громадянські та політичні права заборонила примусову працю.

Формулювання терміна “примусова праця” міститься у п. 1 ст. 2 Конвенції МОП № 29 “Про примусову чи обов’язкову працю” від 28.06.1930 року (ратифікована 10.08.1956 р.). Так, термін “примусова чи обов’язкова праця” означає всяку роботу або службу, що вимагається від особи під загрозою покарання.

У Конвенції МОП № 105 “Про скасування примусової праці” від 25.06.1957 р. (ратифікована 05.10.2000 р.) йдеться про недопустимість її застосування у формі: 1) покарання за висловлення політичних поглядів чи ідеологічних переконань, протилежних встановленій політичній, соціальній або економічній системі; 2) методу мобілізації та використання робочої сили для потреб економічного розвитку; 3) засобу підтримання трудової дисципліни; 4) покарання за участь у страйках; 5) міри дискримінації за ознаками расової, соціальної та національної належності чи віросповідання.

---

5 Гладких В. І. Соціальні права громадян України: Конституційно-правовий аспект: [моногр.] / В. І. Гладких. – Х.: Факт, 2005. – С. 128.

У чинному законодавстві України знайшли відображення положення міжнародних нормативних актів щодо забезпечення та реалізації стандартів права на працю. Вони виражаються, з одного боку, у закріпленні свободи підприємницької діяльності, що включає всі види господарювання (крім тих, які заборонені законом), а з іншого – у наданні громадянам права самостійно розпоряджатися своїми здібностями до праці. Система ринкових відносин, що ґрунтується на еквівалентному обміні і свободі особистості, відкидає саму можливість примусу до праці у будь-якій формі.

Так, у ст. 3 Закону України “Про зайнятість населення” від 05.06.2012 р. закріплено положення про те, що “кожен має право на вільно обрану зайнятість. Примушування до праці у будь-якій формі забороняється”. У такий спосіб держава визнає необхідність забезпечення реалізації найголовнішого принципу – свободи праці.

Конституція України проголосила принцип свободи праці і заборонила у ч. 3 ст. 43 використання примусової праці, зазначивши при цьому, що не вважається примусовою працею військова або альтернативна (невійськова) служба, а також робота чи служба, що виконується особою за вироком чи іншим рішенням суду або відповідно до законів про воєнний і про надзвичайний стан.

Проведемо аналіз наступного елемента **“справедливі та сприятливі умови праці”**.

Право працівників на справедливі та сприятливі умови праці, які забезпечували б їх нормальну життєдіяльність, відповідали б вимогам безпеки і гігієни, закріплене у багатьох міжнародних актах, у тому числі й у конвенціях і рекомендаціях МОП.

Це право у найбільш повному (концентрованому) вигляді зосереджене у ст. 7 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права, зокрема: 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 працівникам:

і) справедливу зарплату і рівну винагороду за працю рівної цінності без будь-якої різниці, причому, зокрема, жінкам повинні гарантуватися умови праці, не гірші від тих, якими користуються чоловіки, з рівною платою за рівну працю;

а) задовільне існування для них самих та їх сімей;

б) умови роботи, що відповідають вимогам безпеки та гігієни;

с) однакову для всіх можливість просування по роботі на відповідні більш високі посади 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.

Стаття 2 Європейської соціальної хартії містить таке формулювання: “З метою забезпечення ефективного здійснення права на справедливі умови праці Сторони зобов’язуються:

1) передбачити розумну тривалість робочого дня та тижня і поступово скорочувати робочий тиждень настільки, наскільки це дозволяє підвищення продуктивності праці та інші відповідні фактори;

2) встановити оплачувані державні святкові дні;

3) закріпити щорічну оплачувану відпустку тривалістю не менше чотирьох тижнів;

4) усунути ризики, властиві роботам з небезпечними або шкідливими для здоров’я умовами праці, а у випадках, коли усунути або достатньою мірою зменшити такі ризики ще неможливо, встановити для працівників, зайнятих на таких роботах, скорочену тривалість робочого часу або додаткові оплачувані відпустки;

5) забезпечити щотижневий відпочинок, який по можливості має збігатися з днем, що за традиціями або звичаями відповідної країни чи регіону визнається днем відпочинку;

6) контролювати, щоб працівники були письмово поінформовані якнайшвидше і у будь-якому разі не пізніше ніж через два місяці після дати початку виконання ними своїх службових обов’язків про головні положення договору або трудових відносин;



7) гарантувати, щоб працівники, зайняті на роботах у нічний час, користувалися заходами, які враховують особливий характер такої роботи”.

Аналіз положень міжнародно-правових актів дозволяє виявити основні елементи права на справедливі та сприятливі умови праці і звести їх у певну систему.

Таким чином, елементами (або складовими) права на справедливі та сприятливі умови праці є:

- 1) право на справедливую зарплату;
- 2) право на рівну, недискримінаційну винагороду за працю рівної цінності;
- 3) право жінок на гарантовані і не гірші, ніж у чоловіків, умови праці;
- 4) право жінок на рівну плату за рівну працю;
- 5) право працівників на винагороду, що забезпечувала б задовільне існування для них і їх сімей;
- 6) право на умови праці, що відповідають вимогам безпеки та гігієни;
- 7) право на однакову можливість просування по роботі на відповідні більш високі посади виключно на підставі трудового стажу та кваліфікації;
- 8) право на відпочинок;
- 9) право на дозвілля;
- 10) право працівників на розумне обмеження робочого часу;
- 11) право на оплачувану періодичну відпустку;
- 12) право працюючих осіб на винагороду за роботу у святкові дні.

Перейдемо до аналізу такого елемента, як **захист від безробіття**.

Відповідно до ст. 23 Загальної декларації прав людини: “Кожна людина має право на захист від безробіття”.

Для МОП питання, пов’язане із зайнятістю та безробіттям, було поставлене на порядок денний з самого початку існування цієї організації.

Конвенція МОП № 2 “Про безробіття” від 29.10.1919 р. (ратифікована 04.02.1994 р.) встановила систему страхування на випадок безробіття.

Конвенція МОП № 122 “Про політику в галузі зайнятості” від 09.07.1964 р. (ратифікована 19.06.1968 р.) передбачила, що кожен член Організації проголошує і здійснює активну політику, спрямовану на сприяння повній, продуктивній і вільно обраній зайнятості.

Міжнародною організацією праці розроблені й інші конвенції у сфері зайнятості, проте ці міжнародні акти поки що не ратифіковані Україною. Зокрема, Конвенція МОП № 168 “Про сприяння зайнятості та захист від безробіття” від 21.06.1988 р., Конвенція МОП № 88 “Про організацію служби зайнятості” від 09.07.1948 р.

Після світової кризи 2008 р. МОП прийняла Глобальний пакт про робочі місця від 19.06.2009 р. (далі – Пакт), що передбачив заходи для урядів, працівників і роботодавців із метою сприяння зайнятості. Зокрема, у Пакті передбачено необхідність надання підтримки підприємствам у збереженні робочої сили на підставі детально розроблених програм через соціальний діалог та ведення колективних переговорів; створення сприятливого нормативно-правового середовища, що дозволяло б з’являтися новим робочим місцям шляхом створення і розвитку життєздатних підприємств.

Наступним проаналізуємо елемент **“заборона дискримінації”**.

У розвиток положень ч. 1 ст. 23 Загальної декларації прав людини, яка передбачає, що кожна людина має право на працю, ч. 2 цієї ж статті закріплює: кожна людина, без будь-якої дискримінації, має право на рівну оплату за рівну працю.

Ч. 2 ст. 2 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права встановлює: “Держави, які беруть участь у цьому Пакті, зобов’язуються гарантувати, що права, проголошені в цьому Пакті, здійснюватимуться без будь-якої дискримінації щодо раси, кольору шкіри, статі, мови, релігії, політичних чи інших переконань, національного чи соціального походження, майнового стану, народження чи іншої обставини”.

Низка статей Європейської соціальної хартії (переглянутої) присвячена питанням заборони дискримінації. Зокрема, у нормах Хартії передбачено, що усі працівники мають право на рівні можливості та рівне ставлення до них у вирішенні питань

щодо працевлаштування та професії без дискримінації за ознакою статі. Доречно звернути увагу на те, що в Хартії визначені обставини, які не слід розцінювати як дискримінаційні, наприклад, положення, що стосуються захисту жінок, зокрема, щодо вагітності, пологів та післяпологового періоду, не вважаються дискримінацією; “диференційоване ставлення, що ґрунтується на об’єктивних і розумних підставах, не вважається дискримінаційним”.

Конвенція МОП № 111 “Про дискримінацію в галузі праці та занять” від 25.06.1958 р. (ратифікована 04.08.1961 р.) зобов’язує держави здійснювати політику, спрямовану на забезпечення рівних можливостей у реалізації трудових прав громадян із метою ліквідації будь-яких форм дискримінації.

Проаналізуємо такий елемент, як **справедлива винагорода за працю**.

У міжнародних документах поняття “оплата праці” отожднюється з поняттям “заробітна плата”. При цьому міжнародно-правова регламентація порядку та умов оплати праці ґрунтується на двох основоположних принципах:

- захист працівників від не виправдано низької заробітної плати;
- захист від дискримінації.

Під **заробітною платою** розуміється усяка винагорода, що обчислюється у грошах, яку роботодавець повинен виплачувати працівнику відповідно до умов трудового договору і вимог трудового законодавства за працю, що виконана або має бути виконана, або за послуги, що надані чи мають бути надані.

Під **дискримінацією в оплаті** праці розуміється будь-яке обмеження в правах або встановлення переваг залежно від статі, віку, раси, національності, мови, соціального походження, майнового стану чи службового положення, місця проживання, переконань, ставлення до релігії, належності до громадських об’єднань, а також від інших обставин, не пов’язаних із діловими якостями працівників і результатами їх праці.

Відповідно до ч. 3 ст. 23 Загальної декларації прав людини кожен працюючий має право на справедливу і задовільну винагороду, яка забезпечує людині гідне існування, її самої та її

сім'ї, і яка в разі необхідності доповнюється іншими засобами соціального забезпечення.

Стаття 7 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права встановлює право кожного на справедливі і сприятливі умови праці, включаючи, зокрема, винагороду, що забезпечувала б, як мінімум, усім працівникам справедливу зарплату і рівну винагороду за працю рівної цінності.

Конвенції МОП з питань оплати праці присвячені процедури й розмірам встановлення гарантованого мінімуму заробітної плати.

Відповідно до Конвенції № 131 “Про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються” від 22.06.1970 р. (ратифікована 19.10.2005 р.) держави – члени МОП зобов’язані ввести систему визначення мінімальної заробітної плати, яка охоплювала б усі групи осіб, працюючих за наймом.

Однак встановлений в Україні мінімальний розмір заробітної плати поки що не відповідає принципам оплати праці, закріпленим у ст. 2 і 3 Загальної декларації прав людини, відповідно до яких оплата праці повинна забезпечувати кожному гідне існування і розвиток.

У конвенціях наголошується на важливість врахування при визначенні розміру заробітної плати таких чинників, як вартість житла, розмір інших витрат (харчування, одяг, транспорт, житлово-комунальні, освітні послуги тощо).

У Конвенції МОП № 100 “Про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності” від 29.06.1951 р. (ратифікована 10.08.1956 р.) закріплений принцип рівності чоловіків та жінок у сфері встановлення ставок винагородження, котрі визначаються без дискримінації за ознаками статі.

Конвенція МОП № 95 “Про захист заробітної плати” від 01.07.1949 р., переглянута 23.06.92 р. (ратифікована 04.08.1961 р.), встановлює принципи, відповідно до яких своєчасна і повна виплата заробітної плати повинна охоронятися державою, а виплата заробітної плати грошима має здійснюватися виключно у валюті, що має законний обіг на території даної держави. Також регламентується періодичність виплати заробітної плати, місце виплати тощо.

## **2.2. Стандарт права на об'єднання для захисту економічних та соціальних інтересів, його елементи**

Свобода об'єднання (або свобода асоціацій) є невід'ємним правом кожної людини, зокрема, про це йдеться у ст. 36 Конституції України.

Загальні положення щодо права кожної людини на участь у створенні профспілок та входження до їх складу для захисту своїх інтересів міститься в п. 4 ст. 23 Загальної декларації прав людини.

Міжнародний пакт про громадянські і політичні права (ст. 22) проголошує право на свободу асоціації, включаючи право створювати профспілки і вступати до них з метою захисту своїх інтересів.

Більш деталізовано зміст права працівників на представництво їх інтересів за участю профспілок висвітлено в Міжнародному пакті про соціальні, економічні і культурні права. Відповідно до ст. 8 зазначеного Пакту на держав-учасниць покладаються наступні зобов'язання: 1) забезпечення права кожної людини створювати для здійснення і захисту своїх економічних та соціальних інтересів професійні спілки і вступати до них на свій вибір; 2) створення можливостей для професійних спілок утворювати національні федерації чи конфедерації; 3) забезпечення права професійних спілок функціонувати безперешкодно без будь-яких обмежень, крім тих, які передбачаються законом і які є необхідними в демократичному суспільстві в інтересах держави.

Право працівників на об'єднання в національні та міжнародні представницькі організації проголошено в якості одного із принципів у сфері праці, що закріплені в частині 1 Європейської соціальної хартії. Зазначене положення деталізується у ст. 5 Хартії, де передбачено право працівників створювати місцеві, національні та міжнародні організації для захисту своїх економічних та соціальних інтересів і вступати в такі організації, а також неприпустимість обмеження вказаної свободи працівників на рівні національного законодавства держав-учасниць і використання національного законодавства для її обмеження.

На сьогодні, поряд із універсальними нормами Організації Об'єднаних Націй, центральне місце в системі міжнародно-правового захисту права працівників на створення профспілок та участь в їх діяльності належить міжнародно-правовим актам спеціалізованої установи ООН – Міжнародної організації праці. Так, уже в преамбулі до Статуту МОП визнання принципу свободи об'єднання проголошене в якості одного із засобів, спрямованого на поліпшення умов праці та забезпечення соціального миру.

Конвенція МОП № 87 “Про свободу асоціації та захист права на організацію” від 09.07.1948 р. (ратифікована 14.09.1956 р.) передбачає наступні принципи положення, що стосуються міжнародно-правового захисту права працівників на об'єднання:

- право працівників, без будь-яких дискримінаційних аспектів, на створення на свій вибір організації без попереднього на те дозволу;

- право працівників вступати в такі організації за умови підпорядкування їх статутам;

- право організацій працівників на створення федерацій і конфедерацій та участі в їх діяльності;

- обов'язок органів державної влади утримуватися від будь-якого втручання, що здатне обмежити право працівників на створення профспілок та участь в їх діяльності або перешкодити його законному здійсненню;

- обов'язок організацій працівників дотримуватися законності у своїй діяльності;

- неприпустимість розпуску або тимчасової заборони організацій працівників в адміністративному порядку.

У статтях 2 і 3 Конвенції МОП № 98 “Про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів” від 01.07.1949 р. (ратифікована 14.09.1956 р.) передбачено право працівників на захист від будь-яких дискримінаційних дій, спрямованих на обмеження свободи об'єднання у сфері праці або втручання в діяльність представницьких організацій працівників. Зокрема, проголошено право працівників на захист від наступних дій:

- що мають на меті підпорядкувати прийняття працівника на роботу або збереження ним роботи умові, що він не вступатиме до профспілки або вийде із складу профспілки;

- що спрямовані на звільнення чи в будь-який інший спосіб завдання шкоди працівникові на тій підставі, що він є членом профспілки або бере участь у профспілковій діяльності в неробочий час чи, за згодою роботодавця, у робочий час;

- що становлять собою будь-які акти втручання з боку роботодавців у створення та діяльність профспілкових організацій та керування ними;

- що мають на меті сприяти заснуванню організацій працівників під пануванням роботодавців чи організацій роботодавців шляхом фінансування або іншим шляхом із метою поставити такі організації під контроль роботодавців чи їх об'єднань.

Слід зазначити, що Європейська соціальна хартія (ст. 5) проголошує право на організацію не лише працівників, а й роботодавців (підприємців) для захисту економічних та соціальних інтересів.

Відповідно до Конвенції МОП № 87 “Про свободу асоціації та захист права на організацію”, до об'єднань працівників і підприємців застосовуються, у принципі, однакові норми, а останні трактуються як “профспілки підприємців”, специфіка яких полягає в тому, що вони представляють і захищають соціальні й економічні інтереси наймачів і складаються переважно не з індивідуальних осіб (як профспілки працівників), а з окремих підприємств.

Право на об'єднання роботодавців в організації закріплене Законом України “Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності” від 22.06.2012 р. № 5026-VI. Роботодавці мають право об'єднуватися в організації роботодавців, вільно вступати до таких організацій та виходити з них, брати участь в їх діяльності на умовах та в порядку, визначених їх статутами. Організації роботодавців, їх об'єднання створюються і діють із метою представництва та захисту прав і законних інтересів роботодавців у економічній, соціаль-

ній, трудовій та інших сферах, у тому числі в їх відносинах з іншими сторонами соціального діалогу.

Елементами стандарту права на об'єднання у профспілки з метою захисту економічних та соціальних інтересів слід визнати такі:

1) право створювати організації, що базується на принципах:

- добровільності під час вступу до профспілкової організації;

- спільності інтересів під час створення та об'єднання у профспілки;

- можливості створювати об'єднання профспілок (федерації, конфедерації);

2) право безперешкодно функціонувати, що реалізується на таких засадах:

- мета діяльності профспілки – здійснення представництва та захисту трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілки;

- заборона дискримінації за ознаками належності до профспілок;

- професійні спілки, їх об'єднання у своїй діяльності незалежні від державних органів.

### **2.3. Сутність міжнародного соціального стандарту права на відпочинок і дозвілля, його зміст**

Згідно зі ст. 45 Конституції України: “Кожен, хто працює, має право на відпочинок”. Відповідне нормативно-правове забезпечення часу відпочинку має велике значення для відновлення здоров'я, фізичних та розумових здібностей працівників та, в свою чергу, впливає на продуктивність праці в майбутньому.

Міжнародний соціальний стандарт права на відпо-



чинок складається з наступних елементів:

1) обмеження робочого часу (тривалість роботи протягом робочого дня, перерви для відпочинку, скорочений та неповний робочий день тощо);

2) оплачувана періодична відпустка.

При розгляді міжнародного законодавства, що регулює забезпечення часу відпочинку, слід почати з Загальної декларації прав людини. Статтею 24 Декларації регламентується право на відпочинок та дозвілля, включаючи право на обмеження робочого дня та на періодичну відпустку, що оплачується.

Норми забезпечення права на відпочинок втілилися також у Міжнародному пакті про економічні, соціальні і культурні права. Так, ст. 7 Пакту встановлює, що держави, які беруть участь у цьому міжнародному документі, визнають право кожного на відпочинок, дозвілля, оплачувану періодичну відпустку як і винагороду за роботу у святкові дні.

Європейська соціальна хартія в п. 5 ст. 2 регламентує забезпечення права на щотижневий відпочинок, який по можливості має збігатися з днем, що за традиціями або звичаями відповідної країни чи регіону визнається днем відпочинку. Цій міжнародній нормі відповідає положення, викладене в ст. 67 КЗпП України, яке визначає вихідні дні

працівника.

Розглянемо такий елемент міжнародного соціального стандарту права на відпочинок, як **обмеження робочого часу**.

Передусім, слід мати на увазі, що якщо внутрішнє українське законодавство виходить із того, що робочий час і час відпочинку – це окремі категорії, присвятивши їм розділи IV і V КЗпП, то класифікація актів МОП підходить до робочого часу і часу відпочинку як до єдиного інституту.

МОП прийняла Конвенцію № 47 “Про скорочення робочого часу до сорока годин на тиждень” від 22.06.1935 р. (ратифікована 10.08.1956 р.). Норми Конвенції вимагають схвалення кожним членом Міжнародної організації праці, ратифікувавши цю Конвенцію, принципу сорокагодинного робочого тижня, запровадженого з тією метою, щоб не спричинити зниження рівня життя працівників.

МОП за час свого існування прийняла багато актів, що стосуються тривалості робочого часу окремих категорій працівників та видів трудової діяльності.

Серед таких актів можна назвати поки що відкладені Україною Конвенції МОП № 31 “Про обмеження робочого часу у вугільних шахтах” від 18.06.1931 р.; № 49 “Про скорочення робочого часу на складувальних заводах” від 25.06.1935 р.

У ст. 5 Конвенції МОП № 153 “Про тривалість робочого часу та періоди відпочинку на дорожньому транспорті” від 27.06.1979 р. (ратифікована 06.03.2008 р.) міститься імперативна норма, що жодному водієві не дозволяється без перерви керувати транспортним засобом більше чотирьох годин. Тривалість перерви повинна визначатися місцевою владою, а максимальна загальна тривалість управління транспортним засобом, включаючи понаднормову роботу, не перевищує дев’яти годин на день або сорока восьми годин на тиждень і скорочується при перевезеннях, здійснюваних в особливо складних умовах.

Проаналізуємо елемент **“оплачувана періодична відпустка”**.

Ст. 24 Загальної декларації прав людини передбачає: “Кожна людина має право на відпочинок і дозвілля, включаючи право на розумне обмеження робочого дня та на оплачувану періодичну відпустку”.

Ст. 7 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права регламентує: “Держави, які беруть участь у цьому Пакті, визнають право кожного на справедливі і сприятливі умови праці, включаючи, зокрема: відпочинок, дозвілля і розумне обмеження робочого часу та оплачувану періодичну відпустку так само, як і винагороду за святкові дні”.

У п. 3 ст. 2 Європейської соціальної хартії вказується на обов’язок держав забезпечити мінімальну щотижневую щорічну оплачувану відпустку. Ст. 7 Хартії закріплює, що працюючі особи молодше 18 років мають право на щорічну оплачувану відпустку тривалістю не менше чотирьох тижнів. Ст. 8 зобов’язує забезпечити працюючим жінкам відпустку на період до і після пологів загальною тривалістю не менше 14 тижнів або з оплатою такої відпустки, або з виплатою достатньої допомоги по соціальному забезпеченню, або з наданням допомоги за рахунок державних коштів. Ст. 27 зобов’язує забезпечити обом батькам можливість отримувати в період після відпустки по вагітності та пологах відпустку по догляду за дитиною, тривалість та умови якої мають визначатися національним законодавством, колективними договорами або практикою.

На сьогодні діють дві Конвенції МОП (№ 52 і № 132), які стосуються щорічних оплачуваних відпусток. Перша Конвенція частково є застарілою, і більшість розвинутих країн ратифікували пізнішу за часом Конвенцію № 132, яка врахувала розвиток світового законодавства після Другої світової війни.

Згідно з Конвенцією МОП № 52 “Про щорічні оплачувані відпустки” від 24.06.1936 р. (ратифікована 14.09.1956 р.): кожна особа, до якої застосовується ця конвенція, має право після безперервної роботи тривалістю один рік на щорічну оплачувану відпустку, тривалістю принаймні 6 днів. До відпустки не включаються святкові дні і перерви в роботі через хворобу. Національне законодавство може дозволити поділ щорічної оплачуваної відпустки, але лише в тій частині, яка перевищує мінімальну тривалість, встановлену Конвенцією. Тривалість відпустки збільшується пропорційно тривалості стажу роботи на основі правил, встановлених у національному законодавстві.

Положення Конвенції МОП № 132 “Про оплачувані відпустки” від 24.06.1970 р. (ратифікована 29.05.2001 р.) розповсюджуються на всіх осіб, які працюють за наймом, за винятком моряків. Вона встановлює, що будь-яка особа має право на мінімальну 3-тижневу оплачувану відпустку за кожен рік роботи. Мінімальний період роботи, необхідний для отримання права на відпустку, не повинен перевищувати 6 місяців.

Неділя і святкові дні, а також час хвороби до відпустки не включаються. За час відпустки повинні виплачуватися відпускні, рівні принаймні середній заробітній платі. У Конвенції

№ 132 передбачена можливість поділу відпустки на частини, але при цьому тривалість однієї частини не може бути меншою двох тижнів. Безперервна частина відпустки надається не пізніше, ніж протягом року, залишок щорічної відпустки – не пізніше, ніж протягом року, залишок щорічної відпустки – не пізніше, ніж протягом 18 місяців, рахуючи з кінця того року, за який надавалася відпустка. Будь-яка частина щорічної відпустки може бути відкладена за згодою зацікавленої особи на період, що не перевищує певну межу. При визначенні періоду при наданні відпустки слід враховувати вимоги роботи і можливості для відпочинку у працівників, які працюють за наймом. Відсутність на роботі з таких причин, як хвороба, нещасний випадок на виробництві чи відпустка по вагітності і пологах, зараховується до стажу роботи. Працівник, який пропрацював мінімальний час, необхідний для надання відпустки, і який звільняється з роботи, має право отримати після припинення роботи оплачувану відпустку, пропорційну тривалості його роботи, або йому має бути виплачена компенсація. Згода про відмову від права на мінімальну щорічну оплачувану відпустку чи про невикористання такої відпустки із заміною грошовою компенсацією визнається недійсною або забороняється. Національне законодавство може встановлювати спеціальні правила стосовно тих випадків, коли особа, що працює за наймом, займається в період відпустки оплачуваною діяльністю, яка суперечить меті відпустки, тобто самому відпочинку, відновленню сил.

### **Питання для самоконтролю**

1. У чому полягає сутність міжнародного стандарту права на працю?
2. Які елементи включає стандарт права на працю?
3. Які міжнародні акти закріплюють стандарт права на працю?
4. Як можна охарактеризувати міжнародний стандарт права на об'єднання для захисту економічних та соціальних інтересів?
5. Які елементи охоплює стандарт права на об'єднання

з метою захисту економічних та соціальних інтересів?

6. У яких міжнародних актах втілений стандарт права на відпочинок і дозвілля? Розкрийте елементи цього міжнародного стандарту.

7. Як реалізуються міжнародні соціальні стандарти права на працю, на об'єднання для захисту економічних і соціальних інтересів, на відпочинок і дозвілля в законодавстві України?

## **Рекомендована література до 2 розділу**

Грекова М. Визначення поняття та ознак міжнародних трудових стандартів / М. Грекова // Право України. – 2008. – № 4. – С. 50-53.

Грекова М.М. Міжнародні трудові стандарти як основа вдосконалення трудового законодавства України / М.М. Грекова – Х.: Б. в., 2008. – 204 с.

Грекова М.М. Характеристика правової природи впливу міжнародних трудових стандартів на національне законодавство / М.М. Грекова // Вісн. Харк. нац. ун-ту внутр. справ. – Вип. 40. – Х.: Нац. ун-т внутр. справ, 2008. – С. 297-302.

Жернаков В.В. Проблемы реализации международных стандартов в социально-трудовой сфере / В.В. Жернаков // Актуальні проблеми регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення: тези доп. III Міжнар. наук.-прак. конф., 7-8 жовт. 2011 р. / Нац. ун-т “Юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого”. – Х.: Кросроуд, 2011. – С. 118-127.

Іоннікова І.А. Міжнародні стандарти праці у сфері звільнень з ініціативи роботодавця / І.А. Іоннікова // Актуальні проблеми політики. – Вип. 13-14. – Одеса: Юрид. л-ра, 2002. – С. 685-689.

Козуб І. Г. Щодо визначення поняття “міжнародно-правові стандарти у сфері праці” / І. Г. Козуб // Підприємництво, госп-во і право. – 2011. – № 2. – С. 34-37.

Козак З. Акти Міжнародної організації праці з безпеки

та гігієни праці: загальний огляд / З. Козак // Бюл. нац. Служби посередництва і примирення. – 2008. – №9-10 (№ 9). – С. 34-38.

Краснов Є. В. Принцип свободи об'єднання та трудове законодавство України / Є. В. Краснов // Актуальні проблеми держави і права: зб. наук. праць. – Вип. 22. – Одеса: Юрид. л-ра, 2004. – С. 796-801.

Краснов Є. В. Декларація МОП про основоположні принципи і права у сфері праці: зміст і значення / Є. В. Краснов // Актуальні проблеми політики: зб. наук. праць. – Вип. 32. – Одеса: Юрид. л-ра, 2007. – С. 68-72.

Міжнародно-правові аспекти Конституції України / Ю.С. Шемшученко, Ф.Г. Бурчак, В.В. Цветков та ін.; під ред. В.М. Семенова, О.Я. Трагнюк; Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАН України. – К.: Ін Юре, 1997. – 32 с.

Мужикова Н. Загальна характеристика міжнародних стандартів у сфері праці / Н. Мужикова // Там же. – 2008. – № 6. – С. 19-22.

Рекомендації Європейських інституцій щодо боротьби з дискримінацією в Україні. – Х.: Права людини, 2008. – 324 с.

Савич О. С. Міжнародні соціальні стандарти прав людини: сутність та значення / О. С. Савич // Наук. вісн. Аккад. муніципального управління, серія “Право”. – 2009. – № 2. – С. 278.

Старчук О.В. Гендерна рівність чоловіка і жінки у трудовій діяльності / О.В. Старчук // Актуальні питання реформування правової системи України: Зб. наук. ст. за матеріалами VI Міжнар. наук.-практ. конф., м. Луцьк, 29-30 трав. 2009 р. – Луцьк: Волин. обл. друкарня, 2009. – С. 445-448.

Старчук О.В. Поняття принципу свободи праці / О.В. Старчук // Актуальні питання реформування правової системи України: Зб. наук. ст. за матеріалами V Міжнар. наук.-практ. конф., м. Луцьк, 30-31 трав. 2008 р. – Луцьк: Волин. обл. друкарня, 2008. – С. 382-386.

Ситницька О.А. Юридичні гарантії права на відпочинок в міжнародно-правових актах / О.А. Ситницька // Актуальні проблеми трудового права та права соціального забезпечення: зб. наук. праць до 80-річчя проф. Р.І. Кондратьєва. – Хмельни-

цький: Вид-во Хмельниць. ун-ту управління та права, 2007. – С. 181-185.

Твердовський І.М. Заборона дискримінації у сфері праці: міжнародно-правовий аспект / І.М. Твердовський // Держава і право. Юрид. і політ. науки: зб. наук. праць. – К.: Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України, 2011. – Вип. 51. – С. 352-357.

Трюхан О.А. Право працівників на участь в управлінні організацією: міжнародні стандарти і законодавство України / О.А. Трюхан // Актуальні проблеми держави і права. – Вип. 18. – Одеса: Юрид. л-ра, 2003. – С. 749-752.

Уржинский К.К. Проблемы реализации международных стандартов труда в законодательстве Украины и Беларуси / К.К. Уржинский // Реформування правової системи України: проблеми і перспективи розвитку в контексті європейських інтеграційних процесів: Міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 28-29 квітня 2004 р.): в 2 ч. – Ч. 1. – К.: Нац. акад. управління, 2004. – С. 53-62.

Ярошенко О.М. Право на відпочинок за Загальною декларацією прав людини й законодавством України / О.М. Ярошенко // Пробл. законності. – Вип. 100. – 2009. – С. 148-154.

## **Розділ 3. МІЖНАРОДНІ СОЦІАЛЬНІ СТАНДАРТИ ПРАВА НА ГІДНИЙ РІВЕНЬ ЖИТТЯ І ПРАВА НА СОЦІАЛЬНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ**

### **3.1. Міжнародні соціальні стандарти права на гідний рівень життя: поняття, зміст, реалізація в законодавстві України**

Вперше право на гідне людське існування законодавчо було визнано на початку ХХ ст. у Німеччині. Так, у ст. 151 Веймарської Конституції 1918 р. зазначалося, що організація господарського життя повинна відповідати принципам справедливості з метою забезпечення усім гідного існування. Згодом це право набуло майже загального поширення і стало своєрід-



ним еталоном, стандартом правового регулювання соціальних прав громадян, а також визначальною ознакою соціальної спрямованості будь-якої держави світу.

**Життєвий рівень (рівень життя) населення** – найважливіший узагальнюючий соціальний показник, який дає уявлення про достаток суспільства у цілому, основних соціально-демографічних груп населення або окремих громадян та їх сімей, і дозволяє оцінити ефективність соціально-економічної політики держави.

Рівень життя характеризує стан і розвиток потреб громадян в матеріальних, духовних і соціальних благах та ступінь задоволення цих потреб. Потреби людей різноманітні, залежать від віку, статі, соціального статусу, культурного рівня та інших особистісних якостей людини, а також від природно-кліматичних умов, історичних і національних особливостей та традицій, економічних ресурсів, соціальної обстановки на території її проживання і діяльності.

При оцінці ступеня задоволення потреб використовуються система інтегральних і окремих, натуральних і вартісних індикаторів. Наприклад, це реальні доходи на душу населення та їх структурні складові (зарплата, підприємницький дохід, прибуток від власності, соціальні трансферти – пенсії, допомоги, стипендії та ін.), кількість та асортимент продуктів харчування, що споживаються, непродовольчих товарів, послуг (у тому числі, освіти, охорони здоров'я, культури), житлові умови та подібне.

У фаховій літературі гідний рівень життя передусім пов'язують із належними заробітними платами та соціальними виплатами. І такий підхід цілком логічний, зважаючи на те, що саме матеріальний дохід сім'ї формує її добробут та визначає обсяг забезпеченості людей життєвими благами. На особливу увагу заслуговують ті, хто не набув або втратив засоби до існування з незалежних від них причин (зарплату, аліменти). Функцію забезпечення гідного життя для них повинні виконувати ті види соціального забезпечення, що отримує людина відповідно до законодавства як необхідне джерело, основні засоби для іс-

нування: пенсійні виплати, соціальні виплати.

**Якість життя** – сукупність показників, що відображають не стільки рівень споживання товарів та послуг, скільки соціальні результати економічного розвитку держави: народжуваність і смертність, середню очікувану тривалість життя (в Україні, наприклад, чоловіки в середньому живуть 62 роки, жінки – 74 роки), рівень захворюваності населення, умови та охорона праці, доступність інформації, забезпечення прав людини, ступінь соціальної захищеності населення, його диференціацію за рівнем доходів. Крім названих показників якість життя характеризується рівнем зайнятості населення і якістю трудового життя, кількістю дозвілля та відпочинку, рівнем злочинності в суспільстві, станом екологічної безпеки.

**Якість освіти** – одна з основних характеристик освіти, яка показує ступінь засвоєння знань, навиків та умінь. Вимоги до якості освіти зумовлені потребами виробництва, суспільних відносин, науки, техніки та культури. Наявність якісної освіти – необхідна умова підготовки людини до життя і праці. Основний спосіб її отримання – навчання в навчальних закладах та самоосвіта. Якість освіти оцінюється повнотою отриманих знань, навиків та умінь, що відповідають сучасним вимогам науки, економіки, соціальної сфери, техніки, характеризується підготовленістю людини до певного виду діяльності, професії. Якісна освіта – необхідна умова формування особистості, передумова її включення до системи освітнього та виробничо-технічного розподілу праці.

**Якість соціального обслуговування населення** – ступінь реалізації конституційних прав громадян, які потрапили у скрутну життєву ситуацію, щодо задоволення їх основних життєвих потреб. Можливість реалізації цих прав залежить від:

по-перше, відповідності фактичного рівня соціального обслуговування, встановленого законодавчими та іншими нормативними правовими актами, державними стандартами соціального обслуговування населення:

а) за переліком послуг, що надаються: медичні, побутові, культурно-просвітницькі тощо;

б) за об'ємом послуг (кількістю продуктів харчування,

медикаментів, дров та вугілля для опалення приміщень, що доставляються та ін.);

в) регулярності їх надавання;

г) дотримання правил надання послуг (санітарно-гігієнічних), культури обслуговування та ін.;

по-друге, відповідності переліку та рівня послуг, що надаються (стандартів соціального обслуговування), вимогам нормальної життєдіяльності тих, хто злидарює, які відповідають досягнутому рівню споживання в суспільстві.

Загальна декларація прав людини передбачає у ст. 25: кожна людина має право на **такий життєвий рівень**, включаючи їжу, одяг, житло, медичний догляд та необхідне соціальне обслуговування, **який є необхідним** для підтримання здоров'я і добробуту її самої та її сім'ї, і право на забезпечення в разі безробіття, хвороби, інвалідності, вдовства, старості чи іншого випадку втрати засобів до існування через незалежні від людини обставини.

Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права у ст. 11 закріплює: держави, які беруть участь у цьому Пакті, визнають право кожного на **достатній життєвий рівень** для нього і його сім'ї, що включає достатнє харчування, одяг і житло, і на неухильне поліпшення умов життя. Держави-учасниці мають вживати належних заходів щодо забезпечення здійснення цього права, визнаючи важливе значення в цьому питанні міжнародного співробітництва, заснованого на вільній згоді.

Європейська соціальна хартія (переглянута) проголошує у частині I: “усі працівники мають право на справедливую винагороду, яка забезпечить **достатній життєвий рівень** для них самих та їх сімей”. Україна взяла на себе зобов'язання вважати частину I Хартії декларацією цілей, до здійснення яких вона прагнуче всіма відповідними засобами (тобто цей пункт для нашої держави більш бажаний, ніж обов'язковий, оскільки Хартія Україною ратифікована із заявами).

Відповідно до ст. 5 Конвенція МОП № 117 “Про основні цілі та норми соціальної політики” від 22.06.1962 р. (не ратифікована Україною) компетентні органи вживають заходів для за-

безпечення незалежним виробникам і найманим працівникам умов, які дадуть їм можливість *підвищити свій життєвий рівень* власними зусиллями й забезпечать підтримання прожиткового мінімуму, що встановлюється шляхом офіційних досліджень життєвих умов, які проводяться після консультацій з представниками організацій роботодавців і працівників.

Конвенція МОП № 168 “Про сприяння зайнятості та захист від безробіття” від 21.06.1988 р. (не ратифікована Україною) у ст. 16 наголошує: у кожному разі допомога по безробіттю разом із будь-якою іншою допомогою, на яку працівники можуть мати право, повинні забезпечувати здорові й *достатні умови життя*, що відповідають національним нормам.

Гарантії права на достатній життєвий рівень містяться у ст. 27 Конвенції ООН “Про права дитини” від 20.11.1989 р. (ратифікована постановою Верховної Ради України від 27.02.1991 р.): “Держави-учасниці визнають право кожної дитини на рівень життя, необхідний для фізичного, розумового, духовного, морального і соціального розвитку дитини” і у статті 28 Конвенції ООН “Про права інвалідів” від 13.12.2006 р. (ратифікована 16.12.2009 р.): “Держави-учасниці визнають право інвалідів на достатній життєвий рівень для них самих та їх сімей, що включає достатнє харчування, одяг та житло, і на безперервне поліпшення умов життя й уживають належних заходів для забезпечення та заохочення реалізації цього права без дискримінації за ознакою інвалідності”.

Хартія Співтовариства про основні соціальні права працівників (документ ЄЕС) від 09.12.1989 р. у п. 24 передбачає, що кожен працівник Європейського Співтовариства при досягненні пенсійного віку повинен мати можливість користуватися засобами, що забезпечують йому/їй гідний рівень життя.

Теоретичною та методологічною основою розвитку теорії гідного рівня життя особи свого часу послужили доктрини якості трудового життя, якості життя, держави всезагального благоденства, соціальної та правової держави, які були широко розповсюджені в державах ОСЕР у 70-80 рр. ХХ ст.

Вони відображали та розвивали систему міжнародних норм – правових документів Ради Європи, які встановили висо-

кі стандарти для соціальної сфери та надали системі соціального забезпечення характеру фундаментального права з міжнародною системою контролю.

У рамках адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу важливого значення набуває питання дотримання міжнародних стандартів, зокрема європейських, у сфері соціального захисту.

Право кожного на гідний рівень життя відповідно до міжнародних стандартів включає в себе наступні елементи:

1) право на здійснення необхідних для підтримання гідності і для вільного розвитку особистості прав у економічній, соціальній та культурній сферах;

2) право на такий життєвий рівень, який необхідний для підтримання здоров'я та добробуту сім'ї, що включає право на достатнє харчування, одяг, житло, медичну допомогу та соціальне обслуговування; право на соціальне забезпечення на випадок безробіття, хвороби, інвалідності, вдовства, настання старості чи іншого випадку втрати засобів до існування із незалежних від особи обставин;

3) право на постійне покращення умов життя;

4) право на свободу від голоду, що забезпечується шляхом вжиття державою індивідуальних та колективних заходів щодо удосконалення виробництва, розподілу та споживання.

Гідний рівень життя як мета загальнодержавної соціальної політики має конституційне закріплення у різних державах колишнього СРСР: “гідний життєвий рівень” (Азербайджан, Білорусь, Молдова), “достатній рівень життя” (Вірменія), “достатній життєвий рівень” (Україна), “гідне життя” (Російська Федерація).

Держава, проголошена соціальною, – це така держава, яка здійснює політику, спрямовану на створення умов, що забезпечують гідне життя та вільний розвиток людини. Саме вона зобов'язана забезпечити всім громадянам такий мінімум соціальних можливостей та соціальної захищеності, який необхідний для підтримання гідного життя людини, нормального задоволення її матеріальних та духовних потреб. У даній нормі право на життя наповнюється соціальним змістом та перетворюється

на право на гідне життя, реалізація якого повинна здійснюватись державою, у тому числі в системі соціального захисту населення та соціального забезпечення. При цьому основні зобов'язання держави не можуть бути делеговані іншим суб'єктам. Не вирішивши соціальних питань, держава не може розраховувати на активну участь своїх громадян у суспільному та державному житті (народжувати дітей, здійснювати трудову діяльність, брати участь в управлінні державними справами тощо). Соціально-правовий обов'язок держави як гаранта соціальних прав людини знайшов своє відображення у ст. 16 Закону України від 05.10.2000 № 2017-III "Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії", яка проголошує, що держава гарантує забезпечення основних потреб громадян на рівні встановлених законом державних соціальних стандартів і нормативів.

У міжнародній практиці до *соціальних стандартів гідного рівня життя* належать:

- 1) тривалість життя від 25 (мінімальна) до 85 (максимальна) років;
- 2) грамотність населення – 100 %;
- 3) середня тривалість навчання – 15 років;
- 4) реальний ВВП на душу населення у купівельній спроможності, до долара – від 200 (min.) до 40 тис. \$ (max.);
- 5) сумарний коефіцієнт народжуваності (середня кількість дітей, народжених жінкою у фертильному віці\* від 20 до 45 pp.) – 2,14-2,15;
- 6) коефіцієнт старіння населення (частка населення, старшого за 65 років, у загальній чисельності населення) – 7 %;
- 7) співвідношення 10% найбагатших до 10% найбідніших – 10:1;
- 8) частка населення, яке проживає за межею бідності, – 10%;
- 9) співвідношення мінімальної та середньої заробітної плати – 1:3;
- 10) мінімальний рівень погодинної заробітної плати –

---

\* Фертильний вік — період у житті жінки, протягом якого вона здатна до виношування та народження дитини.

3 долари (в Україні – 6, 88 грн.);

11) рівень безробіття (з урахуванням прихованого) – 8-10%;

12) кількість правопорушень на 100 тис. населення – до 5 тис.;

13) рівень депопуляції (кількість народжених до кількості померлих) – 50:50;

14) кількість психічних патологій на 100 тис. населення – до 284 одиниць (на початок 2013 р. в Україні було зареєстровано більше 1 млн громадян, що знаходяться під наглядом психіатра. Ця цифра становить 2,5% від загальної кількості жителів України).

Перші чотири стандарти використовуються у світовій практиці ООН для розрахунку індексу людського розвитку країни. Цей показник інтегрує три складові: рівень життя, освіту і довголіття. З огляду на це сам по собі він може вважатися соціальним стандартом. Інші показники від п'ятого до десятого застосовуються для аналізу і прогнозування соціально-політичної ситуації в країні.

Для кожної людини рівень життя, який вона могла б назвати гідним, сприймається по-різному. Це зумовлено характером людини, її вихованням, а також уже сформованим рівнем життя, який став для неї звичним. Деякі люди користуються поширеними стереотипами про гідне життя, щоб орієнтуватися, скільки їм ще залишилося до вершини.

**Гідне життя** – це той рівень, який повністю задовольняє людину і за якого вона може заспокоїтися, насолоджуючись життям (перестає виживати), тобто людина може бути повністю задоволена.

Таким чином, **гідний життєвий рівень** – це рівень життя, що дозволяє підтримувати здоров'я і добробут особи і членів її сім'ї у разі хвороби, інвалідності, старості, безробіття та інших випадків втрати засобів до існування з причин, що від цієї особи не залежать.

До основних пріоритетів соціальної політики України, насамперед, належить створення умов для забезпечення достатнього життєвого рівня населення країни, адже тільки тоді, коли

такий рівень життя досягнуто, можна з упевненістю стверджувати, що людина, її життя та здоров'я, честь і гідність, недоторканність та безпека дійсно визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю, як це і проголошено у Конституції України.

На жаль, у реальному житті закріплені в актах законодавства положення щодо забезпечення права на достатній життєвий рівень та встановлена для його реалізації і захисту система гарантій здебільшого знаходяться не на належному рівні. Невідповідність встановленого прожиткового мінімуму реаліям сьогодення, низький розмір заробітної плати більшості працюючих, збільшення рівня безробіття, погіршення здоров'я населення, значна нерівність у розподілі власності та доступі до різних ресурсів, декларативність більшості соціальних програм вказують на численні порушення конституційно гарантованого права людини на достатній життєвий рівень в Україні.

Відповідно до Конституції України створення умов, що забезпечують гідний рівень життя, визначено як елемент загальнодержавної політики та не є винятково особистою справою кожної людини. Так, у преамбулі однією із обставин, що спонукали до ухвалення Основного Закону нашої держави, вказується необхідність забезпечення прав і свобод людини та гідних умов її життя.

У практиці вітчизняного законодавства право на достатній життєвий рівень для особи та її сім'ї закріплено в Конституції України (ст. 48). Сутність цього конституційного права, насамперед, полягає в реальному забезпеченні як кожної людини, так і членів її сім'ї достатнім харчуванням, одягом і житлом.

Відповідно до ст. 43; 45-49 Конституції України держава повинна забезпечити відповідний соціальний стандарт життєдіяльності людей. Її увага має бути зосереджена не тільки на наданні допомоги тим, хто сам не може забезпечити собі належний життєвий рівень, а й створенні відповідних умов для самостійного досягнення дієздатною людиною гідного рівня життя для себе і своєї сім'ї. Останнє треба розглядати як гарантування державою таких конституційних прав, як право власності, право на працю та на підприємницьку діяльність, а також запровадження ефективного державного механізму їх реалізації.



На нашу думку, саме ці економічні права є найефективнішими засобами забезпечення кожною працездатною людиною належного рівня життя для себе і своєї сім'ї. Водночас цей вплив є взаємно кореспондуючим: ефективна реалізація прав на працю та на підприємницьку діяльність можлива лише тоді, коли людина живе в гідних умовах. Адже, як зазначає М. Галянтич, громадянин може створювати матеріальні та нематеріальні блага лише в тому випадку, якщо матиме сприятливі умови життя у буквальному, фактичному розумінні цього слова. Отже, не вирішивши соціальні питання, не можна розраховувати на активну участь індивіда ні в суспільному виробництві, ні в суспільно-політичному житті.

Якщо людина через вікові особливості, фізичні чи психічні вади не може самостійно забезпечити собі достатній життєвий рівень, цей обов'язок покладається на державу, яка має створити належні умови для отримання такою людиною достатнього харчування, одягу, соціального житла, безоплатної медичної допомоги, соціального захисту, пенсійного забезпечення, допомоги по безробіттю тощо.

Таким чином, держава так і не забезпечила належної реалізації права своїх громадян на достатнє харчування, хоч і намагалася вирішити цю проблему через затвердження різних соціальних програм і прийняття відповідних законодавчих актів, зокрема, таких законів України, як: “Про межу малозабезпеченості”, “Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії”, “Про державну соціальну допомогу малозабезпеченим сім'ям”, “Про державну соціальну допомогу інвалідам з дитинства та дітям-інвалідам”, “Про прожитковий мінімум”, “Про соціальні послуги”, “Про державну соціальну допомогу особам, які не мають права на пенсію, та інвалідам”, “Про соціальний діалог”, “Про соціальну адаптацію осіб, які відбувають чи відбували покарання у виді обмеження волі або позбавлення волі на певний строк” та інші.

Позитивною тенденцією правового регулювання останніх років є стійке збільшення прожиткового мінімуму.

На основі прожиткового мінімуму визначаються державні соціальні гарантії та стандарти у сферах доходів населення,

житлово-комунального, побутового, соціально-культурного обслуговування, охорони здоров'я та освіти.

**Прожитковий мінімум** – вартісна величина достатнього (мінімального) для забезпечення нормального функціонування організму людини, збереження її здоров'я набору продуктів харчування, а також мінімального набору непродовольчих товарів та мінімального набору послуг, необхідних для задоволення основних соціальних і культурних потреб особистості.

Базовими величинами, на основі яких встановлюються державні соціальні стандарти, у тому числі прожитковий мінімум, є соціальні норми та нормативи. Вони слугують показниками необхідного споживання продуктів харчування, непродовольчих товарів і послуг, а також забезпечення освітніми, медичними, житлово-комунальними, соціально-культурними послугами.

Соціальні норми та нормативи є вартісним вираженням відповідного споживчого кошика. Він являє собою певний набір продуктів харчування, непродовольчих товарів і послуг, призначених для споживання населенням і окремими його групами, а також забезпечення їх потреб на відповідному нормативному рівні. Звичайно, вартісна величина достатнього рівня проживання є не однаковою для всіх людей та залежить від їх віку, можливості виконувати певний вид трудової чи іншої суспільно корисної діяльності тощо. Саме тому при встановленні соціальних нормативів законодавець керується принципом наукової обґрунтованості норм споживання та забезпечення, а також диференційованого за ознаками соціально-демографічного підходу до визначення цих нормативів.

Прожитковий мінімум розраховується на місяць на одну особу і при цьому окремо визначається стосовно основних соціальних і демографічних груп населення. Таким чином, встановлюється прожитковий мінімум для дітей віком до 6 років, від 6 до 18 років, а також окремо для працездатних осіб та для тих, що втратили працездатність.

**Державні соціальні гарантії** – це мінімальні розміри оплати праці, доходів громадян, пенсійного забезпечення, соціальної допомоги, розміри інших видів соціальних виплат, встано-

влені законами та іншими нормативно-правовими актами, які забезпечують рівень життя, не нижчий за прожитковий мінімум.

Основні державні соціальні гарантії встановлюються законами з метою забезпечення конституційного права громадян на достатній життєвий рівень.

До числа основних державних соціальних гарантій належать:

- мінімальний розмір заробітної плати;
- мінімальний розмір пенсії за віком;
- неоподатковуваний мінімум доходів громадян;
- розміри державної соціальної допомоги та інших соціальних виплат.

Основні державні соціальні гарантії, які є головним джерелом існування, не можуть бути нижчими за прожитковий мінімум, встановлений законом.

Із метою надання соціальної підтримки населенню України в цілому та окремим категоріям громадян законами України передбачені інші державні гарантії щодо:

рівня життя населення, що постраждало внаслідок аварії на Чорнобильській АЕС;

стипендій учням професійно-технічних та студентам вищих державних навчальних закладів;

індексації доходів населення з метою підтримання достатнього життєвого рівня громадян та купівельної спроможності їх грошових доходів в умовах зростання цін;

надання гарантованих обсягів соціально-культурного, житлово-комунального, транспортного, побутового обслуговування та обслуговування у сфері освіти, охорони здоров'я, фізичної культури та спорту, торгівлі та громадського харчування;

забезпечення пільгових умов задоволення потреб у товарах та послугах окремим категоріям громадян, які потребують соціальної підтримки.

### **3.2. Міжнародні соціальні стандарти у соціальному забезпеченні: поняття, зміст, реалізація у Конвенціях МОП та національному законодавстві**

Як уже зазначалося, одним із найголовніших соціальних прав є право на соціальне забезпечення, яке охоплює соціальне страхування, пенсійне забезпечення та медичне обслуговування.

Сутність права на соціальне забезпечення (за віком, на випадок хвороби, інвалідності, втрати годувальника, для виховання дітей та в інших випадках, передбачених законом) у тому, що держава гарантує надання достатніх засобів громадянам, у силу об'єктивних обставин позбавлених (повністю або частково) здатності чи можливості працювати та отримувати дохід (прибуток) від праці, а також допомогу сім'ї у зв'язку з народженням та вихованням дитини. Цей комплекс прав закріплений ст. 22 та 25 Загальної декларації прав людини, ст. 9-12 Пакту про економічні, соціальні та культурні права, ст. 26 Конвенції про права дитини.

Здійснення цього права пов'язано з реалізацією інших прав, у тому числі на задовільний життєвий рівень, охорону та допомогу сім'ї, материнству та дитинству, права на максимально можливий рівень фізичного та психологічного здоров'я<sup>1</sup>.

**Міжнародні стандарти соціального забезпечення** можна розуміти як закріплені в договірних нормах міжнародного права взаємні зобов'язання держави, які добровільно приймаються, щодо встановлення та функціонування національної системи соціального забезпечення з метою найефективнішої реалізації права громадян на соціальне забезпечення в порядку та на умовах, які відповідають загальноцивілізаційним вимогам<sup>2</sup>.

Залежно від характеру й ступеня деталізації взятих державами зобов'язань міжнародні стандарти у сфері соціального забезпечення можна поділити на загальні та спеціальні. **Загальні** передбачені міжнародно-правовими актами про права людини універсального й регіонального значення і закріплюють право людини на соціальне забезпечення, не розкриваючи умов його реалізації та рівня гарантованої державами соціальної під-

---

<sup>1</sup> Права человека: учебник для вузов / отв. ред. Е. А. Лукашева. – М.: НОРМА – ИНФРА-М, 1999. – С. 164-165.

<sup>2</sup> Федорова М. Ю. Международные стандарты социального обеспечения / М. Ю. Федорова // Росс. ежегодник трудового права. – № 1. – 2005. – С. 514.

тримки. До загальних стандартів у соціальному забезпеченні можна віднести положення таких міжнародно-правових актів, як Загальна декларація прав людини, Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права, Європейська соціальна хартія (переглянута) та інші.

Так, Загальна декларація прав людини у ст. 22 передбачає право кожної людини як члена суспільства на соціальне забезпечення і на здійснення необхідних для підтримання її гідності й вільного розвитку її особистості прав в економічній, соціальній і культурній галузях за допомогою національних зусиль і міжнародного співробітництва та відповідно до структури й ресурсів кожної держави.

Принцип забезпечення умов для гідного життя і вільного розвитку кожної людини закріплений і у ст. 25 Загальної декларації прав людини, а саме: кожна людина має право на такий життєвий рівень, включаючи їжу, одяг, житло, медичний догляд та необхідне соціальне обслуговування, який є необхідним для підтримання здоров'я і добробуту її самої та її сім'ї, і право на забезпечення в разі безробіття, хвороби, інвалідності, вдовства, старості чи іншого випадку втрати засобів до існування через незалежні від неї обставини.

Відповідно до ст. 9 Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права держави – учасниці Пакту визнають право кожної людини на соціальне забезпечення, включаючи соціальне страхування. Положення окремих статей цього Пакту закріплюють право на соціальне забезпечення певних категорій осіб (жінок, дітей).

Загальні стандарти соціального забезпечення знаходять своє втілення в джерелах міжнародно-правового регулювання регіонального характеру. До таких джерел належать нормативні акти, прийняті Радою Європи і Європейським Союзом. Так, Європейська соціальна хартія у статті 12 закріпила зобов'язання держав, покликані забезпечити ефективне здійснення права на соціальне забезпечення, зокрема, започаткувати систему соціального забезпечення або підтримувати її функціонування; підтримувати систему соціального забезпечення на задовільному рівні, принаймні на такому, який дорівнює рівню, необхідному

для ратифікації Європейського кодексу соціального забезпечення; докладати зусиль для поступового піднесення системи соціального забезпечення на більш високий рівень; вживати заходів шляхом укладання відповідних двосторонніх і багатосторонніх угод або в інший спосіб і відповідно до умов, визначених у таких угодах, для забезпечення: а) рівності між їх власними громадянами та громадянами інших держав у тому, що стосується прав на соціальне забезпечення, включаючи збереження пільг, які надаються законодавством про соціальне забезпечення, незалежно від пересування захищених осіб по територіях держав-учасниць; б) надання, збереження та поновлення прав на соціальне забезпечення такими засобами, як сумарний залік періодів страхування або роботи, що були здійснені за законодавством кожної з держав-учасниць. Стаття 13 Європейської соціальної хартії (переглянутої) передбачає право на соціальну й медичну допомогу, ст. 14 – право на користування послугами соціальних служб. Низка положень Хартії присвячена особливостям соціального забезпечення найбільш вразливих верств суспільства (інвалідів, осіб з сімейними обов'язками, дітей, підлітків, трудящих-мігрантів та ін.).

Норми, що передбачають право громадян на соціальне забезпечення, закріплені також і в актах Співдружності Незалежних Держав, учасницею якої є Україна. До таких документів можна віднести, наприклад, Угоду про співробітництво в галузі трудової міграції та соціального захисту трудящих-мігрантів, укладену в рамках СНД 15.04.1994 р. у м. Москва, Угоду про надання медичної допомоги громадянам держав – учасниць Співдружності Незалежних Держав та Протокол про механізм реалізації Угоди про надання медичної допомоги громадянам держав – учасниць Співдружності Незалежних Держав у частині порядку надання медичних послуг, підписані 27.03.1997 р. у м. Москва та ін.

**Спеціальні** стандарти соціального забезпечення закріплюють міжнародні зобов'язання держав у таких питаннях, як види соціальних ризиків; види соціального забезпечення; умови надання соціального забезпечення; рівень (обсяг) соціального

забезпечення; порядок надання соціального забезпечення\*.

Джерелами спеціальних міжнародних стандартів у сфері соціального забезпечення виступають перш за все акти Міжнародної організації праці. Так, найважливіші міжнародні стандарти спеціального характеру закріплені у Конвенції № 102 “Про мінімальні норми соціального забезпечення”. Вона, зокрема, охоплює такі основні види соціального забезпечення, як медичну допомогу, допомоги у зв’язку з хворобою, допомоги по безробіттю, допомогу по старості, у разі трудового каліцтва або професійного захворювання, сімейні допомоги, допомогу по вагітності та пологах, по інвалідності, у зв’язку з втратою годувальника, а також норми періодичних виплат цих допомог.

Конвенція МОП № 117 “Про основну мету та норми соціальної політики” встановила, що будь-яка політика держав повинна спрямовуватися перш за все на досягнення добробуту й розвитку населення, а також на заохочення його прагнення до соціального прогресу. Підвищення життєвого рівня людей визначено основною метою планування економічного розвитку суспільства. Крім того, дана Конвенція закріпила положення про трудящих-мігрантів, порядок виплати їм винагороди, заборонила дискримінацію тощо.

Відповідно до Конвенції № 118 “Про рівноправність громадян країни та іноземців і осіб без громадянства в галузі соціального забезпечення” кожен член Організації, щодо якого ця Конвенція є чинною, надає на своїй території громадянам будь-якого іншого члена Організації, відносно якого ця Конвенція також є чинною, однакові права зі своїми громадянами як у відношенні поширення на них законодавства, так і у відношенні права на допомогу в кожній галузі соціального забезпечення, щодо якої він взяв на себе зобов’язання за цією Конвенцією.

Конвенція № 128 МОП “Про допомоги по інвалідності, по старості і у зв’язку з втратою годувальника” уніфікувала умови пенсійного страхування осіб незалежно від галузі економіки, де вони працюють, встановила умови й норми соціально-

---

\* Федорова М. Ю. Указана праця. – С. 515.

го забезпечення у разі настання зазначених страхових випадків, а також передбачила за деякими позиціями більш високі норми соціального забезпечення порівняно з Конвенцією № 102.

Конвенцією МОП № 157 “Про установаження міжнародної системи збереження прав у галузі соціального забезпечення” гарантується виплата державою – членом Організації грошових допомог по інвалідності, старості, втраті годувальника, пенсій у разі трудового каліцтва, а також допомог у разі смерті, право на які набуто за її законодавством, правочинним особам, які є громадянами будь-якої держави-члена, біженцями чи особами без громадянства, незалежно від місця їх проживання. Однак ці важливі документи у сфері соціального забезпечення ще й досі не ратифіковані Україною.

Серед регіональних джерел, що містять спеціальні міжнародні стандарти у соціальному забезпеченні, особливе місце посідає Європейський кодекс соціального забезпечення, прийнятий Радою Європи 16.04.1964 р. у м. Страсбурзі (у подальшому переглянутий у м. Римі 06.11.1990 р.). Він встановлює стандарти щодо таких видів соціального забезпечення, як-от: медична допомога, грошова допомога у зв'язку з хворобою, допомога по безробіттю, пенсія за віком, допомога в разі виробничої травми та професійного захворювання; містить перелік професійних захворювань, а також передбачає правила надання періодичних виплат.

Спеціальні стандарти у сфері соціального забезпечення містяться й у низці актів СНД. До основних документів слід віднести Угоду про гарантії прав громадян держав – учасниць Співдружності Незалежних Держав у галузі пенсійного забезпечення від 13.03.1992 р., Угоду про взаємне визнання пільг і гарантій для учасників та інвалідів Великої Вітчизняної війни, учасників бойових дій на території інших держав, сімей загиблих військовослужбовців від 15.04.1994 р., Угоду про соціальний захист і охорону здоров'я громадян, які зазнали впливу радіації в результаті Чорнобильської та інших радіаційних катастроф і аварій, а також ядерних випробувань від 09.09.1994 р., Угоду про гарантії прав громадян у галузі виплати соціальної допомоги, компенсаційних виплат сім'ям із дітьми та аліментів



від 09.09.1994 р., Угоду про взаємне визнання прав на відшкодування шкоди, заподіяної працівникам каліцтвом, професійним захворюванням або іншим ушкодженням здоров'я, які пов'язані з виконанням ними трудових обов'язків, від 09.09.1994 р.

У наведених вище міжнародно-правових документах регулюються питання участі суспільства в забезпеченні та обслуговуванні найбільш соціально вразливих верств населення.

Аналіз відповідних статей дозволяє виділити такі блоки прав.

***Право кожного на соціальне забезпечення*** включає:

- право на соціальне забезпечення;
- право на соціальне страхування.

***Право сім'ї на соціальний захист та допомогу*** включає:

- право на якнайширшу охорону і допомогу;
- право сім'ї на охорону і допомогу при її утворенні і турботі про неповнолітніх дітей та їх виховання.

***Право на охорону материнства*** включає:

- право жінок-матерів на особливу охорону до і після пологів;
- право працюючих матерів на оплачувану відпустку або відпустку з достатньою допомогою по соціальному забезпеченню.

***Право дітей і підлітків на особливі заходи охорони й допомоги*** включає:

- право всіх дітей і підлітків на охорону і допомогу без будь-якої дискримінації;
- право всіх дітей і підлітків на захист від економічної і соціальної експлуатації;
- право всіх дітей і підлітків на захист за законом від застосування їх праці в галузі, шкідливій для їх моральності і здоров'я чи небезпечній для життя або такої, що може завдати шкоди їх нормальному розвитку;
- право всіх дітей на встановлення вікових меж, нижче яких використання їх праці забороняється і карається законом.

Таким чином, право на соціальне забезпечення слід розглядати в двох аспектах:

- кожен має право на допомогу і підтримку із боку сус-

пільства і держави, якщо в силу об'єктивних обставин не може самотійно себе забезпечити;

- держава повинна гарантувати надання достатніх засобів для гідного існування особам, об'єктивно позбавленим (повністю або частково) здатності чи можливості трудитися, а також допомоги сім'ї у зв'язку з народженням і вихованням дітей.

В основі права на соціальне забезпечення лежить визнання державами і світовим співтовариством факту, що в будь-якому суспільстві живуть люди, які з об'єктивних причин (вагітність, пологи, материнство, дитинство, хвороба, втрата годувальника, інвалідність, непрацездатність, багатодітність, похилий вік, безробіття тощо) не здатні забезпечити себе самотійно і потребують підтримки. Тому держави повинні створити ефективні системи забезпечення матеріальними благами тих осіб, які цього потребують.

За своїм змістом право на соціальне забезпечення включає комплекс заходів, що повинна здійснювати держава із забезпечення громадян у разі настання соціальних ризиків.

Соціальне забезпечення надається у двох формах:

**грошова** – пенсії, допомоги;

**натуральна** – соціальне обслуговування (соціальні послуги): сприяння в отриманні медичної, правової, соціально-психологічної і натуральних видів допомоги, догляд, організація харчування, сприяння в отриманні професійної підготовки, працевлаштуванні тощо.

Зміст міжнародних соціальних стандартів права на соціальне забезпечення слід розкривати шляхом аналізу низки прав, що діють у сфері соціального забезпечення.

Соціальне забезпечення за міжнародними стандартами включається до більш широкої за змістом системи, що охоплює крім соціального забезпечення (через соцстрахування) також інші форми соціального захисту, зокрема, державну соціальну допомогу, а також особливий соціальний захист для окремих категорій населення.

Держава повинна мати таку систему соціального забезпечення, яка шляхом виплати соціальних допомог покривала б основні соціальні ризики.

Соціальне забезпечення реалізується через соціальне страхування.

Кожна людина має право на соціальне страхування для забезпечення свого соціального і матеріального добробуту.

**Соціальне страхування** – фундаментальна основа державної системи соціального захисту населення, що робить можливим матеріальне забезпечення і підтримку непрацездатних громадян за рахунок фондів, сформованих працездатними членами суспільства.

**Загальнообов'язкове державне соціальне страхування** – система прав, обов'язків і гарантій, яка передбачає надання соціального захисту (включає матеріальне забезпечення громадян у разі хвороби; повної, часткової або тимчасової втрати працездатності; втрати годувальника; безробіття з незалежних від них обставин, а також у старості та в інших випадках, передбачених законом) за рахунок грошових фондів, що формуються шляхом сплати страхових внесків роботодавцем, громадянами, а також бюджетних та інших джерел, передбачених законом.

Сучасні держави активно використовують соціальне страхування для захисту населення на випадок захворювання, зниження працездатності, смерті годувальника, а також допомоги багатодітним сім'ям тощо. Принцип, згідно з яким держава в межах соціального страхування піклується про тих, хто потребує захисту, діє всюди і сьогодні.

Предметом соціального страхування є основні соціальні ризики, які загрожують відтворенню населення:

1) втрата трудового доходу у зв'язку з неможливістю працевлаштування;

2) тимчасова непрацездатність у результаті хвороби, ушкодження здоров'я, вагітності та пологів, догляду за членом сім'ї;

3) постійна непрацездатність у результаті інвалідності та старості;

4) втрата доходів сім'ї у випадку смерті годувальника;

5) виникнення непередбачуваних витрат у випадку оплати медичних послуг, народження і виховання дитини,

оплати ритуальних послуг та поховання.

Перейдемо до аналізу окремих видів соціального страхування залежно від соціальних ризиків.

### **Право на соціальне страхування на випадок безробіття**

Безробіття – соціальне явище, коли кількість бажаючих отримати роботу є більшою, ніж кількість робочих місць (перевага пропозиції робочої сили над її попитом).

Безробітні у визначенні МОП – особи у віці 15-70 років (зареєстровані та незареєстровані в державній службі зайнятості), які одночасно задовольняють трьома умовами:

- 1) не мали роботи (прибуткового заняття);
- 2) активно шукали роботу або намагалися організувати власну справу впродовж останніх 4-х тижнів, що передували опитуванню;
- 3) готові приступити до роботи впродовж двох найближчих тижнів.

Мета соціального страхування на випадок безробіття – компенсація втраченого заробітку (доходу) особі при настанні страхового соціального випадку або компенсація інших витрат, пов'язаних з цим.

Соціальний захист від безробіття – це система організаційно-правових та економічних заходів держави щодо забезпечення соціально-економічних прав громадян із метою попередження та усунення наслідків безробіття.

Положення Європейського кодексу соціального забезпечення сприяють значному покращенню захисту від безробіття. Зокрема, згідно із цим документом держава зобов'язана встановлювати у законодавстві соціальний захист не тільки для традиційних категорій безробітних, а й ще для двох з восьми категорій осіб, які ніколи не були частиною або ніколи більше не стануть частиною активного населення, а саме: молодих людей, які завершили своє професійне навчання; молодих осіб, які завершили своє навчання; молодих людей, які повернулися після обов'язкової військової служби; батьків наприкінці періоду, присвяченого вихованню дитини після завершення відпустки у зв'язку з материнством; осіб, у котрих помер один із подружжя;

розлучених осіб; осіб, які звільнилися з місць позбавлення волі; інвалідів, завершивши свою професійну реабілітацію. У цілому законодавство України про соціальний захист на випадок безробіття відповідає вимогам Кодексу.

З'ясування змісту загальних принципів положень ратифікованих Україною міжнародних угод щодо захисту безробітних дозволяє зробити висновок про їх загальну спрямованість на:

- 1) забезпечення права людини на працю, права на свободу праці,
- 2) захист від дискримінації під час працевлаштування,
- 3) обов'язки держав щодо організації працевлаштування безробітних, їх професійної орієнтації та професійної підготовки.

В Україні створено новий організаційно-правовий механізм соціального страхування на випадок безробіття, який відповідає міжнародним стандартам у цій сфері: 1) встановлено, що соціальне страхування на випадок безробіття є обов'язковим і ним охоплено усіх осіб, що працюють за наймом на підставі трудового договору (контракту), включаючи тих, які проходять альтернативну (невійськову) службу, а також тих, які працюють неповний робочий день або неповний робочий тиждень, та на інших підставах, передбачених законодавством про працю; 2) запроваджено механізм соціального захисту частково безробітних.

### **Право на соціальне страхування на випадок хвороби (тимчасової або постійної втрати працездатності)**

Хвороба – один із соціальних ризиків, визнаний всіма державами світу.

Причиною хвороби, а відповідно й втрати працездатності, може бути загальне захворювання (вроджені дефекти чи набута упродовж життя травма), професійне захворювання, виробничий травматизм тощо.

Стаття 25 Загальної декларації прав людини гарантує право кожного на соціальне забезпечення у разі хвороби, інвалідності.

Відповідно до ст. 12 Міжнародного пакту про економіч-

ні, соціальні і культурні права держави, які беруть у ньому участь, визнають право кожної людини на найвищий досяжний рівень фізичного і психічного здоров'я. Заходи, яких повинні вжити держави-учасниці Пакту для повного здійснення цього права, включають ті, що є необхідними для:

а) забезпечення скорочення мертвонароджуваності та дитячої смертності і здорового розвитку дитини;

б) поліпшення всіх аспектів гігієни зовнішнього середовища і гігієни праці в промисловості;

в) запобігання і лікування епідемічних, ендемічних, професійних та інших хвороб і боротьби з ними;

д) створення умов, які забезпечували б всім медичну допомогу і медичний догляд у разі хвороби.

Пункт 13 частини I Європейської соціальної хартії передбачає такий принцип: “кожен, хто не має адекватних (достатніх) джерел (засобів, коштів, можливостей), має право на медичну і соціальну допомогу”.

Довідник Ради Європи зазначає, що під **соціальною допомогою** у цій статті розуміються допомоги в грошовій або натуральній формі, включаючи допомоги, призначені для окремих груп, і допомоги, які можуть призначатися для всіх. **Медицина допомога** включає безплатні або субсидовані медичні послуги (тобто зі значною знижкою) або виплати, які дозволяють людям оплатити необхідні їм за станом здоров'я медичні послуги.

Пункт 4 ст. 13 Хартії передбачає право громадян інших Договірних Сторін, які на законних підставах перебувають на території однієї з Договірних Сторін, але не проживають там постійно, на соціальну і медичну допомогу. При цьому обсяг допомоги не повинен включати всі її види і може бути обумовлений місцевими і загальнонаціональними ресурсами, оскільки йдеться про екстрені випадки. На цей пункт слід звернути увагу, оскільки для нього в Україні ще не створено відповідного правового механізму.

Пункт 4 ст. 13 Хартії відсилає до іншого міжнародного документа Ради Європи – Європейської конвенції про соціальну і медичну допомогу. Конвенція і Протокол до неї були під-

писані державами – членами Ради Європи 11.12.1953 р., ці документи набрали чинності 01.07.1954 р. Метою Конвенції було усунення дискримінації між громадянами будь-якої держави – учасниці Конвенції і громадянами іншої держави-учасниці, які законно проживають на території першої країни. За умовами Конвенції Договірні Сторони – країни-учасниці беруть на себе обов'язки надавати громадянам інших Договірних Сторін, які законно перебувають на їх території і не мають достатніх коштів, соціальну і медичну допомогу в такому ж обсязі й на тих самих умовах, як і своїм громадянам. Протокол до Конвенції поширив її положення на біженців, статус яких визначений у Женевській конвенції 1951 р.

Європейська конвенція про соціальну і медичну допомогу визначає “соціальну і медичну допомогу” як будь-якого виду допомогу, що забезпечує засобами до існування, допомогу в грошах і натурі. Додаткова Конвенція і Протокол забороняють репатріювати особу на тій підставі, що вона потребує опікування. Винятки з цього правила досить обмежені. При цьому сім'ї особи, що репатріюється, мають бути надані пільгові умови для супроводження репатріанта. У свою чергу, країна походження зобов'язана прийняти будь-якого з її громадян, які репатріюються.

Мінімальні стандарти щодо надання конкретних видів соціальних допомог на випадок хвороби передбачені “більш спеціалізованими” актами МОП, а саме: Конвенціями № 24 “Про страхування на випадок хвороби працівників промислових і торговельних підприємств та домашніх служників” і № 25 “Про страхування на випадок хвороби працівників у сільському господарстві” від 31.12.2001 р.; Конвенцією № 18 “Про відшкодування працівникам під час професійних захворювань” від 10.06.1925 р.; Конвенцією № 42 “Про відшкодування працівникам у разі професійних захворювань” (переглянута у 1934 р.); Конвенцією № 121 “Про допомоги у випадках виробничого травматизму” від 08.07.1964 р.; Конвенцією № 130 “Про медичну допомогу та допомоги у випадку хвороби” від 25.06.1969 р.; Рекомендацією “Про медичну допомогу та допомоги у випадку хвороби” № 134. На жаль, усі ці документи Україною досі не

ратифіковані.

Назвемо елементи соцстрахування на випадок хвороби:

1) чітке визначення умов і порядку здійснення загальнообов'язкового державного соціального страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності;

2) наявність правових гарантій реалізації застрахованими особами своїх прав;

3) обов'язковість фінансування відповідним Фондом витрат, пов'язаних із наданням матеріального забезпечення;

4) цільове використання коштів загальнообов'язкового державного соціального страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності;

5) відповідальність роботодавців та Фонду за реалізацію права застрахованої особи на матеріальне забезпечення.

### **Право на соціальне страхування на випадок інвалідності**

Інвалідність – соціальна недостатність внаслідок обмеження життєдіяльності людини, яка викликана порушенням здоров'я зі стійким розладом функцій організму, що призводить до необхідності соціального захисту і допомоги.

Причинами інвалідності є загальне захворювання, трудове каліцтво, професійне захворювання, інвалідність з дитинства; для військовослужбовців – поранення, контузія, одержані при захисті Батьківщини чи при виконанні інших обов'язків військової служби, або захворювання, пов'язане з перебуванням на фронті, або каліцтво внаслідок нещасного випадку, не пов'язаного з виконанням обов'язків військової служби, чи захворювання, не пов'язане з перебуванням на фронті, а в спеціально передбачених законодавством випадках – захворювання, набуте при виконанні обов'язків військової служби.

Загальна декларація прав людини в концентрованому вигляді встановила основні, невід'ємні права індивідів, у тому числі й у сфері праці (заборона дискримінації).

Відповідно до міжнародних пактів кожна держава, яка бере участь у них, зобов'язується поважати й забезпечувати всім особам, які перебувають у межах її території й під її юрисдикцією, рівне для чоловіків і жінок право користування всіма



громадянськими й політичними правами без будь-якої різниці щодо раси, кольору шкіри, статі, мови, релігії, політичних або інших переконань, національного чи соціального походження, майнового становища, народження або іншої обставини. Названі правові акти становлять собою своєрідний міжнародний кодекс прав людини і громадянина.

Згідно з Європейською соціальною хартією (переглянутою) з метою забезпечення інвалідам (незалежно від їх віку, характеру й походження інвалідності) ефективного здійснення їх права на самостійність, соціальну інтеграцію й повноцінну участь у житті суспільства держави зобов'язуються:

1) вжити необхідних заходів для забезпечення інвалідам орієнтування, освіти і професійної підготовки (коли це можливо) в межах загальних програм або (коли це видається неможливим) у державних чи приватних спеціалізованих закладах;

2) сприяти їх доступу до роботи всіма засобами, що можуть заохочувати роботодавців приймати на роботу інвалідів, утримувати їх у звичайному виробничому середовищі і пристосовувати умови праці до їх потреб, а коли це видається неможливим у зв'язку з характером інвалідності, то шляхом або облаштування, або створення спеціальних робочих місць з урахуванням ступеня інвалідності. У деяких випадках такі заходи можуть вимагати використання спеціалізованих служб працевлаштування й надання допомоги;

3) сприяти їх всебічній соціальній інтеграції й участі в житті суспільства, зокрема, шляхом запровадження заходів, включаючи технічну допомогу, які спрямовані на усунення перешкод для спілкування й пересування і які надають доступ до транспорту, житла, культурної діяльності й відпочинку.

Задля ефективної реалізації права на професійну орієнтацію держави зобов'язуються в разі необхідності створити службу або сприяти діяльності вже існуючої, яка допомагатиме всім особам, включаючи інвалідів, у вирішенні проблем, пов'язаних з вибором професії й набуттям професійних навичок, з належним урахуванням здібностей кожної особи й потреби в них на ринку праці. Така допомога повинна надаватися безкоштовно. Країни взяли на себе зобов'язання, консультую-

чись з організаціями роботодавців і працівників, започаткувати професійно-технічну підготовку або сприяти існуючій усіх осіб, у тому числі й інвалідів, а також створити умови для доступу до вищої технічної й університетської освіти виключно на підставі особистих здібностей.

Міжнародне співтовариство, усвідомлюючи важливість підвищення соціального захисту людей з фізичними вадами, окрім вищевказаних міжнародних і європейських актів, що мають загальний характер, прийняло низку спеціальних міжнародних документів, щодо прав і законних інтересів інвалідів і членів їх сімей. Їх права протягом тривалого часу є предметом особливої уваги як з боку Організації Об'єднаних Націй, так і інших міжнародних організацій.

Так, 20.12.1971 р. Генеральна Асамблея ООН прийняла Декларацію про права розумово відсталих осіб. За її приписами такі особи мають такі ж права, що й інші люди, зокрема на: (а) належне медичне обслуговування й лікування; (б) освіту, навчання, відновлення працездатності й заступництво, що дозволять їй розвивати свої здібності й максимальні можливості; (в) матеріальне забезпечення й **задовільний** життєвий рівень; (г) продуктивну працю або зайняття якою-небудь іншою суспільно корисною справою в повну міру своїх можливостей; (д) захист від експлуатації, зловживань, принизливого ставлення та ін.

У Декларації ООН “Про права інвалідів” від 09.12.1975 р. закріплено визначення поняття “інвалід”: це будь-яка особа, яка не в змозі самостійно забезпечити повністю або частково потреби нормального особистого й (або) соціального життя через ваду (вроджену чи набуту) фізичних або розумових здібностей. Вони мають невід’ємне право на повагу їх людської гідності. Інваліди, якого б вони не були походження, незалежно від характеру й серйозності каліцтва чи фізичних вад, мають ті самі основні права, що і їх співгромадяни того ж віку, що в першу чергу означає право на: а) задовільне життя, яке максимально наближалось б до нормального й повноцінного; б) економічне й соціальне забезпечення; в) отримання і збереження за собою робочого місця відповідно до своїх можливостей чи зайняття

корисною, продуктивною діяльністю, яка винагороджується; г) членство у профспілкових організаціях та ін.

З огляду на те, що 1981 р. було проголошено Генеральною Асамблеєю ООН Міжнародним роком інвалідів під гаслом “Повна участь і рівність”, вважаємо, що найбільш важливим підсумком цієї події стало прийняття Генеральною Асамблеєю ООН 03.12.1982 р. Всесвітньої програми дій стосовно інвалідів. Це перший міжнародний документ, у якому були сформульовані основні правила ставлення до інвалідів. Мета цієї програми полягала у сприянні ефективним засобам попередження інвалідності, поновленні працездатності й реалізації цілей “рівності” й “повної участі” таких людей у соціальному житті й розвитку. Це означає створення таких же умов життя, що й для всіх інших громадян, а також покращання цих умов у результаті соціального й економічного розвитку. Крім того, вперше інвалідність визначена як функція відносин між інвалідами та їх соціальним оточенням.

Всесвітня програма дій стосовно інвалідів стала підґрунтям для проведення Десятиріччя інвалідів (1981–1991 рр.), одним з досягнень якого було встановлення Міжнародного дня інвалідів і розробка Генеральною Асамблеєю ООН Стандартних правил забезпечення рівних можливостей для інвалідів. Останній документ має рекомендаційний характер і зумовлює прийняття державами моральних і політичних зобов'язань, а також передбачає реалізацію засад щодо відповідальності та співробітництва, що стосуються проблем інвалідності.

Конвенція ООН “Про права інвалідів” від 13.12.2006 р. (ратифікована Законом України від 16.12.2009 р., № 1767-VI) до інвалідів відносить осіб зі стійкими фізичними, психічними, інтелектуальними або сенсорними порушеннями, які при взаємодії з різними бар'єрами й негараздами можуть заважати їх повній, ефективній участі в житті суспільства нарівні з іншими. Мета цієї Конвенції полягає в заохоченні, захисті й забезпеченні можливостей повного й рівного користування людьми з інвалідністю всіма правами людини й основоположними свободами, а також у вимозі до суспільства поважати їх гідність. Основні принципи цього міжнародно-правового акта: (а) повага до влас-

тивих людині гідності й незалежності, її особистої самостійності, включаючи свободу робити свій власний вибір; (б) недискримінація; (в) повне й ефективне включення в суспільство; (г) повага до людей з інвалідністю і прийняття їх особливостей як компоненти людського різноманіття й частини людства; (д) рівність їх можливостей у правах і доступність; (е) рівність інвалідів – чоловіків і жінок; (є) повага до здібностей дітей-інвалідів, до їх права зберігати свою індивідуальність. Держави зобов'язуються забезпечувати повну реалізацію всіх прав людини й основоположних свобод усім інвалідам й заохочувати їх здійснення без будь-якої дискримінації за ознакою інвалідності.

Правовий статус інвалідів отримав також закріплення в численних актах МОП. Так, дефініцію поняття “інвалід” наводить п. 1 Рекомендації МОП № 99 щодо перекваліфікації інвалідів 1955 р.: “Інвалід – це особа, можливості якої для отримання і збереження підходящої роботи серйозно обмежені в результаті її фізичних або розумових здібностей”. Згодом воно було уточнено Конвенцією МОП № 159 “Про професійну реабілітацію та зайнятість інвалідів” 1983 р. (ратифікована Законом України від 06.03.2003 р. № 624-IV): інвалід – це особа, можливості якої одержувати, зберігати відповідну роботу й просуватися по службі значно обмежені у зв'язку з фізичним або психічним розладом, відповідним чином медично підтвердженим. Цей міжнародно-правовий акт передбачає, що кожна держава відповідно до національних умов, практики і своїх можливостей розробляє, здійснює й періодично переглядає заходи внутрішньої політики у сфері професійної реабілітації й зайнятості осіб з обмеженими фізичними можливостями.

У Рекомендації МОП № 168 щодо професійної реабілітації та працевлаштування інвалідів 1983 р. підкреслюється, що заходи зі сприяння зайнятості інвалідів повинні відповідати нормам зайнятості й заробітної плати, що застосовуються взагалі до працюючих. Серед таких заходів можна назвати:

– організацію служб професійної орієнтації, професійного навчання, працевлаштування, зайнятості інвалідів та інших пов'язаних з ними служб, у тому числі в сільських районах і віддалених місцевостях, щоб такі особи мали можливість оде-

ржувати, зберігати роботу й просуватися по службі;

– забезпечення підготовки й наявності кваліфікованого персоналу, відповідального за працевлаштування й зайнятість інвалідів;

– створення можливостей їх працевлаштування на вільному ринку праці, у тому числі й фінансове стимулювання підприємців для заохочення їх діяльності по організації професійного навчання й наступної зайнятості цих людей, а також по пристосуванню робочих місць, трудових операцій, інструментів, устаткування й організації праці, щоб забезпечити їх зайнятість;

– надання державної допомоги у створенні спеціалізованих підприємств для інвалідів, які не мають реальної можливості отримати роботу на неспеціалізованих підприємствах, а також сприяння тим службам професійного навчання, професійної орієнтації й працевлаштування, що керуються неурядовими організаціями;

– гарантування зайнятості на умовах неповного робочого часу і впровадження інших заходів у сфері праці відповідно до індивідуальних особливостей інвалідів, які не в змозі одержати роботу на умовах повного робочого часу, та ін.

Серед важливих нормативно-правових актів МОП слід назвати також Конвенцію № 128 “Про допомоги по інвалідності, по старості і у зв’язку з втратою годувальника” 1967 р., Конвенцію № 48 “Про запровадження міжнародної системи співробітництва у збереженні прав мігрантів на пенсію по інвалідності, старості та на випадок втрати годувальника” 1935 р. (переглянута 21.06.1982 р.), Конвенцію № 37 “Про обов’язкове страхування по інвалідності працівників промислових та торговельних підприємств, осіб вільних професій, надомників і домашніх служників” 2002 р., Конвенцію № 38 “Про обов’язкове страхування на випадок інвалідності працівників у сільському господарстві” 1933 р. (переглянута 29.06.1967 р.). Зазначені документи Україною поки що не ратифіковані.

**Право на соціальне страхування у разі втрати годувальника**

Втрата годувальника – страховий випадок, коли має місце смерть або безвісна відсутність годувальника і за виник-

нення якого непрацездатні члени сім'ї померлого можуть реалізувати своє право на соціальний захист.

Годувальник – той, хто утримує кого-небудь. Вид матеріального забезпечення – допомога на поховання.

Конвенція № 128 МОП “Про допомоги по інвалідності, по старості і у зв’язку з втратою годувальника 1967 р. містить Розділ IV “Допомога у зв’язку з втратою годувальника”. До охоплюваного випадку належить втрата засобів до існування вдовою або дитиною внаслідок смерті годувальника.

Для удови право на допомогу може обумовлюватися досягненням установленого віку. Такий вік не може бути вище віку, установленого для отримання допомог по старості.

Жодної вимоги щодо віку не встановлюється, якщо удова:

- а) є інвалідом у встановленому розумінні; або
- б) виховує дитину, яка була на утриманні померлого.

Для того, щоб удова, яка не має дітей, мала право на допомогу у зв’язку з втратою годувальника, може бути потрібною певна тривалість стану в шлюбі з померлим.

Забезпеченню підлягають такі особи:

а) дружини, діти та інші установлені національним законодавством утриманці будь-яких годувальників, які працювали за наймом чи були учнями;

б) дружини, діти та інші установлені національним законодавством утриманці годувальників, які належали до установлених категорій самодіяльного населення, що становить не менше 75 відсотків всього самодіяльного населення;

с) всі удови, всі діти та всі інші установлені національним законодавством утриманці, що втратили годувальників, які проживають у країні і, якщо це прийнятно, засоби яких за час охоплюваного випадку не перевищують меж, установлених відповідно до положень ст. 28.

Допомоги у зв’язку з втратою годувальника надаються у вигляді періодичних виплат, що обчислюються в такий спосіб:

а) коли забезпеченням охоплено категорії громадян, що працюють за наймом, чи категорії самодіяльного населення, – згідно з положеннями ст. 26 або ст. 27 цієї Конвенції;

б) коли забезпеченням охоплено всіх жителів чи тих

жителів, кошти яких за час охоплюваного випадку не перевищують установлених меж, – згідно з положеннями ст. 28 цієї Конвенції.

Допомога надається протягом усієї тривалості охоплюваного випадку.

Крім того, діють Конвенції № 39 МОП “Про обов’язкове страхування на випадок втрати годувальника працівників промислових і торговельних підприємств, осіб вільних професій, працівників-надомників і домашніх служників” 1933 р., переглянута Конвенцією № 128 “Про допомоги по інвалідності, по старості і у зв’язку з втратою годувальника” 1967 р., № 40 “Про обов’язкове страхування на випадок втрати годувальника працівників агропромислового комплексу” від 29.06.1933 р., переглянута 29.06.1967 р. (не ратифіковані Україною).

### **Право на соціальне страхування по старості**

Старість – період життя людини після втрати здатності організму до продовження роду та до смерті. Характеризується погіршенням здоров’я, розумових здібностей, загасанням функцій організму.

Конвенція № 35 “Про обов’язкове страхування по старості працівників промислових і торговельних підприємств, осіб вільних професій, а також надомників і домашніх служників” 1933 р., переглянута у 1967 р., визначає, що застрахована особа набуває права на отримання пенсії по старості у віці, визначеному національними законами або постановами, який у разі дії страхових програм для осіб, які працюють, не може перевищувати шістдесяті п’яти років.

Розмір пенсії, що визначається залежно або незалежно від періоду страхування, має бути або фіксованою сумою, або відсотками від заробітної плати, яка береться до уваги з метою страхування, або змінюється залежно від суми сплачених внесків.

Якщо розмір пенсії залежить від періоду страхування та її надання зумовлюється закінченням у застрахованої особи стажу, така пенсія, якщо не гарантується мінімальна ставка, має містити в собі фіксовану суму або частину суми, яка не залежатиме від періоду страхування; якщо пенсія надається незалежно від закінчення стажу, може передбачатися гарантована мініма-

льна ставка пенсії.

Якщо розмір внесків залежить від розміру заробітної плати, сума заробітної плати, яка береться до уваги з цією метою, повинна також братися до уваги в обчисленні розміру пенсії, незалежно від того, чи зумовлюється розмір пенсії тривалістю періоду страхування.

Для кожного виду соціального забезпечення встановлено певні нормативи охоплення такою допомогою відповідних категорій населення.

Конвенція № 102 “Про мінімальні норми соціального забезпечення” передбачає норми при наданні допомоги в разі тимчасової непрацездатності (строк виплати не повинен перевищувати 26 тижнів), допомоги по безробіттю, сімейних допомог.

Конвенція передбачає, що для права на допомогу по старості встановлений вік не повинен перевищувати 65 років, проте дозволяє й більш високу вікову межу з належним урахуванням демографічних, економічних та соціальних критеріїв, підтверджених статистикою, страховий або трудовий стаж не менше 30 років або період проживання в країні – не менше 20 років. Для самозайнятого населення висувається додаткова вимога щодо виплати страхових внесків.

Конвенція № 102 також передбачає випадки призупинення соціальних виплат, зокрема, перебування на державному утриманні, відмова від медичної допомоги, звільнення за власним бажанням (коли йдеться про допомогу по безробіттю) тощо.

### **Стандарт права на соціальні послуги**

Соціальні послуги – комплекс заходів з надання допомоги особам, окремим соціальним групам, які перебувають у складних життєвих обставинах і не можуть самостійно їх подолати, з метою розв’язання їх життєвих проблем. Складні життєві обставини – це обставини, спричинені інвалідністю, віком, станом здоров’я, соціальним становищем, життєвими звичками і способом життя, внаслідок яких особа частково або повністю не має (не набула або втратила) здатності чи можливості самостійно піклуватися про особисте (сімейне) життя та брати участь у суспільному житті.

Соціальні служби – підприємства, установи та організа-



ції незалежно від форм власності і господарювання, а також громадяни, що надають соціальні послуги особам, які перебувають у складних життєвих обставинах та потребують сторонньої допомоги.

Основними формами надання соціальних послуг є:

- 1) матеріальна допомога;
- 2) соціальне обслуговування.

Можуть надаватися такі види соціальних послуг:

соціально-побутові послуги – забезпечення продуктами харчування, м'яким та твердим інвентарем, гарячим харчуванням, транспортними послугами, засобами малої механізації, здійснення соціально-побутового патронажу, соціально-побутової адаптації, виклик лікаря, придбання та доставка медикаментів тощо;

психологічні послуги – надання консультацій з питань психічного здоров'я та поліпшення взаємин з оточуючим соціальним середовищем, застосування психодіагностики, спрямованої на вивчення соціально-психологічних характеристик особистості, з метою її психологічної корекції або психологічної реабілітації, надання методичних порад;

соціально-педагогічні послуги – виявлення та сприяння розвитку різнобічних інтересів і потреб осіб, які перебувають у складних життєвих обставинах, організація індивідуального навчального, виховного та корекційного процесів, дозвілля, спортивно-оздоровчої, технічної та художньої діяльності тощо, а також залучення до роботи різноманітних закладів, громадських організацій, заінтересованих осіб;

соціально-медичні послуги – консультації щодо запобігання виникненню та розвитку можливих органічних розладів особи, збереження, підтримка та охорона її здоров'я, здійснення профілактичних, лікувально-оздоровчих заходів, працетерапія;

соціально-економічні послуги – задоволення матеріальних інтересів і потреб осіб, які перебувають у складних життєвих обставинах, що реалізуються у формі надання натуральної чи грошової допомоги, а також допомоги у вигляді одноразових компенсацій;

юридичні послуги – надання консультацій з питань

чинного законодавства, здійснення захисту прав та інтересів осіб, які перебувають у складних життєвих обставинах, сприяння застосуванню державного примусу і реалізації юридичної відповідальності осіб, що вдаються до протиправних дій щодо цієї особи (оформлення правових документів, захист прав та інтересів особи, інша правова допомога тощо);

послуги з працевлаштування – пошук підходящої роботи, сприяння у працевлаштуванні та соціальне супроводження працевлаштованої особи;

інформаційні послуги – надання інформації, необхідної для вирішення складної життєвої ситуації (довідкові послуги); розповсюдження просвітницьких та культурно-освітніх знань (просвітницькі послуги); поширення об'єктивної інформації про споживчі властивості та види соціальних послуг, формування певних уявлень і ставлення суспільства до соціальних проблем (рекламно-пропагандистські послуги); інші соціальні послуги.

Специфіка міжнародно-правового регулювання відносин у сфері соціального захисту саме в особливому юридичному способі, за допомогою якого здійснюється таке регулювання. Мова йде про соціальні стандарти і соціальну стандартизацію як спеціальний вид соціально-захисної функції держави. Реалізація прав людини вимагає встановлення на державному рівні певних мінімальних стандартів як відправних показників для визначення рівня їх забезпеченості. Вироблення соціальних стандартів має особливе значення, оскільки саме з урахуванням відповідності таким стандартам робляться висновки не тільки вітчизняними, а й зарубіжними, міжнародними експертами, чи забезпечене певне право людини в Україні.

В Україні протягом останнього десятиріччя ведеться робота щодо адаптації національного законодавства до міжнародних стандартів, у тому числі у сфері соціального захисту. На цьому, зокрема, наголошувалося в Основних напрямках соціальної політики України на 1997–2000 рр. та на період до 2004 р., затверджених указами Президента України, а саме: до основних завдань соціальної політики України віднесено наближення національного законодавства до міжнародних стандартів відпові-

дно до Європейської соціальної хартії, рішень ООН, конвенцій МОП, інших міжнародних норм.

Згідно зі Стратегією інтеграції України до Європейсько-го Союзу, затвердженою Указом Президента України від 11.06.1998 р., із метою забезпечення всебічного входження України у європейський політичний, економічний і правовий простір адаптація соціальної політики України полягає у реформуванні систем страхування, охорони праці, здоров'я, пенсійного забезпечення, політики зайнятості та інших галузей соціальної політики відповідно до стандартів ЄС і поступовому досягненні загальноєвропейського рівня соціального забезпечення і захисту населення. Важливе значення в цьому контексті матимуть ратифікація і подальша імплементація Україною Європейської соціальної хартії, яка містить низку статей щодо загального права на соціальне забезпечення та спеціального соціального захисту для окремих категорій населення, а також укладання угод з координації систем соціального забезпечення робітників, які мають українське громадянство і працюють на території держав – членів ЄС.

Законом України від 18.03.2004 р. № 1629-IV затверджено Загальнодержавну програму адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу, яка визначає механізм досягнення Україною відповідності третьому Копенгагенському та Мадридському критеріям набуття членства в Європейському Союзі. Цей механізм включає адаптацію законодавства, утворення відповідних інституцій та інші додаткові заходи, необхідні для ефективного правотворення та правозастосування. Адаптація законодавства України до законодавства ЄС є пріоритетною складовою процесу інтеграції України до Європейського Союзу, що у свою чергу є пріоритетним напрямом української зовнішньої політики.

Метою адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу є досягнення відповідності правової системи України *acquis communautaire* з урахуванням критеріїв, що висуваються Європейським Союзом (ЄС) до держав, які мають намір вступити до нього.

Програмою визначено адаптацію законодавства як про-

цес приведення законів України та інших нормативно-правових актів у відповідність до *acquis communautaire*. У свою чергу, *acquis communautaire* (*acquis*) – це правова система Європейського Союзу, яка включає акти законодавства Європейського Союзу (але не обмежується ними), прийняті в межах Європейського Співтовариства, Спільної зовнішньої політики та політики безпеки і Співпраці у сфері юстиції та внутрішніх справ.

Надзвичайно велика за обсягом робота має бути здійснена щодо адаптації національного трудового законодавства і законодавства про соціальний захист до директив і регламентів ЄС, оскільки акти ЄС у цій сфері часто тісно пов'язані між собою. Це викликано реалізацією одного з принципів ринкової економіки – вільний рух послуг і вільне пересування трудящих. Перелік першочергових актів, що регулюють відносини у сфері застосування праці та соціального захисту, складається із 44 найменувань і включає акти з питань охорони праці та здоров'я працівників на робочому місці, безпеки виробничого середовища, вільного пересування працівників, схем соціального захисту для працівників, підприємців та членів їх родин, що пересуваються, статевого рівноправ'я у схемах соціального захисту тощо. З огляду на розширення ЄС і з урахуванням тієї обставини, що країни ЄС безпосередньо межують з Україною, питання гармонізації законодавства щодо працівників-мігрантів набувають особливої актуальності.

Процес трудової міграції між європейськими країнами виявив гострі проблеми у галузі соціального захисту як громадян України, що перебувають у зарубіжних країнах, так й іноземних громадян в Україні. У цьому аспекті актуальним є вивчення змісту актів Ради Європи і Європейського Союзу (директив, регламентів, конвенцій) і поетапне узгодження і приведення національного законодавства до європейських соціальних стандартів.

### **Питання для самоконтролю**

1. У чому призначення міжнародних соціальних стандартів права на гідний рівень життя і права на соціальне забезпечення?

2. Як співвідносяться міжнародно-правові акти і національне законодавство у цій сфері?

3. Як можна охарактеризувати міжнародний стандарт права на гідний рівень життя?

4. Які ви знаєте всесвітні міжнародні стандарти прав людини у соціальному забезпеченні?

5. У яких європейських міжнародних актах закріплені стандарти соціального забезпечення?

6. Проаналізуйте конвенції Міжнародної організації праці, що містять стандарти права на гідний рівень життя та права на соціальне забезпечення.

7. Як реалізуються міжнародні соціальні стандарти права на гідний рівень життя та права на соціальне забезпечення у законодавстві України?

### **Рекомендована література до 3 розділу**

Андріїв В.М. Забезпечення зайнятості та працевлаштування інвалідів у контексті європейської інтеграції України / В.М. Андріїв // Вісн. Запорізьк. нац. ун-ту. – 2006. – № 2. – С. 115 – 118.

Биба Н.М. Працевлаштування осіб зі зниженою працездатністю: проблеми та шляхи їх вирішення / Н.М. Биба // Актуальні проблеми права: теорія і практика: зб. наук. пр. / за ред. Л.І. Лазор. – Луганськ: Вид-во Східноукр. нац. ун-ту, 2009. – № 13. – С. 276-284.

Верланов С. Стандарти економічних та соціальних прав людини у Європейському Союзі та Раді Європи: взаємозв'язок і співвідношення / С.Верланов // Право України. – 2008. – № 5. – С. 137-141.

Губенський Л. Для України вигідний той вектор розвитку, який забезпечував би українцям гідний рівень життя та рівні можливості з громадянами інших країн Європи [віртуальний круглий стіл “Україна і Росія: момент істини”] / Л. Губенський // Світогляд. – 2009. – 6 (№ 6 (20)). – С. 36-37.

Демиденко В.О. Забезпечення права громадянина на достатній життєвий рівень: проблеми сьогодення і перспективи / В.О. Демиденко // Наук. вісн. Нац. акад. внутр. справ України.

2003. – № 4. – С. 107-113.

Кисільова Т. Державні соціальні стандарти України: стан і перспективи / Т. Кисільова // Юрид. вісн. України. – 2006. – 3-9 червня (№ 22). – С. 8.

Козуб І.Г. Правове регулювання праці осіб зі зниженою працездатністю: моногр. / І.Г. Козуб. – Чернівці, 2010. – 152 с.

Кризина Н. Право українського народу на фізичне й психічне здоров'я та його охорону: юридичні гарантії реалізації / Н. Кризина // Вісн. Нац. Акад. держ. управління при Президенті України. – 2004. – № 4. – С. 276–280.

Кушніренко О.Г. Становлення України як соціальної держави та забезпечення права на достатній життєвий рівень в умовах глобалізації / О.Г. Кушніренко, В.В. Мацокін // Проблеми глобалізації та геополітичний вектор розвитку України: Зб. тез (За матеріалами ХІХ Харківських політологічних читань). – Х.: Нац. юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого, 2007. – С. 116-117.

Луць В. Якість води: порівняльний аналіз Директиви Європейського Союзу та нормативно-правових актів України / В. Луць, П. Лапечук, Т.Попович // Юрид. Україна. – 2009. – № 4. – С. 51-55.

Мацокін В.В. Окремі аспекти права громадян України на достатній життєвий рівень у системі основних соціальних прав і свобод людини і громадянина / В.В. Мацокін // Держ. буд-во та місцеве самоврядування. – Вип. 14. – Х.: Право, 2007. – С. 148-157.

Мацокін В.В. Поняття і структура правового механізму забезпечення права громадян України на достатній життєвий рівень / В.В. Мацокін // Там же. – Вип. 12. – Х.: Право, 2006. – С. 153-160.

Попов С.В. Правове регулювання зайнятості населення на міжнародному та європейському рівні / С. В. Попов // Форум права. – 2008. – № 2. – С. 410-414.

Рабінович А.В. Право людини на житлово-комунальні послуги як складова її права на гідний рівень життя / А.В. Рабінович // Наук. вісн. Львів. держ. ун-ту внутр. справ. Сер. юридична. Вип.1. – 2008. – С. 140-149.

Ругляк Т.М. Міжнародні акти як джерела права соціального захисту України / Т.М. Ругляк // Правове життя сучасної України: матер. міжнар. наук. конф. проф.-викл. складу (Одеса, 20-21 квітня 2012 р.). Т. 3 / відп. за випуск В.М. Дрьомін; Нац. ун-т "Одес. юрид. акад.". – Одеса: Фенікс, 2012 – 490 с. – С. 121-127.

Савич О.С. Альтернативне соціальне страхування як гарант реалізації міжнародних соціальних стандартів / О.С. Савич // Актуальні проблеми держави і права: зб. наук. праць. – Одеса: Одес. нац. юрид. акад., 2003. – Вип. 18. – С. 474-480.

Солопова І.В. Структурні елементи правовідносин з медичного обслуговування / І.В. Солопова // Право і безпека. – 2006. – № 5/4. – С. 127–131.

Тарасов С. Схеми мінімального гарантованого доходу як гарантія конституційного права на достатній життєвий рівень (тенденція розвитку в Україні та країнах ЄС) / С. Тарасов // Сучасний конституціоналізм та конституційна юстиція: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф., жовт., 2000 / Одес. нац. юрид. акад. – О.: Юрид. л-ра, 2001. – С. 271-273.

## **Розділ 4. РЕАЛІЗАЦІЯ МІЖНАРОДНИХ СОЦІАЛЬНИХ СТАНДАРТИВ. СТАНДАРТИ В ГАЛУЗІ ЗАХИСТУ СОЦІАЛЬНИХ ПРАВ**

### **4.1. Правовий механізм реалізації міжнародних соціальних стандартів**

Реалізація міжнародних стандартів – це складний процес, що включає: 1) механізм реалізації стандартів; 2) форми реалізації стандартів.

Механізм реалізації МСС являє собою процес втілення в життя (визнання та взяття на себе зобов'язань щодо виконання) передбачених у міжнародних актах стандартів.

Залежно від характеру та змісту міжнародного соціального стандарту розрізняють три основні форми його реалізації:

- використання – це форма реалізації МСС, змістом якої

є активна поведінка суб'єктів, що вчиняється за їх власним бажанням (наприклад: реалізація права на соціальне забезпечення, заява про надання допомоги у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю);

- виконання – це форма реалізації МСС, змістом якої є вчинення дій, що вимагаються міжнародними юридичними приписами, тобто виконання покладених обов'язків (наприклад: виконання батьками обов'язків по утриманню неповнолітніх дітей, сплата страхових внесків);

- дотримання – це форма реалізації заборонних норм, змістом якої є утримання суб'єкта від порушення заборон, які містяться у міжнародних правових нормах (наприклад: не порушувати норми Загальної декларації прав людини, Білля про права тощо).

Принципи, на яких ґрунтується реалізація МСС:

- 1) законність;
- 2) обґрунтованість;
- 3) доцільність;
- 4) принцип соціальної справедливості.

Реалізація МСС залежить від стану економіки та ресурсів в конкретній державі. Бюджет держави на відповідний рік (див. пояснювальну записку) – стримуючий фактор в реалізації МСС. Внутрішні можливості держави не безмежні, тому Україна вдається до позик, кредитів МВФ тощо.

Вагомим гарантом реалізації МСС є дієвий соціальний захист, який виступає функцією, насамперед суспільства (а не тільки держави), щодо забезпечення соціального становища людини, яке склалося внаслідок дії соціальних ризиків та яке відповідає умовам, що органічно витікають з її невід'ємних і загальновизнаних соціальних прав, тобто міжнародних соціальних стандартів.

Україна, відповідно до положень Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права, має в максимальних межах наявних ресурсів вжити заходів з метою забезпечення повної реалізації МСС.

При розгляді питання про міжнародні зобов'язання України доречно виходити принаймні з декількох ключових по-



зицій:

1) міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, є частиною національного законодавства України;

2) Україна є одним із засновників та членом Організації Об'єднаних Націй (а відтак є учасником більшості міжнародних договорів, які приймалися в рамках цієї організації);

3) Україна є правонаступником УРСР (і, таким чином, підтверджує свої зобов'язання за міжнародними договорами, укладеними до проголошення незалежності України);

4) Україна є правонаступником прав і обов'язків за міжнародними договорами СРСР (у разі, якщо вони не суперечать Конституції України та її інтересам);

5) Україна є членом Ради Європи (а відтак – учасником значної частини міжнародних договорів, які були прийняті в рамках цієї організації);

6) Україна проголосила своєю основною зовнішньополітичною метою інтеграцію в європейські та євроатлантичні структури (і, таким чином, орієнтована на гармонізацію своїх політичної, економічної, правової та соціальної систем відповідно до вимог і стандартів Європейського Союзу, ОБСЄ).

Згідно із Законом України “Про міжнародні договори України”, що узгоджується з Віденською конвенцією про право міжнародних договорів, згода Верховної Ради України на обов'язковість для України міжнародного договору може надаватися шляхом ратифікації, прийняття договору або приєднання до договору через прийняття відповідного закону.

Проте практика надання згоди на обов'язковість міжнародних договорів в Україні недостатньо системна та послідовна. Наша держава, безумовно, визнає базові універсальні міжнародні акти щодо прав людини, в тому числі і щодо соціальних прав. Однак ці документи, здебільшого, є рамковими і передбачають досить гнучкі соціальні стандарти, орієнтовані на держави з різним рівнем соціального та економічного розвитку. Натомість Україна вибірково підходить до надання згоди на обов'язковість інших міжнародних договорів, що передбачають більш високі соціальні стандарти у порівнянні з фундаменталь-

ними актами міжнародного права.

Інтеграція України у міжнародні соціально-правові процеси триває. На парламентському рівні ініційовано розгляд питання про ратифікацію Україною Європейського кодексу соціального забезпечення, Конвенції МОП “Про мінімальні норми соціального забезпечення” № 102 від 04.06.1952 р. та Конвенції МОП “Про основні цілі та норми соціальної політики” № 117 від 06.06.1962 р. Також у 2008 р. Україна підписала Конвенцію ООН “Про права інвалідів” від 13.12.2006 р.

Водночас у Плані дій “Україна – Європейський Союз”, схваленому в лютому 2005 р., передбачається посилення діалогу та співробітництва з соціальних питань забезпечення наближення стандартів України до стандартів та практики Європейського Союзу у сфері зайнятості та соціальної політики. Зокрема, планується розпочати діалог з питань соціальної політики для аналізу та оцінки ситуації:

1) визначити основні проблемні питання і шляхи наближення політики та практики, що існує в Україні, до стандартів Співтовариства;

2) здійснювати моніторинг відповідних законодавчих і політичних змін;

3) запровадити ефективні заходи, спрямовані на суттєве зменшення кількості населення, що перебуває за межею бідності, та посилити соціальну інтеграцію, включаючи стабільну систему освіти, охорони здоров'я та інших соціальних послуг для всіх верств населення.

Рада Європи 11.12.1999 р. схвалила Спільну стратегію Європейського Союзу щодо України. У даному документі зміцнення співпраці між Європейським Союзом та Україною розглядається в контексті розширення Співтовариства, зокрема, встановлюються такі пріоритети: Європейський Парламент у своїй резолюції щодо згаданої Спільної стратегії Європейського Союзу визнає пріоритетним для України реформування внутрішніх структур так, щоб якомога швидше були створені інституційна та законодавча системи, які забезпечили б сприяння економічному розвиткові (п. 9), та підвищення ролі верховенства права (п. 40).

На реалізацію цих пріоритетів була розроблена Стратегія інтеграції України до Європейського Союзу, затверджена Указом Президента України № 615/98 від 11.06.1998 р. Так, у Стратегії відзначається, що адаптація соціальної політики України полягає у реформуванні систем соціального страхування, охорони праці і охорони здоров'я, пенсійного забезпечення, політики зайнятості та інших галузей соціальної політики відповідно до стандартів Європейського Союзу, а також поступовому досягненні загальноєвропейського рівня соціального забезпечення і захисту населення.

Даний напрям інтеграційного процесу має здійснюватися в межах загальної програми реформ з активним залученням інституцій та програм Європейського Союзу і його держав-членів і першочерговим спрямуванням технічної допомоги Співтовариства саме на адаптацію соціальної політики.

#### **4.2. Контроль за додержанням зобов'язань держави по забезпеченню міжнародних соціальних стандартів з боку міжнародних організацій**

**Міжнародні контрольні механізми** – це заходи забезпечення виконання міжнародних зобов'язань, засоби забезпечення дотримання, зміст яких полягає в діях суб'єктів міжнародного права з попередження порушень МСС і з перевірки їх дотримання.

Ці механізми приводяться в дію міжнародними органами й організаціями.

Міжнародний контроль за додержанням зобов'язань держави по забезпеченню міжнародних соціальних стандартів – це заснована на загальновизнаних принципах і нормах сучасного міжнародного права діяльність суб'єктів міжнародного права чи створених ними органів, що полягає у перевірці дотримання державами міжнародно-правових зобов'язань у сфері соціальних стандартів і в прийнятті заходів до їх виконання.

У правовій науці органи контролю за дотриманням державами взятих на себе зобов'язань прийнято розмежовувати на **судові** та **позасудові**. Якщо судові органи контролю у даній сфері представлені лише Міжнародним Судом ООН та Європейсь-

ким судом з прав людини, то позасудові – різноманітними комітетами та комісіями, що діють при міжнародних організаціях.

Білоруський науковець Л.С. Лукіна пропонує класифікувати дані органи контролю за наступними критеріями: *за юридичним характером* (органи, створення яких передбачене статутом міжнародної організації; органи, створені відповідно до положень міжнародного договору); *за об'єктом регулювання контрольованого договору* (контроль за забезпеченням державою права на асоціацію; контроль за забезпеченням державою соціальних прав та ін.).

Зазвичай контроль за дотриманням актів міжнародного регулювання праці здійснюється відповідними комітетами та комісіями, що діють при міжнародних організаціях, та полягає у двох процедурах: 1) отриманні доповідей щодо додержання державою положень актів міжнародного регулювання праці та 2) отриманні скарг щодо їх порушення державою. На практиці значення та характер даних процедур залежать здебільшого від інституційних особливостей міжнародних організацій, змісту й цілей прийнятих ними актів.

Зокрема, фінансовий контроль здійснює Європейська організація вищих органів державного фінансового контролю.

Слід назвати і контролюючі органи ООН, що працюють в Україні:

- Генеральна Асамблея ООН (Генеральна Асамблея ООН повинна сприяти міжнародному співробітництву в економічній, соціальній, культурній сферах, галузі охорони здоров'я, а також сприяти здійсненню прав людини і основних свобод. З цією метою Генеральна Асамблея ООН може приймати рекомендації, адресовані державам – членам Організації);

- Рада ООН з прав людини;
- Комітет з прав людини ООН;
- Всесвітня організація охорони здоров'я;
- Дитячий фонд ООН (ЮНІСЕФ);
- Міжнародний валютний фонд;
- Міжнародна Фінансова Корпорація;
- Європейський суд з прав людини;
- Міжнародна організація праці (МОП).

Контролюючі органи МОП:

1) Адміністративна рада (виконавчий орган);

2) Міжнародне бюро праці – постійний орган МОП, виконує функції секретаріату, він не є суб'єктом міжнародно-правового регулювання праці, але займається підготовкою конвенцій і рекомендацій МОП і спостереженням за їх застосуванням, збиранням і поширенням інформації щодо міжнародно-правового регулювання умов праці найманих працівників. Міжнародне бюро праці займається підготовкою матеріалів до конференцій МОП, надає допомогу державам у виробленні законів на основі рішень Генеральної конференції, видає публікації щодо міжнародно-правового регулювання праці.

3) Комітет зі свободи об'єднання та інші галузеві комітети.

Кожна держава, що ратифікувала відповідну Конвенцію МОП, має відзвітувати (доповідати) про хід виконання положень цієї конвенції. Наприклад, Україна ратифікувала Конвенцію МОП № 2 “Про безробіття” у 1994 р. Зокрема, статтею 1 цієї Конвенції передбачено, що член МОП, який ратифікує Конвенцію, надсилатиме Міжнародному бюро праці не рідше, ніж кожні три місяці, інформацію, яка міститиме статистичні дані щодо безробіття, серед них доповіді про заходи, котрі проводить або має намір провести держава для боротьби з безробіттям.

Досить розвинена система контролю за дотриманням актів Міжнародної організації праці, яка, на думку Н. Вальтіко-са, є навіть більш досконалою, ніж аналогічні контрольні механізми в інших міжнародних організаціях. Ця система представлена двома складовими: 1) постійним наглядом, що полягає у періодичних доповідях держав-членів МОП; 2) розглядом скарг та заяв спеціалізованими контрольними органами МОП про порушення міжнародних стандартів праці.

Особливістю даних процедур можна назвати дотримання майже на всіх їх стадіях основного принципу МОП – трипартизму. Так, згідно зі ст. 22 Статуту МОП кожна держава-учасниця повинна надавати періодичні доповіді на ім'я Генерального директора Міжнародного бюро праці (далі – МБП) стосовно вжитих заходів щодо застосування конвенцій, до яких

вона приєдналася. Форма та зміст відповідних доповідей встановлюється Адміністративною радою МОП. Для перевірки викладених у доповіді фактів їх копії паралельно надсилаються відповідним організаціям працівників та роботодавців. Генеральний директор МБП складає та надає резюме державних доповідей на найближчій сесії Міжнародної конференції праці.

Останнім часом важливих змін зазнають строки надання доповідей державами. Спочатку вони були змушені надавати щорічні звіти та доповіді. Проте зі збільшенням кількості актів МОП це стало досить складною та тривалою процедурою як для держав, так і для самої організації. Із 2003 р. почала застосовуватися диференційована система звітності, яка на сьогоднішній день передбачає дворічний строк для фундаментальних та пріоритетних конвенцій та п'ятирічний строк для усіх інших актів. У листопаді 2009 р. Адміністративна рада ще раз збільшила строк звітності для фундаментальних та пріоритетних конвенцій до трьох років.

У рамках організації діє декілька органів, які здійснюють розгляд скарг і заяв стосовно виконання державами актів МОП. До них належать Комітет експертів по застосуванню конвенцій та рекомендацій МОП; Комітет по свободі об'єднання МОП; Комітет Міжнародної конференції праці. Ці структури схожі у своїх повноваженнях: вони отримують скарги та надають відповідну інформацію щодо їх розгляду у своїх доповідях, адресованих державам-членам. Проте, якщо Комітет експертів та Комітет МКП здійснюють контроль за чітким юридичним виконанням будь-яких ратифікованих актів МОП, то Комітет по свободі об'єднання розглядає питання щодо прав представників працівників та роботодавців, не обмежуючись юридичними нормами конкретних конвенцій. Більше того, М.Л. Лютов говорить навіть про нормотворчу функцію останнього, наголошуючи на його можливості створювати принципи свободи об'єднання відповідно до конкретної ситуації.

Хоча в МОП існує достатня кількість органів контролю, їх діяльність все ж зазнає справедливої критики, оскільки зазвичай залежить від доброї волі держав-учасниць, що, у свою чергу, рідко має місце під час серйозних порушень міжнарод-

них трудових норм. Так само можна говорити й про дієвість наглядових механізмів за виконанням актів ООН у сфері захисту праці, ефективність роботи яких залежить від наданої їм державами компетенції. За всю історію існування МОП лише один раз дійсно спромоглася припинити порушення своїх актів, використовуючи усі можливі засоби впливу. Такі дії були направлені проти держави М'янма, яка широко застосовувала примусову працю, заборонену основоположною Конвенцією МОП № 29. Сама ж ситуація в країні була покращена лише після десятирічного дипломатичного й економічного тиску держав-членів МОП на М'янму.

Таким чином, спостерігається потреба у дієвих санкціях, що серйозно впливали б на державу-порушника. Адже, як справедливо зауважив О.В. Глікман, відсутність санкцій за порушення державами своїх зобов'язань у Статуті МОП свідчить про те, що механізми контролю МОП направлені швидше на сприяння у вирішенні конфліктної ситуації, ніж на реальний осуд.

Найефективнішими міжнародними санкціями були й лишаються санкції економічного характеру, що полягають в економічній блокаді та обмеженні торгівлі. Такі санкції шляхом тарифних обмежень може застосовувати Світова організація торгівлі (далі – СОТ). Взагалі співпраця між СОТ та МОП досить важлива, адже регулювання умов праці та умов торгівлі має природній зв'язок. Механізм, за допомогою якого СОТ може впливати на дотримання країнами-учасницями актів міжнародного регулювання праці, полягає у наданні недискримінаційного доступу до національних ринків країн-учасниць лише при дотриманні експортером основоположних прав і принципів у сфері праці. Такий механізм передбачає включення так званого “соціального застереження” до угод з міжнародної торгівлі. Проте реальних дій у цьому напрямі було зроблено мало. Питання використання контрольних механізмів СОТ для дотримання міжнародних трудових стандартів порушувалося на Сінгапурській конференції СОТ 1996 р. та під час Дохійського раунду переговорів 2001 р. Перешкодою у цьому й на сьогоднішній день виступають серйозні протиріччя між розвиненими країнами

та країнами, що розвиваються. Однак в умовах світової економічної кризи та викликаних нею соціальних негараздів є надія, що увага до цього питання буде посилена.

Свої переваги та недоліки мають процедури контролю за виконанням регіональних актів у сфері праці. Перевага серед регіональних актів надається актам Ради Європи (далі – РЄ), що регулюють умови праці, а саме: Конвенція “Про захист прав людини та основних свобод” (1950 р.) та “Європейській соціальній хартії” (переглянутій 1996 р.).

Конвенцією РЄ передбачено складний механізм виконання її положень, що здійснюється за допомогою Генерального секретаря Ради Європи, Парламентської Асамблеї і Європейського суду з прав людини. Важливу роль ця Конвенція має для України, яка включила її положення разом із практикою Європейського суду до джерел права.

У 2006 р. нашою країною була ратифікована Європейська соціальна хартія (переглянута), що містить власні механізми контролю: регулярні доповіді держав-учасниць перед спеціально створеним Комітетом експертів і розгляд скарг національних об’єднань працівників, роботодавців та інших неурядових організацій щодо дотримання Хартії державами. Остання процедура подібна до судової та здійснюється у три етапи: розгляд скарги на її прийнятність; розгляд по суті та винесення рішення. Ефективність системи колективних скарг, що розглядаються Європейським комітетом з соціальних прав, не дуже висока. Як зазначає у своєму дисертаційному дослідженні І.Р. Мазітова, середній строк розгляду колективної скарги Комітетом експертів становить близько двох років, а встановлення ним факту порушення положень Хартії не означає швидкого покращення ситуації у державі. Слід також зауважити, що дана процедура була запроваджена Додатковим протоколом 1998 р., який взагалі не був ратифікований Україною, тому відповідні скарги стосовно України не розглядаються. Можливим результатом дії обох цих процедур контролю стає надання Комітетом міністрів рекомендації державі-члену РЄ щодо потреби зміни ситуації у країні та приведення її законодавства у відповідність до положень Європейської соціальної хартії або ж винесення



відповідної резолюції Парламентською Асамблеєю РЄ.

Досить цікаву тенденцію розвитку контрольних механізмів РЄ помітила Л.С. Лукіна, наголошуючи на прагненні держав-членів РЄ передати функції контролю за дотриманням взятих на себе зобов'язань, що витікають із актів РЄ, на відповідні органи, які функціонують у межах цієї організації, без залучення органів, що діють в межах ООН. Цим зумовлюється поширення компетенції Європейського суду з прав людини на інші конвенції РЄ, створення нових, аналогічних універсальним, органів контролю для підвищення престижу європейської системи захисту прав людини.

У межах Співдружності Незалежних Держав прийнята Конвенція СНД "Про права та основні свободи людини" від 1995 р. Незважаючи на відверту критику даної угоди Парламентською Асамблеєю Ради Європи, за реалізацією її положень стежить спеціально створена Комісія з прав людини СНД, що також приймає індивідуальні скарги від громадян держав-учасниць організації.

Особливий механізм контролю передбачений Північно-американською угодою про співробітництво у сфері праці. Цікаво, що дана угода не має на меті створення постійно діючого міжнародного органу чи комітету контролю: індивідуальні скарги подаються до національних адміністративних органів будь-якої з країн-учасниць громадянами країни-порушника (найбільше скарг отримують США та Канада від громадян Мексики). Слід відзначити відкритість процедури розгляду та відсутність обмежень щодо кола осіб, які можуть звертатися зі скаргою. Після попереднього розгляду національні адміністративні органи направляють отримані скарги до незалежної арбітражної установи, яка в деяких випадках може накладати на порушника жорсткі економічні санкції. Особливість таких санкцій полягає в їх застосуванні до конкретного роботодавця або галузі промисловості, де були зафіксовані відповідні порушення, а не до держави в цілому.

Отже, основною проблемою механізмів імплементації та контролю за дотриманням актів міжнародного регулювання праці державами залишається їх залежність від державної волі

порушника, відсутність можливостей оперативного застосування ефективних економічних санкцій щодо останнього. Частково дану проблему можна вирішити включенням механізмів СОТ до контролю за дотриманням міжнародних стандартів праці, що на даний момент слід визначити як перспективне завдання для міждержавної співпраці у цій сфері.

### 4.3. Правові форми захисту прав людини у соціальній сфері

**Міжнародні механізми захисту прав людини** – це спеціалізовані міжнародні інструменти, організації та установи, які безпосередньо займаються захистом прав людини.

Можна виділити такі форми захисту прав людини у соціальній сфері:

1) судовий захист шляхом розгляду спорів, у т.ч. Європейським судом з прав людини;

2) у порядку вирішення колективного трудового спору (примирна комісія, трудовий арбітраж);

3) громадський захист шляхом залучення професійний спілок до захисту порушених соціальних прав (передбачений колективними договорами);

4) самозахист.

Залежно *від рівня реалізації* механізмів захисту прав людини розрізняються:

1) універсальні механізми, що діють на рівні всього світу (наприклад, Рада з прав людини при Генеральній Асамблеї ООН, Комісія з прав людини ЕКОСОП ООН, Комітет з прав людини, Верховний комісар ООН з прав людини, Верховний комісар ООН у справах біженців і т.д.);

2) регіональні механізми, що діють на території певного регіону (Організація з безпеки та співробітництва у Європі, Європейський суд з прав людини, Американський комітет з прав людини тощо).

Залежно *від підстав створення* міжнародні органи та організації, спрямовані на захист прав людини, поділяються на два види:

конвенційні органи, утворені на підставі міжнародних договорів. Це, зокрема, Комітет з прав людини (діє на підставі Пакту про громадянські та політичні права 1966 р.), Європейський суд з прав людини (діє на підставі Європейської конвенції про захист прав людини та основних свобод 1950 р.), Комітет з прав дитини (засновано відповідно до Конвенції про права дитини 1989 р.) та інші;

органи, утворені міжнародними організаціями. Специфікою діяльності цих органів є те, що їх рішення мають, як правило, рекомендаційний характер і забезпечуються лише авторитетом самих організацій. До таких органів належать Комісія ООН з прав людини, Комісія з положення жінок (засновані Економічною та соціальною радою ООН), Верховний комісар ООН у справах біженців (посада заснована Генеральною Асамблеєю ООН), Міжнародне бюро праці (засноване Міжнародною організацією праці).

Виділяють *загальну* та *петиційну* компетенцію органів і організацій, діяльність яких спрямовується на захист прав людини.

Переважає більшість міжнародних органів та організацій, утворених з метою захисту прав людини, наприклад, Комітет з прав дитини, Комісія по положенню жінок, Верховний комісар ООН з прав людини, Верховний комісар ООН у справах біженців, Європейська комісія з прав людини, мають *загальну компетенцію*. Діяльність цих органів спрямована на перевірку стану дотримання прав людини у тій чи іншій державі. Основними формами перевірок є прийняття від держав періодичних звітів та проведення інспекцій. Органи (організації) контрольної компетенції, як правило, можуть виносити тільки рекомендаційні рішення.

Органи *петиційної компетенції* розглядають індивідуальні або колективні скарги (петиції) на порушення прав людини з боку певної держави. Такими органами, зокрема, є Комісія з прав людини при ЕКОСОП, Європейський та Американський суди з прав людини тощо. В окремих випадках відповідні органи (організації) наділяються як загальною, так і петиційною компетенцією. Наприклад, Комітет з прав людини згідно з Пактом про громадянські та політичні права 1966 р. наділений за-

гальною компетенцією у сфері захисту прав людини, а згідно з I Факультативним протоколом до Пакту 1966 р. – петиційною компетенцією. Таким чином, у відносинах з державами, які приєдналися і до Пакту, і до I Факультативного протоколу, Комітет має загальну і петиційну компетенцію, а у відносинах з державами, які приєдналися лише до Пакту, – загальну компетенцію.

Процедура звернення до *Комісії з прав людини Економічної та соціальної ради ООН* встановлена Резолюцією ЕКОСОП № 1503 1970 р. Особливостями цієї процедури є:

скарга може бути подана будь-якою особою, їх групою, державою чи організацією;

скарга має стосуватися масових і грубих порушень прав людини;

скарга може стосуватися порушень прав людини, що вчиняються у будь-якій державі;

скарга має містити конкретні факти, підтвердженні необхідними доказами.

За результатами вивчення скарги Комісія приймає рекомендації, які передаються на розгляд ЕКОСОП. Санкції чи інші примусові заходи до держав-порушників ні Комісія, ні ЕКОСОП застосовувати не мають права.

Відповідно до Резолюції Генеральної Асамблеї ООН від 24.02.2006 р. замість Комісії з прав людини ЕКОСОП ООН має бути створена Рада з прав людини як допоміжний орган Генеральної Асамблеї ООН. Діяльність Комісії з прав людини має бути припинена до 16.06.2006 р., а перше засідання з Ради прав людини призначене на 19.06.2006 р.

Порядок звернення зі скаргами до *Комітету з прав людини* визначається I Факультативним протоколом до Пакту про громадянські і політичні права 1966 р. Протокол передбачає такі підстави звернення до Комітету:

звертатися до Комітету можуть лише особи, що перебувають під юрисдикцією держав, які ратифікували Пакт про громадянські та політичні права 1966 р. та I Факультативний протокол до нього;

порушення має стосуватися громадянських та політич-

них прав людини, передбачених цим Пактом;

звернення може бути прийняте Комітетом до розгляду лише за умови, якщо було вичерпано всі національні засоби захисту порушеного права.

До того ж слід мати на увазі звернення не може бути прийнятим до розгляду, якщо воно подане анонімно або є проявом зловживання правом на звернення.

За результатами розгляду звернення Комітет приймає резолюції, які підлягають обов'язковому виконанню відповідною державою у шестимісячний строк.

*Європейський суд з прав людини* утворений і діє на підставі Європейської конвенції про захист прав людини та основних свобод 1950 р. Порядок діяльності цього Суду та процедура звернення до нього зі скаргами визначається Розділом II Конвенції з урахуванням змін, внесених Протоколом № 11 (1994 р.).

Судді цього Суду обираються Парламентською асамблеєю Ради Європи по одному від кожного члена Ради Європи, який ратифікував Конвенцію 1950 р. більшістю поданих голосів із трьох кандидатів, висунутих відповідною державою.

Суд, залежно від виду (важкості) справ, засідає: у складі одного судді, комітетами у складі трьох суддів, палатами у складі семи суддів і Великою палатою у складі сімнадцяти суддів. Палати Суду створюють комітети на встановлений строк. На прохання пленарного засідання Суду Комітет міністрів може одноставним рішенням і на встановлений строк зменшити кількість суддів у палатах до п'яти осіб. Коли суддя засідає одноосібно, він не розглядає жодної заяви проти Високої Договірної Сторони, від якої цього суддю було обрано.

Суддя, обраний стосовно заінтересованої Високої Договірної Сторони, засідає як *ex officio* член палати або Великої палати. У разі відсутності такого судді або якщо суддя не може брати участі у засіданнях, Голова Суду обирає зі списку, поданого заздалегідь цією Стороною, особу, яка засідає як суддя.

До складу Великої палати входять також Голова Суду, заступники Голови, голови палат та інші судді, яких визначено відповідно до Регламенту Суду. Якщо справа в порядку перегляду передається до Великої палати, у Великій палаті не може

засідати жоден суддя з палати, яка прийняла рішення у справі, за винятком голови палати і судді, який засідав від заінтересованої Високої Договірної Сторони.

Із метою ефективної організації діяльності Суду у його складі функціонують Канцелярія та доповідачі.

Суддя, який засідає одноосібно, може оголосити неприйнятною або вилучити з реєстру справ заяву, подану відповідно, якщо таке рішення може бути прийняте без додаткового вивчення. В усіх інших випадках заява передається до комітету або палати для подальшого вивчення.

Комітет у складі трьох суддів може одноставним голованням:

- оголосити її неприйнятною або вилучити її з реєстру справ, якщо таке рішення може бути прийняте без подальшого вивчення;

- оголосити її прийнятною і одночасно постановити рішення по суті, якщо покладене в основу справи питання стосовно тлумачення або застосування Конвенції чи протоколів до неї є предметом усталеної практики Суду.

Якщо предмет спору не врегульовано усталеною практикою Суду, спор має розглядатися Палатою у складі семи (п'яти) суддів. Найбільш важливі справи, які вимагають офіційного тлумачення Конвенції чи протоколів до неї, розглядаються Великою палатою. Офіційними мовами Суду є французька та англійська мова, проте у виняткових випадках Голова Палати або Голова Великої палати може прийняти рішення про використання іншої мови держави-учасниці Конвенції. Суд розглядає справу разом з представниками Сторін і у разі необхідності проводить розслідування, для ефективного здійснення якого заінтересовані Високі Договірні Сторони створюють усі необхідні умови.

Право на звернення до Європейськими суду зі скаргою про порушення прав людини, передбачених Конвенцією та протоколами до неї, мають держави-учасниці конвенції, окремі фізичні особи або їх групи, а також неурядові організації. Колективна скарга від групи фізичних осіб може бути прийнята Судом до розгляду, якщо вона стосується одночасного порушення кількох однорідних прав двох чи більше осіб. Комерційні орга-

нізації можуть звертатися зі скаргами про захист права власності та про захист права на добре ім'я.

Конвенція передбачає такі особливості процедури розгляду скарг Європейським судом з прав людини:

- скарга може бути прийнята до розгляду лише за умови, що вичерпані усі національні засоби захисту порушеного права;

- скарга може бути подана протягом шести місяців з дня остаточного вирішення справи органом національної юрисдикції;

- скарга визнається неприйнятною і не підлягає розгляду, якщо вона є анонімною, не стосується прав, передбачених Конвенцією та протоколами до неї, порушує питання, що вже були предметом розгляду Європейським судом з прав людини чи іншої процедури міжнародного розгляду, а також якщо скарга не містить інформації, необхідної для розгляду скарги;

- рішення по суті справи, винесене Великою палатою є остаточним, рішення по суті справи, винесене Палатою у складі семи суддів, може бути протягом трьох місяців оскаржене до Великої палати;

- рішення Суду по справі є обов'язковим для держав-учасників Конвенції і після набрання ним чинності передається Комітету міністрів Ради Європи, який здійснює нагляд за його виконанням.

Порядок виконання в Україні рішень Європейського суду з прав людини визначається Законом України "Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини" від 23.02.2006 р. № 3477-IV. Відповідно до ст. 4 та 7 цього Закону протягом трьох днів з моменту набуття рішенням Суду статусу остаточного Орган представництва України у Європейському суді з прав людини надсилає:

- стислий виклад Рішення стягувачу, Уповноваженому Верховної Ради України з прав людини, всім державним органам, посадовим особам та іншим суб'єктам, прямо причетним до справи, за якою постановлено Рішення, разом із копією оригінального тексту;

- стягувачу повідомлення з роз'ясненням його права подати до державної виконавчої служби заяву про виплату відшкодування, в якій мають бути зазначені реквізити банківсько-

го рахунка для перерахування коштів;

до державної виконавчої служби оригінальний текст і переклад резолютивної частини Рішення. Автентичність перекладу засвідчується Органом представництва. Державна виконавча служба упродовж трьох днів з дня надходження документів відкриває виконавче провадження.

Конституція України зазначає, що кожен має право будь-якими не забороненими законом засобами захищати свої права й свободи від порушень і протиправних посягань.

Форми (засоби) захисту прав та свобод людини поділяються на:

- 1) судові (КСУ, суди загальної юрисдикції, Європейський суд);
- 2) адміністративні;
- 3) міжнародні (міждержавні);
- 4) державні;
- 5) громадські.

### **Судова форма захисту**

Право громадян на судовий захист закріплено у ст.10 Загальної декларації права людини, а пізніше знайшло своє відображення у ст. 55 Конституції України. Кожному гарантується право на оскарження в суді рішень, дій чи бездіяльності органів державної влади, органів місцевого самоврядування, посадових та службових осіб. Відповідно до ст.124 Конституції України судочинство здійснюється Конституційним Судом України та судами загальної юрисдикції. Ст. 147 Конституції України визначає Конституційний Суд України як єдиний орган конституційної юрисдикції в Україні. Згідно із Законом України “Про Конституційний Суд України” з письмовим клопотанням до Конституційного Суду щодо необхідності тлумачення Конституції та законів України з метою реалізації або захисту конституційних прав і свобод людини і громадянина можуть звертатись громадяни України, іноземці, особи без громадянства та юридичні особи. Нормативно-правовими засобами захисту прав і свобод людини і громадянина при зверненні до суду або інших інституцій є, насамперед, Конституція України і відповідні закони. Як зазначається у ст.8 Конституції України, її норми є



нормами прямої дії. Звернення до суду для захисту конституційних прав і свобод людини і громадянина безпосередньо на підставі Конституції гарантується.

Як зазначив пленум Верховного Суду України у своїй постанові “Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя” від 01.11.1996 р. № 9, судам підвідомчі всі спори про захист прав і свобод людини. Суди не вправі відмовити особі в прийнятті позовної заяви або скарги тільки з тієї причини, що її вимоги можуть бути розглянуті в передбаченому законом досудовому порядку. Після використання всіх національних засобів юридичного захисту громадянин може звернутися за захистом своїх прав і свобод у відповідні міжнародні судові установи або у відповідні органи міжнародних організацій, членом чи учасником яких є Україна. Судовий захист – необхідна та найефективніша гарантія забезпечення прав і свобод людини і громадянина. Суд є найважливішим, але далеко не єдиним органом захисту прав і свобод людини і громадянина, на що прямо звертається увага в Конституції. Зокрема, зазначається, що кожен може звернутися за захистом своїх прав до Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини, до відповідних міжнародних судових установ чи до відповідних органів міжнародних організацій, членом або учасником яких є Україна, якщо використані всі національні засоби правового захисту.

**Європейський суд з прав людини** (англ. European Court of Human Rights, фр. Cour européenne des droits de l'homme) – одна з інституцій Ради Європи, створена 21.01.1959 р. для контролю за дотриманням прав і свобод людини і громадянина, закріплених в Європейській конвенції з прав людини, ратифікованої 1953 р. Єдиний юрисдикційний орган, який працює на постійній основі: всього 39 суддів (у його складі діє Велика палата – 17 суддів, що займається питаннями внутрішньосудової апеляції).

#### **Адміністративна форма захисту**

Передбачає розгляд звернень громадян у вищестоящих органах державної влади, органах місцевого самоврядування. Відповідно до Конституції України (ст. 40) кожна людина має

право направляти індивідуальні (письмові) звернення або особисто звертатися до органів державної влади, органів місцевого самоврядування, до посадових та службових осіб. Порядок звернень визначається Законом України “Про звернення громадян”. Громадянин вільний обирати будь-який засіб захисту прав у випадку незадоволення результатами розгляду його справи органами влади, підприємствами тощо. Адміністративний засіб може бути першим (але не обов’язковим) кроком до встановлення порушених прав. Судовий засіб захисту при наявності незалежної судової системи є більш об’єктивним, кваліфікованим, ніж адміністративний.

### **Міжнародна форма захисту**

Комітет з прав людини ООН – організація, що займається наглядом за виконанням Міжнародного пакту про громадянські та політичні права в країнах-учасниках Пакту. Його засновано згідно з частиною 4 Пакту. Комітет з прав людини був створений у 1977 р. відповідно до статті 28 Міжнародного пакту про громадянські і політичні права. Складається з 18 членів – громадян держав-учасниць Пакту, що володіють високими моральними якостями і визнаною компетенцією в галузі прав людини. Члени Комітету обираються на нараді держав – учасниць Пакту таємним голосуванням строком на чотири роки і працюють в особистій якості, а не як представники своїх країн. Зазвичай протягом року Комітет з прав людини проводить три сесії тривалістю в три тижні кожна. Як правило, сесії навесні проводяться в Нью-Йорку, а влітку і восени – у Женеві.

Функції іншого органу – Комітету міністрів Ради Європи – обмежуються лише наглядом за виконанням остаточних постанов Європейського суду.

### **Державна форма захисту**

Державний захист прав людини забезпечується через інститут Уповноваженого Верховної Ради з прав людини. Він є інститутом позасудового захисту прав людини і громадянина. Згідно з ч. 17 ст. 85 Конституції України до повноважень Верховної Ради України належать: призначення на посаду та звільнення з посади Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини; заслуховування щорічних доповідей про стан дотри-

мання та захисту прав і свобод людини в Україні.

Детально організація і діяльність Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини визначені Законом України “Про Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини” від 13.11.1997 р.

Згідно із Законом, парламентський контроль за додержанням конституційних прав і свобод людини і громадянина та захист прав кожної людини на території України і в межах її юрисдикції здійснює на постійній основі Уповноважений Верховної Ради України з прав людини. У своїй діяльності Уповноважений керується Конституцією України, законами України та чинними міжнародними договорами, згода на обов’язковість яких надана Верховною Радою України. Метою парламентського контролю за додержанням конституційних прав і свобод людини і громадянина, який здійснює Уповноважений Верховної Ради України з прав людини, є:

- захист прав і свобод людини і громадянина, проголошених Конституцією України, законами України та міжнародними договорами України;

- додержання та повага до прав людини і громадянина з боку органів державної влади, органів місцевого самоврядування, об’єднань громадян, підприємств, установ, організацій та їх посадових і службових осіб;

- запобігання порушенням прав і свобод людини і громадянина або сприяння поновленню порушених прав;

- сприяння приведенню законодавства України про права і свободи людини і громадянина у відповідність до Конституції України, міжнародних стандартів у цій галузі;

- поліпшення і подальший розвиток міжнародного співробітництва у галузі захисту прав і свобод людини і громадянина;

- запобігання будь-яким формам дискримінації щодо реалізації людиною своїх прав і свобод;

- сприяння правовій інформованості населення та захист конфіденційної інформації про особу.

Державний нагляд і контроль за додержанням законодавства про соціальне забезпечення виступає важливим і ефективним способом захисту трудових прав працюючих. Міжнарод-

дними стандартами у сфері праці, зокрема, Конвенцією Міжнародної організації праці про інспекцію праці у промисловості й торгівлі 1947 р. № 81, ратифікованою Законом України від 08.09.2004 р. № 1985-IV, та Конвенцією Міжнародної організації праці про інспекцію праці в сільському господарстві 1969 р. № 129, ратифікованою Законом України від 08.09.2004 р. № 1986-IV, передбачено, що кожна країна – член МОП повинна створити і забезпечити функціонування системи інспекції праці на промислових підприємствах та у сільському господарстві.

Завданнями інспекції праці є забезпечення застосування правових норм у сфері умов праці та охорони працівників під час їх роботи, наприклад, міжнародних норм щодо тривалості робочого дня, заробітної плати, безпеки праці, охорони здоров'я і добробуту, використання праці дітей і підлітків та з інших подібних питань. Отже, інспекція має здійснювати загальний суцільний нагляд у сфері праці.

Особи, винні у порушенні законодавства про соціальне забезпечення, несуть цивільно-правову, адміністративну або кримінальну відповідальність згідно із законами України.

Контроль за правильністю надання державної соціальної допомоги та використання коштів Державного бюджету України, спрямованих на надання державної соціальної допомоги, здійснює спеціально уповноважений орган виконавчої влади у сфері праці та соціальної політики безпосередньо та через соціальних інспекторів.

Центральні та місцеві органи виконавчої влади та органи місцевого самоврядування в межах своїх повноважень організовують роботу з надання відповідних соціальних послуг та здійснюють контроль за діяльністю суб'єктів, що надають соціальні послуги.

Контроль за цільовим використанням бюджетних коштів, спрямованих на фінансування соціальних послуг, здійснюється відповідними центральними та місцевими органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, а також органами з питань фінансового контролю відповідно до їх повноважень.

Комісія (уповноважений) із соціального страхування здійснює контроль за правильним нарахуванням і своєчасною

виплатою матеріального забезпечення, приймає рішення про відмову в його призначенні, про припинення виплати матеріального забезпечення (повністю або частково), розглядає підставу і правильність видачі листків непрацездатності та інших документів, які є підставою для надання матеріального забезпечення та соціальних послуг.

### **Громадська форма захисту**

Міжнародний комітет захисту прав людини – міжнародна громадська організація (МГО), зареєстрована Міністерством юстиції України у 2001 р. (№ 1674 від 30.08). Комітет заявляє про представництва в усіх областях України, декларує 1,157 тис. членів та наявність 47 представництв – комісаріатів в іноземних державах: Росії, США, Великій Британії, Австрії, Чехії, Індії та ін., а також свого представника у Європейському суді з прав людини.

**Профспілковий захист** має базуватися на:

1) взятті курсу на відкрите конструктивне, взаємовигідне співробітництво з національними, регіональними та міжнародними профспілками і профцентрами;

2) вивченні та використанні міжнародного досвіду профспілкової діяльності впливових профцентрів та профоб'єднань, у тому числі Міжнародної Федерації профспілок працівників хімічної промисловості, енергетики, гірників і різноробів (ІСЕМ).

Міжнародний відділ Конфедерації вільних профспілок України (далі – КВПУ) – активний учасник на міжнародній профспілковій арені. У рамках співпраці з Міжнародною конфедерацією профспілок (МКП, англ. International Trade Union Confederation, ITUC), представники КВПУ беруть участь у різних конференціях, семінарах, спрямованих на захист прав працівників та їх інтересів в рамках міжнародного співробітництва, та з метою розбудови профспілкових організацій. Також спеціалісти КВПУ – постійні учасники міжнародних програм Всеєвропейської Регіональної Ради МКП, Міжнародної організації праці, Американського Центру Солідарності, Фонду Фрідріха Ебертата та інших.

Всеукраїнські профспілки, що входять до складу КВПУ,

також є членами міжнародних профспілкових об'єднань, таких як Інтернаціонал Освіти, Міжнародна Федерація профспілок хіміків, енергетиків, гірників та працівників інших галузей.

### **Питання для самоконтролю**

1. Що розуміється під правовим механізмом реалізації міжнародних соціальних стандартів?

2. Які міжнародні організації здійснюють контроль за додержанням зобов'язань держави із забезпечення міжнародних соціальних стандартів?

3. Які правові форми захисту прав людини у соціальній сфері Ви знаєте?

4. У чому полягає право на рівний доступ до захисту своїх прав як міжнародний стандарт?

5. Які повноваження Європейського суду з прав людини?

### **Рекомендована література до 4 розділу**

Бермічева О.В. Про міжнародний судовий захист порушених прав громадян України / О.В. Бермічева // Вісн. Нац. ун-ту внутр. справ. – Вип. 15. – 2001. – С. 168-172.

Волохов О.С. Контроль за дотриманням міжнародно-правових актів у сфері праці: сучасний стан та перспективи / О.С. Волохов // Часопис Київ. ун-ту права. – 2012. – № 2. – С. 203-206.

Гликман О.В. Проблема ефективності механізму контролю МОТ / О.В.Гликман // Моск. журнал междунар. права. – 2005. – № 3 (59). – С. 70.

Добрянський С. Європейський Союз та Рада Європи: можливості міжнародно-судового захисту прав людини (порівняльний аналіз)/ С.Добрянський // Вісн. Акад. прав. наук України. – 2000. – № 3 (22). – С. 27-35.

Європейський Суд з прав людини та рішення щодо України у справах про невиплату заробітної платні. – Донецьк: Донец. меморіал, 2001. – 30 с.

Європейський Суд з прав людини. Організація, процедура, правила звернення. – К.: Ін Юре, 2000. – 16 с.

Капустинський В.А. Європейський суд з прав людини як одна із основних міжнародних правозахисних інституцій загальноєвропейської системи захисту прав людини / В.А. Капустинський // Вісн. Верхов. Суду України. – 2005. – № 12. – С. 28-29, 39.

Кубко Є. Європейський суд з прав людини як ефективний міжнародний механізм правового захисту / Є. Кубко // Матеріали щорічної конференції Асоціації правників України, 23 квіт. 2004 р. – К.: Еліт принт, 2004. – С. 9-14.

Лещук Д. Профспілковий контроль за дотриманням трудового законодавства / Д. Лещук // Проблеми державотворення і захисту прав людини в Україні: матеріали XV регіон. наук.-практ. конф. (4-5 лют. 2009 р.). – Л.: Львів. нац. ун-т ім. Івана Франка, 2009. – С. 252-254.

Лукина Л. С. Контрольный механизм за соблюдением конвенций, принятых в рамках Совета Европы / Л. С. Лукина // Белорусс. журнал международ. права и международ. отношений. – 2002. – № 2. – С. 24.

Люттов Н.Л. Всемирная торговая организация: перспективы участия в установлении международных трудовых стандартов / Н.Л. Люттов // Трудовое право. – 2009. – № 7. – С. 80-84.

Мармазов В.Є. Європейський суд з прав людини як контрольний механізм в галузі дотримання прав людини / В.Є. Мармазов // Актуальні пробл. політики. – Вип. 13-14. – 2002. – С. 260-265.

Нікіфоров В.Ю. Повноваження профспілок у сфері захисту соціально-трудова прав працівників / В.Ю. Нікіфоров // Вісн. Нац. ун-ту внутр. справ. – Вип. 28. – 2004. – С. 316-323.

Прасов О.О. Право людини на медичну допомогу та прокурорські засоби його захисту в Україні: навч. посіб. / О.О. Прасов, С.Г. Стеценко; М-во освіти і науки України, Міжнар. наук.-техн. ун-т ім. Ю. Бугая, Луц. біотехн. ін-т, Класич. приват. ун-т. – К.: Б. в., 2010. – 149 с.

Руднева О.М. Місце громадських організацій у міжнародному механізмі захисту прав і свобод людини / О.М. Руднева // Наук. вісн. Дніпропетров. держ. ун-ту внутр. справ: зб. на-

ук. пр. / Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ. – Д.: ДДУВС, 2010. – № 2 (48). – С. 71-78.

Сіленко А. Сила та слабкість профспілок як показник ефективності соціального захисту працівників: порівняльний аналіз / А. Сіленко // Право України. – 2000. – № 2. – С. 22-24.

Стаценко В.Г. Конвенции Международной организации труда: механизмы имплементации и контроля за применением / В.Г. Стаценко // Белорусс. журн. междунаrod. права и междунаrod. отношений. – 2002. – № 2. – С. 18.

Стоян Г.О. Соціально-економічний захист трудящих як головна функція сучасних профспілок України / Г.О. Стоян // Вісн. Акад. праці і соц. відносин Федерації профспілок України. – 2003. – № 2 (21). – 2003. – С. 172-176.

Чефранов А. Європейський суд з прав людини – один з ефективних засобів захисту прав та свобод громадян України / А. Чефранов // Вісн. прокуратури. – 2002. – № 5. – С. 120-123.

Ульянова Н.М. Міжнародна організація праці та її конвенції / Н.М. Ульянова. – К.: Наук. думка, 1964. – 112 с.

Цесарський Ф. Деякі проблеми реалізації захисної функції профспілок / Ф. Цесарський // Вісн. Акад. прав. наук України. – 2002. – № 4 (31). – С. 186-191.

Циганчук Н.А. Удосконалення законодавства про профспілки як гарантія захисту прав найманих працівників за умов розбудови України / Н.А. Циганчук // Академія праці і соціальних відносин Федерації профспілок України; Вісн. Акад. праці і соціальних відносин Федерації профспілок України. – 2010. – № 4 (56). – С. 89-92.

Чумаченко І.М. Міжнародний досвід діяльності профспілок при укладенні колективних договорів і угод / І.М. Чумаченко // Вісн. Запорізь. юрид. ін-ту Дніпропетров. держ. ун-ту внутр. справ. – 2009. – № 3. – 2009. – С. 69-76.

Яковенко О. Факультативний протокол до міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права – новий міжнародний договір у сфері захисту прав людини / О. Яковенко // Юрид. журнал. – 2008. – № 6. – С. 71-73.

Valticos N. International labour standards and human rights:



## ЗМІСТ

<b>Розділ 1. Міжнародні соціальні стандарти: загальні положення</b> .....	3
1.1. Поняття “соціальні права людини”, історія їх розвитку...3	
1.2. Соціальні обов’язки держави та їх міжнародно-правове регулювання.....	7
1.3. Поняття та система міжнародних соціальних стандартів..17	
1.4. Поняття та загальна характеристика джерел міжнародних соціальних стандартів.....	22
Питання для самоконтролю.....	32
Рекомендована література до 1 розділу.....	32
<b>Розділ 2. Міжнародні соціальні стандарти у сфері праці</b>	
<b>Міжнародні соціальні стандарти права на відпочинок і дозвілля</b> .....	35
2.1. Зміст міжнародного соціального стандарту права на працю, його елементи.....	35
2.2. Стандарт права на об’єднання для захисту економічних	

та соціальних інтересів, його елементи.....	44
2.3. Сутність міжнародного соціального стандарту права на відпочинок і дозвілля, його зміст.....	47
Питання для самоконтролю.....	51
Рекомендована література до 2 розділу.....	52
<b>Р о з д і л 3. Міжнародні соціальні стандарти права на гідний рівень життя і права на соціальне забезпечення.....</b>	<b>54</b>
3.1. Міжнародні соціальні стандарти права на гідний рівень життя: поняття, зміст, реалізація в законодавстві України..	54
3.2. Міжнародні соціальні стандарти у соціальному забезпеченні: поняття, зміст, реалізація у Конвенціях МОІ та національному законодавстві.....	65
Питання для самоконтролю.....	90
Рекомендована література до 3 розділу.....	91
<b>Р о з д і л 4. Реалізація міжнародних соціальних стандартів. Стандарти в галузі захисту соціальних прав..</b>	<b>93</b>
4.1. Правовий механізм реалізації міжнародних соціальних стандартів.....	93
4.2. Контроль за додержанням зобов'язань держави по забезпеченню міжнародних соціальних стандартів з боку міжнародних організацій.....	97
4.3. Правові форми захисту прав людини у соціальній сфері..	103
Питання для самоконтролю.....	115
Рекомендована література до 4 розділу.....	116

Навчальне видання

*Електронне видання*

# **МІЖНАРОДНІ СОЦІАЛЬНІ СТАНДАРТИ**

**Навчальний посібник**

*За загальною редакцією В. В. Жернакова*

У к л а д а ч і : ЮШКО Алла Миронівна,  
ШВЕЦЬ Наталія Миколаївна

Відповідальний за випуск *В. В. Жернаков*

Редактор *Л. В. Русанова*  
Комп'ютерна верстка *А. В. Старжинської*

План 2013

Підп. до друку 13.12.2013. Формат 60x84 <sup>1</sup>/<sub>16</sub>.  
Вид. № . 54. Зам. № 54