

УДК 342.734

Г. І. Чанишева

РЕАЛІЗАЦІЯ ПРАВ ЛЮДИНИ У СФЕРІ ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ: ПРОБЛЕМИ ТЕОРІЇ ТА ПРАКТИКИ

Проблематика реалізації прав людини у сфері праці та соціального забезпечення перебуває у центрі уваги сучасних дослідників-представників науки трудового права і науки права соціального забезпечення. Увагу науковців привернуто до вивчення закономірностей здійснення права на працю, інших трудових прав, права на соціальний захист, а також їхнього розвитку, охорони і захисту.

Вітчизняними та зарубіжними вченими здійснено чимало досліджень, присвячених соціальним та трудовим правам людини, в тому числі у порівняльно-правовому аспекті з міжнародними стандартами (В. Андріїв, С. Верланов, М. Бару, Н. Болотіна, Л. Гаращенко, С. Добрянський, В. Жернаков, В. Мармазов, О. Панкевич, С. Прилипко, П. Рабінович, Н. Раданович, В. Ротань, М. Феськов, М. Хавронюк, Н. Хуторян, Г. Чанишева, А. Чернобай, С. Шевчук та ін.; Д. Гом'єн, Б. Гросс, К. Джевіцкі, А. Ейде, Л. Зваак, В. Іваненко, В. Іваненко, С. Іванов, І. Кисельов, К. Краузе, С. Лібенберг, Р. Лівшиць, О. Лукашова, М. Лушнікова, А. Лушніков, О. Пашков, А. Розас, Д. Харріс, М. Шейнін, Е. Шишак та ін.).

Метою даної статті є висвітлення актуальних теоретичних і практичних проблем реалізації прав людини у сфері праці та соціального забезпечення, що досліджувалися у межах виконання плану науково-дослідної роботи кафедри трудового права та права соціального забезпечення «Правове регулювання трудових відносин і відносин у сфері соціального захисту в умовах ринкової економіки та його ефективність» на 2006–2010 роки.

Чимало юристів на Заході вважають, що соціальна функція трудового права не повинна замикатися тільки на охороні праці. У цей час виявляється ще один бік цієї функції — турбота про найбільш повне закріплення та послідовний розвиток прав людини у сфері праці. В робо-

тах з трудового права проблематиці прав людини приділяється усе більше уваги [1].

Зважаючи на особливу актуальність проблем забезпечення прав людини у сфері праці, вченими обґрунтовується доцільність виділення у системі трудового права самостійного правового інституту з відповідною назвою, норми якого закріплювали б індивідуальні та колективні трудові права, правові засоби їх забезпечення.

Основними завданнями сучасного трудового права слід вважати визнання і послідовний розвиток системи трудових прав і свобод, встановлення державних гарантій їх дотримання і захисту, регламентацію індивідуальних і колективних трудових відносин, в яких реалізуються індивідуальні та колективні трудові права працівників і роботодавців.

Основні трудові права і свободи людини є найважливішою складовою загальновизнаних принципів і норм міжнародного права та визначають рамки національного трудового права будь-якої демократичної країни.

Основні трудові права, закріплені в міжнародних актах, ратифікованих Україною, Конституції, Трудовому кодексі України, є правовою базою для інших похідних трудових прав працівника і роботодавця. Кожне основне трудове право реалізується через більш або менш велику сукупність норм, через певний інститут трудового права.

Основні трудові права працівника поділяються на дві групи прав, які мають різну правову природу: одні з них належать до категорії статутних і складають елементи правового статусу фізичної особи — працівника, інші ж є складовою змісту трудових правовідносин між працівником і роботодавцем. Враховуючи це, одна група прав безпосередньо впливає із Конституції, міжнародних актів, ратифікованих Україною, інших законодавчих актів, а друга — набувається в результаті поведінки працівника як сторони трудових правовідносин.

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

чинку, охорони праці та ін.). Норми, в яких закріплюються основні трудові права, є «каркасом», стрижнем, навколо якого групуються численні норми трудового законодавства.

Головною ознакою основних трудових прав є не звідність того чи іншого права до інших основних прав. Кожне основне трудове право є комплексним за своїм змістом і може бути розглянуто як сукупність більш дрібних прав (наприклад, право на справедливі та сприятливі умови праці, передбачене ст. 7 Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права, право на справедливі умови праці, закріплене у ст. 2 Європейської соціальної хартії (переглянутої)).

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

Порівняльно-правовий аналіз міжнародних трудових норм та законодавства України щодо основних трудових прав дозволяє дійти висновку, що законодавство України не повністю відповідає вимогам міжнародних трудових норм про основні трудові права, хоча в окремих випадках, зокрема, щодо захисту прав дітей та підлітків, містить навіть більш високі стандарти. Для забезпечення повної відповідності необхідно провести адаптаційну діяльність шляхом внесення змін та доповнень до Конституції України, актів чинного трудового законодавства, проекту Трудового кодексу України. Перелік основних трудових прав, закріплений у Конституції України, не відповідає повною мірою положенням Загальної декларації прав людини, Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права. Тільки окремі трудові права, які містяться у зазначених актах, відтворено у тексті Основного Закону. Зміст ст. 21 «Основні права працівника» проекту Трудового кодексу України необхідно привести у відповідність з положеннями ратифікованих Україною статей Європейської соціальної хартії (переглянутої) та іменувати її «Основні трудові права працівника» [2].

Одним з найважливіших прав людини у сфері праці є право на працю, яке реалізується у більшості випадків шляхом укладення трудового договору. Трудовий договір як багатозначне поняття слід розглядати: 1) як угоду про працю в якості найманого працівника; 2) як основну форму реалізації конституційних прав людини і громадянина на вільну працю, яка гарантує реалізацію інших індивідуальних і колективних трудових прав працівників; 3) як юридичний факт, що є підставою виникнення, існування у часі та розвитку індивідуальних та колективних трудових правовідносин; 4) як центральний інститут галузі та науки

трудового права; 5) як правову форму реалізації принципу свободи праці, що характеризує договірний порядок виникнення, зміни та припинення трудових правовідносин; 6) як юридичну форму підбору кадрів роботодавцем. У проекті Трудового кодексу України (ст. 11) передбачено ще одне значення трудового договору — як одного із способів регулювання трудових відносин. Закріплення у законопроекті ролі трудового договору як індивідуального регулятора трудових відносин свідчить про посилення договірних основ трудового права. Укладений у письмовій формі трудовий договір являє також собою і документ, на відміну від трудового правовідношення, що є теоретичною абстракцією.

У сучасний період трудовий договір виконує наступні функції, які виражають його цільове призначення: регулятивну, установчу, нормативну, соціальну, захисну. В умовах ринкової економіки особливе значення мають захисна та соціальна функції трудового договору [3].

Нормативну базу регламентації і забезпечення колективних трудових прав складають три групи джерел: міжнародно-правові акти всесвітнього рівня (акти ООН, МОП); акти регіонального рівня (Ради Європи, Європейського Союзу та ін.); акти національного законодавства. Останні повинні відповідати ратифікованим Україною міжнародним актам про права людини, в яких проголошено такі колективні трудові права як право працівників і роботодавців на свободу об'єднання, право працівників на участь в управлінні організацією, право працівників і роботодавців на колективні переговори, право працівників і роботодавців на укладання колективних договорів, право працівників на інформацію і консультації, право працівників і роботодавців на вирішення колективних трудових спорів (Європейською соціальною хартією (переглянутою) передбачено право працівників і роботодавців на колективні дії, включаючи право на страйк), право працівників отримувати інформацію та консультації під час колективного звільнення.

Зазначені права є колективними правами не тільки через те, що реалізуються колективними суб'єктами (організаціями роботодавців (їх об'єднаннями), колективами працівників, профспілками (їх об'єднаннями), первинними профспілковими організаціями та їх виборними органами, примирно-посередницькими органами з вирішення колективних трудових спорів та ін.). Колективний характер даних прав обумовлений також формою (порядком) їх реалізації як безпосередньо колективом працівників, так і через уповноважених представників. Водночас такі трудові права як право на працю, право на належні, безпечні і здорові умови праці, право на відпочинок та ін. залежно від суб'єктної ознаки та порядку реалізації є за своєю природою індивідуальними трудовими правами.

Реалізація колективних трудових прав не може ущемлювати індивідуальні трудові права працівника, знижувати закріплений законодавством їхній рівень. Індивідуальні та колективні трудові права є тісно взаємопов'язаними. Водночас в актах національного законодавства необхідно

не тільки закріпити зазначені права, а й передбачити чіткий механізм їхньої реалізації та захисту.

Конституція України, чинний КЗпП не закріплюють повний каталог колективних трудових прав відповідно до міжнародних трудових стандартів. КЗпП має й інші суттєві недоліки: закріплюючи те чи інше колективне трудове право, Кодекс обмежується його проголошенням, не передбачаючи механізму реалізації, правових наслідків порушення. Так, перелік основних трудових прав працівників, закріплений ст. 2 КЗпП, не відповідає повною мірою всесвітнім універсальним та європейським трудовим стандартам. Деякі права, передбачені у зазначеній статті, нині вже стосуються не сфери праці, а сфери соціального забезпечення (на матеріальне забезпечення в порядку соціального страхування в старості, а також у разі хвороби, повної або часткової втрати працездатності, на матеріальну допомогу в разі безробіття), а відтак не можуть бути віднесені до основних трудових прав. Закріплене у ст. 245 КЗпП право працівників брати участь в управлінні підприємствами, установами, організаціями не забезпечено механізмом його реалізації. Кодексом не передбачені колективні трудові права роботодавців.

Проект Трудового кодексу України у частині закріплення і забезпечення трудових прав, у тому числі колективних, має переваги перед чинним КЗпП. Так, закріплення фундаментальних трудових прав, зокрема заборони дискримінації у сфері праці, супроводжується встановленням способу його захисту (ст. 4 проекту Трудового кодексу України). В окремих статтях 21 і 26 закріплені основні права працівника і роботодавця, хоча не всі колективні трудові права, передбачені ратифікованими Україною міжнародними та європейськими актами про права людини, відтворено у тексті зазначених статей законопроекту.

Для забезпечення колективних трудових прав важливе значення має включення до проекту Трудового кодексу України окремої Книги шостої «Колективні трудові відносини», що є своєчасним і досить прогресивним кроком у розвитку національного трудового законодавства.

Реалізація працівниками, роботодавцями колективних трудових прав відбувається в рамках колективних трудових відносин як складової предмету трудового права. Колективні трудові відносини являють собою суспільні відносини, що виникають при реалізації їх сторонами (представниками) колективних трудових прав відповідно до чинного законодавства.

У зв'язку з цим розробникам законопроекту треба було чітко визначити поняття та види колективних трудових відносин, їхні сторони, представників інтересів працівників і роботодавців на різних рівнях, форми безпосереднього здійснення працівниками своїх прав у колективних трудових відносинах. Натомість, із редакції проекту Кодексу, рекомендованого до другого читання, із Книги шостої відповідні норми було виключено.

Належне законодавче забезпечення колективних трудових прав має важливе значення для подальшого розвитку соціального діалогу у сфері

праці. Норми, що регламентують відповідні відносини, виділено в окремому главу 1 «Соціальний діалог» Книги шостої проекту Кодексу. Саме сторони соціального діалогу (працівники і роботодавці) безпосередньо та через своїх представників реалізують колективні трудові права та кореспондуючі ним обов'язки. У зв'язку з цим виникає питання про співвідношення колективних трудових відносин і відносин із соціального діалогу у сфері праці. Останні реально існують у вигляді того чи іншого виду колективних трудових відносин, а саме поняття соціального діалогу видається доцільним розглядати як систему зазначених відносин.

Відносини із соціального діалогу мають різну галузеву природу, оскільки соціальний діалог відбувається не тільки у сфері застосування найманої праці, а охоплює широкий спектр питань соціальної сфери: питання зайнятості, оплати праці і доходів населення, підготовки і перепідготовки кадрів, соціального забезпечення, соціального страхування, охорони здоров'я, освіти, захисту громадян як споживачів та ін. Правове регулювання відносин із соціального діалогу здійснюється за допомогою норм трудового права, права соціального забезпечення, житлового, медичного, освітнянського права та деяких інших галузей. У рамках трудових правовідносин працівник здійснює й інші соціальні права (зокрема, право на матеріальне забезпечення у разі безробіття, хвороби, повної або часткової непрацездатності), однак їх реалізація відбувається на підставі норм іншої галузі права — права соціального забезпечення. Тому Трудовим кодексом можуть регулюватися тільки відносини із соціального діалогу у сфері праці, які є трудовими за своєю галузевою природою, що узгоджується із змістом статей Кодексу, котрі визначають сферу дії трудового законодавства (ст. 2 «Відносини, що регулюються Трудовим кодексом України», ст. 6 «Регулювання трудових відносин» та ін.).

Відносини із соціального діалогу у сфері праці носять колективний характер не тільки через суб'єкту ознаку, а й через свій зміст, оскільки в них реалізуються колективні трудові права та інтереси сторін.

На думку експертів МОП, соціальний діалог може розглядатися як двосторонні відносини між роботодавцями та представниками працівників або між профспілками і організаціями роботодавців, в яких уряд бере участь прямо або опосередковано.

Видається доцільним визначити соціальний діалог у сфері праці у частині першій ст. 332 проекту Трудового кодексу України як систему колективних трудових відносин між працівниками, роботодавцями (їх представниками), органами виконавчої влади, іншими суб'єктами цих відносин, що виникають у процесі реалізації їх колективних трудових прав та інтересів.

Соціальний діалог здійснюється його сторонами у таких основних формах: формування і діяльність органів соціального діалогу; колективні переговори; укладення колективних угод і колективних договорів; взаємні консультації та інформування сторін соціального діалогу; участь

працівників та їх представників в управлінні організаціями; участь працівників у розподілі прибутку; участь представників працівників і роботодавців у досудовому або позасудовому вирішенні трудових спорів; здійснення сторонами контролю за виконанням зобов'язань, спільних рішень, інші форми, визначені законами, колективною угодою, колективним договором, локальним нормативно-правовим актом [4].

У п. 21 ст. 21 проекту Трудового кодексу України закріплюється право на захист своїх трудових прав, у тому числі в суді. Слід погодитися з І. В. Лагутіною, яка пропонує зазначене основне трудове право працівника сформулювати наступним чином — право на захист своїх трудових прав та інтересів [5]. На думку вченого, зазначене право включає як можливість звернення за захистом до юрисдикційного органу, так і можливість правомочної особи захищати належне їй право власними діями, зокрема, удаватися до способів самозахисту трудових прав. На нашу думку, доцільно було б сформулювати у п. 21 зазначене право як право на захист своїх трудових прав та інтересів, включаючи самозахист [6].

Захист трудових прав та інтересів працівників є сукупністю юрисдикційних та неюрисдикційних форм, організаційних, процедурних і процесуальних способів, матеріально-правових заходів, спрямованих на припинення і попередження порушень трудового законодавства, поновлення порушених трудових прав і відшкодування заподіяної внаслідок таких порушень шкоди.

Форму захисту трудових прав та інтересів працівників можна визначити як діяльність уповноважених органів, працівника або його представника (професійної спілки) із захисту трудових прав і законних інтересів, які виявляються у застосування передбачених законодавством способів і заходів, спрямованих на припинення і попередження порушень трудового законодавства, поновлення порушених трудових прав і відшкодування заподіяної шкоди.

Форми захисту трудових прав поділяються на два види: юрисдикційну та неюрисдикційну. Юрисдикційна форма захисту трудових прав та інтересів є діяльністю передбачених законом органів (органів судової влади, органів з розгляду трудових спорів, органів з нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю) із захисту порушених або оспорюваних прав та інтересів. У свою чергу юрисдикційні форми захисту трудових прав працівників поділяються на міжнародні та національні.

Неюрисдикційна форма захисту передбачає дії працівників із захисту трудових прав та інтересів, які здійснюються ними самостійно, без звернення до відповідних юрисдикційних органів. Йдеться про самозахист працівниками своїх трудових прав та інтересів, який здійснюється ними як індивідуально, так і колективно (зокрема, оголошення страйку). До неюрисдикційних форм захисту та інтересів працівників слід віднести і доюрисдикційне врегулювання трудового спору зусиллями його сторін.

Способи захисту трудових прав та законних інтересів можна визначити як сукупність дій, що застосовуються юрисдикційними органами, самою уповноваженою особою чи її представником (профспілкою, іншими представниками працівників) з метою захисту трудових прав і законних інтересів шляхом припинення і попередження порушень трудового законодавства, поновлення порушених чи оспорюваних трудових прав і відшкодування заподіяної шкоди.

У нормах законодавства України, що регулюють процес адаптації до законодавства ЄС, наголошується на необхідності проведення комплексних наукових досліджень з питань адаптації законодавства, зокрема, проведення порівняльно-правового дослідження відповідності законодавства України законодавству ЄС у певних визначених пріоритетних сферах. Зокрема, щодо трудового права України такими пріоритетними сферами на початковому етапі адаптації є охорона праці та свобода руху працівників. Для проведення адаптаційного аналізу в галузі трудового законодавства необхідно з'ясувати, насамперед, що становить трудове право ЄС, і які чинники вплинули і впливають на його розвиток.

Систему трудового права ЄС становлять норми, що регулюють індивідуальні та колективні трудові відносини. До інститутів індивідуального трудового права належать:

- свобода пересування працівників;
- рівноправ'я чоловіків і жінок;
- трудовий договір;
- робочий час та час відпочинку;
- оплата праці;
- правове регулювання зайнятості;
- охорона праці та виробнича гігієна;
- професійна підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації працівників.

До інститутів колективного трудового права належать:

- соціальне партнерство та соціальний діалог;
- захист прав працівників у випадку колективних звільнень;
- захист прав працівників у випадку банкрутства та зміни власника підприємства;
- участь працівників в управлінні виробництвом, право на інформацію та проведення консультацій;
- правове регулювання проведення переговорів та укладання угод на європейському рівні;
- правове регулювання статусу об'єднань профспілок на європейському рівні та інших організацій представництва працівників;
- правове регулювання статусу об'єднань роботодавців на європейському рівні [7].

Серед соціальних прав людини і громадянина важливе місце займає право на соціальний захист, передбачене ст. 46 Конституції України. Основні засади зазначеного права зводяться до того, що усі без винятку

громадяни України мають право на соціальний захист; основою такого захисту є соціальне забезпечення; підставою соціального забезпечення є передбачені законом соціальні ризики; гарантіями забезпечення цього права є загальнообов'язкове державне страхування за рахунок страхових внесків громадян, підприємств, установ і організацій, а також бюджетних та інших джерел соціального забезпечення і створення мережі державних, комунальних, приватних закладів для догляду за непрацездатними; пенсії, інші види соціальних виплат та допомог, що є основним джерелом існування, мають забезпечувати рівень життя, не нижчий від прожиткового мінімуму, встановленого законом.

Сучасні умови ринкової економіки потребують від людини активних дій щодо особистого соціального захисту. Держава повинна створити їй економічні та правові умови для забезпечення гідного життя власною працею; використання нових стимулів до праці і економічної діяльності; створення цивілізованих механізмів розподілу доходів (акціонерні та інші форми участі населення в розподілі прибутків, соціальний діалог, недержавне пенсійне забезпечення та ін.); формування економічної системи самозахисту і вирівнювання стартових можливостей за допомогою цивільного законодавства.

Соціальне забезпечення — це поєднання системи державного і недержавного матеріального забезпечення і соціального обслуговування в індивідуальній формі фізичних осіб, які перебувають складних життєвих обставинах, на зазначених у законі або договорі умовах зі спеціально створених для цього фондів; вони ґрунтуються на перерозподілі частини валового національного продукту з метою вирівнювання доходів різних верств населення і забезпечення соціальної злагоди у суспільстві.

Соціальне забезпечення виконує такі функції: соціальну; економічну; виробничу; реабілітаційну; політичну; демографічну; виховну.

В основу юридичного механізму соціального забезпечення покладено категорію соціального ризику. Соціальні ризики можна визначити як такі події в житті людини, за яких виникає небезпека втрати матеріальних засобів для задоволення її першочергових (базових) потреб, необхідних для збереження і відтворення повноцінного життя як члена людського суспільства.

У більшості країн склалися три основні форми соціального забезпечення: соціальне страхування, соціальне забезпечення за рахунок державних коштів та соціальна допомога.

Основними формами соціального забезпечення в Україні є: 1) загальнообов'язкове державне соціальне страхування; 2) державна соціальна допомога; 3) спеціальний соціальний захист; 4) додатковий соціальний захист; 5) недержавне соціальне забезпечення.

До додаткового соціального захисту належить соціальний захист дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування, сутність якого полягає у встановленні на законодавчому рівні додаткових заходів соціального захисту з боку держави (на додаток до загальних умов

захисту дітей) цієї категорії дітей та осіб з їх числа, у встановленні додаткових гарантій та наданні додаткових пільг щодо працевлаштування, набуття освіти, медичного обслуговування, забезпечення житлом, а також отримання непрямих соціальних послуг.

Соціальний захист дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування, є системою гарантованих державою економічних, юридичних, фінансових та організаційних заходів щодо повного державного забезпечення відповідно до державних соціальних стандартів і отримання передбачених законодавством пільг для задоволення їх життєво необхідних потреб і створення умов для нормальної життєдіяльності [8].

Українська держава визнає одним з пріоритетних напрямків своєї соціальної політики правовий та соціальний захист інвалідів, у тому числі дітей-інвалідів. Теоретичні дослідження сутності поняття «соціальний захист» дали змогу дійти висновку, що соціальний захист є практичною діяльністю з реалізації основних напрямків соціальної політики, однією з найважливіших функцій держави. Соціальний захист можна поділити на загальний і спеціальний. Загальний соціальний захист передбачає діяльність держави та інших органів, визначених законодавством, щодо забезпечення основних соціальних та інших прав громадян, а спеціальний означає спеціальну систему стабілізації особистості, соціальної групи, що потребує через ті чи інші причини особливої турботи і допомоги. Дітям-інвалідам повинен забезпечуватися спеціальний соціальний захист [9].

В Україні триває пенсійна реформа, запроваджена законами України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» та «Про недержавне пенсійне забезпечення». Якщо за раніше чинним законодавством пенсія надходила з одного джерела і становила державну пенсію у вигляді твердого відсотку заробітку залежно від стажу роботи, але, за загальним правилом, не більше 75 % від середнього заробітку особи, то нова пенсійна системи складається з трьох рівнів: перший рівень — солідарна система, другий — накопичувальна система, третій — система недержавного пенсійного забезпечення. Таким чином, пенсія особи має складатися з трьох частин, кошти для кожної структурної частини накопичуються і виплати здійснюються за спеціальними умовами [10].

Закон України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» передбачає запровадження системи пенсійного страхування, яка базуватиметься на чіткому розподілі матеріального забезпечення в старості залежно від трудової участі громадян у здійсненні соціального внеску до системи пенсійного страхування.

Література і примітки

1. Human rights and labour law. — London, 1993; Byre A. Human rights at the workplace / A. Byre. — London, 1988.

2. Краснов Є. В. Основні трудові права: міжнародні стандарти і законодавство України : дис. ... канд. юрид. наук / Є. В. Краснов. — О., 2008.
3. Римар Б. А. Види трудового договору за законодавством України : дис. ... канд. юрид. наук / Б. А. Римар. — О., 2009.
4. Трюхан О. А. Організаційно-правові форми соціального діалогу у сфері праці : дис. ... канд. юрид. наук / О. А. Трюхан. — О., 2006.
5. Лагутіна І. В. Форми захисту трудових прав працівників : автореф. дис. ... канд. юрид. наук / І. В. Лагутіна. — О., 2007. — С. 14.
6. Про самозахист як особливу неюрисдикційну форму захисту індивідуальних і колективних трудових прав працівників див. докл.: Лагутіна І. В. Форми захисту трудових прав працівників : дис. ... канд. юрид. наук / І. В. Лагутіна. — О., 2007. — Підрозд. 3.1. Поняття та галузеві ознаки самозахисту працівниками своїх трудових прав; підрозд. 3.2. Способи та межі самозахисту працівниками своїх трудових прав та інтересів.
7. Право Європейського Союзу. Особлива частина : навч. посіб. / за ред. М. Р. Аракеляна, О. К. Вишнякова. — К. : Істина, 2010. — Розд. 12. Трудове право / Г. І. Чанишева, О. М. Дарморис. — С. 314–350.
8. Потопахіна О. М. Соціальний захист дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування : дис. ... канд. юрид. наук / О. М. Потопахіна. — О., 2008.
9. Тарасенко В. С. Поняття та форми соціального захисту дітей-інвалідів / В. С. Тарасенко // Актуальні проблеми держави і права : зб. наук. пр. — О., 2008. — Вип. 37. — С. 71–75.
10. Про основні етапи пенсійної реформи див.: Сирота І. М. Реформування системи соціального страхування та пенсійного забезпечення України / І. М. Сирота // Актуальні проблеми держави і права : зб. наук. пр. — О., 2008. — Вип. 37. — С. 13–17.

А н о т а ц і я

Чанишева Г. І. Реалізація прав людини у сфері праці та соціального забезпечення: проблеми теорії та практики. — Стаття.

У статті висвітлюються актуальні теоретичні і практичні проблеми реалізації прав людини у сфері праці та соціального забезпечення, що досліджувалися у межах виконання плану науково-дослідної роботи кафедри трудового права та права соціального забезпечення «Правове регулювання трудових відносин і відносин у сфері соціального захисту в умовах ринкової економіки та його ефективність» на 2006–2010 роки.

Ключові слова: трудове право; право соціального забезпечення; основні трудові права; право на працю; право на соціальний захист; соціальний діалог; форми захисту трудових прав

А н н о т а ц и я

Чанышева Г. И. Реализация прав человека в сфере труда и социального обеспечения: проблемы теории и практики. — Статья.

В статье освещаются актуальные теоретические и практические проблемы реализации прав человека в сфере труда и социального обеспечения, которые исследовались в рамках выполнения плана научно-исследовательской работы кафедры трудового права и права социального обеспечения «Правовое регулирование трудовых отношений и отношений в сфере социальной защиты в условиях рыночной экономики и его эффективность» на 2006–2010 годы.

Ключевые слова: трудовое право; право социального обеспечения; основные трудовые права; право на труд; право на социальную защиту; социальный диалог; формы защиты трудовых прав.

S u m m a r y

***Chanysheva G. I. Realization of human rights in the sphere of labour and social security: problems of theory and practice.* — Article.**

Actual theoretical and practical problems of realization of human rights in the sphere of labour and social security are highlighted in the article, which were researched during fulfilment of the plan of scientific research work of the department of labour law and social security law «Legal regulation of labour relations and relations in the social security sphere in conditions of market economy and its effectiveness» for 2006–2010.

Keywords: labour law; law of social security; fundamental labour rights; right for labour; right for social protection; social dialog; forms of defense of labour rights.