

ГЕНЕЗИС ПРАВА НА ТРУД В МИРЕ

Н. Н. Олейник

*Белгородский государственный национальный  
исследовательский университет*

А. Н. Олейник

*Харьковский национальный педагогический университет  
имени Г. С. Сковороды*

Поступила в редакцию 3 сентября 2014 г.

**Аннотация:** анализируется процесс зарождения и развития права на труд в мире, прежде всего в Европе. Прослеживается наличие различных подходов к сущности права на труд в советской доктрине права и западно-европейском учении о правах человека.

**Ключевые слова:** право на труд, работа, трудовое право, права человека, ООН, МОТ, КЗоТ, способы производства.

**Abstract:** on the basis of a variety of sources at the process of origin and development of the right to work in the world, primarily in Europe. The authors trace the existence of different approaches to the essence of the right to work in the Soviet doctrine of the law and the Western European doctrine of human rights.

**Key words:** right to work, work, labor law, human rights, the UN, the ILO, the Labor Code, the methods of production.

По утверждению биологов, историков и философов, именно труд был движущей силой эволюционных процессов человечества, которые превратили человекоподобных обезьян в homo sapiens, «человека разумного». Как написал известный экономист Ф. Энгельс (1820–1895) еще в XIX в.: «Труд сделал из обезьяны человека»<sup>1</sup>.

История правового регулирования общественных отношений, которые возникают в процессе организованного производства общественных благ значительно короче. Это связано с качественно отличным характером труда индустриального общества по сравнению с доиндустриальной эпохой.

Рабовладельческий или феодальный способы производства были построены исключительно на принудительной организации создания материальных благ и добавочного продукта. Экономические интересы верхушки общества требовали соответствующего государственно-властного и правового обеспечения такой организации. При этом индивидуальные интересы, особенно интересы тех слоев населения, которые имеют доступ к власти, складывались в общий, общественный интерес, который выступает первоначальной причиной, движущей силой деятельности людей во

<sup>1</sup> Маркс К., Энгельс Ф. Избранные произведения : в 3 т. М., 1985. Т. 3. С. 69–82.

всех сферах общественной жизни<sup>2</sup>. Именно интерес определяет реальные причины социально значимых действий. Когда он обусловлен условиями жизни общества, то удовлетворяется, прежде всего, лишь социальным путем, т.е. путем вступления в определенное общественное отношение. Право как универсальный регулятор общественного отношения одновременно отображает и охраняет общие интересы и интересы индивидуумов, закрепляя субъективные права и обязанности, реализация которых приводит к возникновению правоотношения. Таким образом, выражение общих и стандартных индивидуальных интересов осуществляется с помощью права. Поэтому право как система является выражением определенного общественного отношения и выступает его формой<sup>3</sup>.

С учетом системы социальных отношений, материальных условий жизни общества того времени, интересов властной элиты необходимо признать закономерным возникновение и развитие правовых институтов рабовладения и крепостничества. В пределах этих экономических формаций, основанных на принуждении труда, существование трудового права вообще и права на труд в частности не имело экономических, социально-политических и организационно-правовых оснований, поскольку раб был вещью и не имел никаких прав как в публичной, так и в частной сфере. Рабы не могли служить в войске, не платили повинностей, так как не были владельцами имущества, не могли иметь семью. Даже наиболее демократические государства Древнего мира и Средневековья не могли существенно изменить общественный и правовой статус рабов и зависимых крестьян, так как такие изменения не могли быть в то время подкреплены соответствующими преобразованиями в общественном производстве.

Необходимые экономические предпосылки для использования свободного труда появились в начале эпохи индустриализации. В развитых странах мира к власти пришел новый класс – буржуазия, который свои интересы связывал с развитием капиталистических отношений в сфере экономики. Возникла острая потребность в свободной рабочей силе. Для ликвидации этого дефицита была отменена крепостная зависимость. При этом возникло правовое положение, при котором работник вынужден был «свободно», «по своему» усмотрению продавать владельцу производства единый принадлежавший ему товар – рабочую силу. Появились «свободные» работники, появился «свободный» труд – все это заставило задуматься над проблемой возможности правовой регламентации принципа свободы труда, а следовательно, и права на труд. В дальнейшей истории развития общественных идей принцип права на труд занял полноценное место. Эта идея привлекла внимание прогрессивных мыслителей и ученых, которые отводили ей немало внимания в своих планах усовершенствования и справедливого устройства общества.

<sup>2</sup> См.: Глозерман Г. Е. Интерес как социологическая категория // Вопросы философии. 1966. № 10. С. 16–18.

<sup>3</sup> См.: Сабо И. Основы теории права. М., 1974. С. 79–80.

Отдельные мысли о праве на труд встречаются еще в философских учениях античного мира. Примечательно, что право на труд первоначально было тождественно понятию «свобода труда». Именно в этом контексте надо понимать слова первого министра французского короля Людовика XVI А. Тюрго: «Право на труд не есть заповедная вещь, которую государь может продать, а его подданные – покупать»<sup>4</sup>. Французский государственный деятель и ученый видел связь между прибылью и издержками на рабочую силу. Впоследствии, как и экономисты-классики, он считал, что заработок рабочего должен быть на уровне прожиточного минимума.

На провозглашение возможности свободно трудиться обращали внимание политики после победы буржуазной революции во Франции в конце XVIII в.

Так, впервые определение права на труд было дано Гракхом Бабефом (1760–1797): «Общество должно обеспечить всем своим членам работу и определить заработную плату, с тем чтобы этой заработной платы было достаточно для приобретения продовольствия и для удовлетворения всех потребностей каждой семьи»<sup>5</sup>. В этом определении очевидна связь права на существование с правом на определенную заработную плату наемных работников. Великая французская революция проходила под лозунгом «свобода, равенство, братство». Именно противоречие между свободой и равенством стало одним из главных предметов осмысления для многих социальных наук, в том числе права. Ш. Фурье (1772–1837) доказывал, что право на существование человека в обществе должно было заменить те основные естественные права, которые он имел до образования общества. Он писал: «Мы потеряли целые столетия на мелочные дискуссии о правах человека, но совсем не думали о признании самого существенного права, как права на труд, без которого все другие превращаются в ноль»<sup>6</sup>. Однако изданные в результате победы буржуазных революций декларации прав человека и конституции не регламентировали право человека на труд.

Этот период характеризовался смещением права на труд на общественное признание. К примеру, в Англии 6 мая 1795 г. мировые судьи графства Беркшир, собравшиеся в Спинхэмленде, постановили, что в дополнение к заработной плате беднякам следует выдавать денежное пособие в соответствии со специальной шкалой, привязанной к ценам на хлеб. Таким образом, нуждающимся работникам обеспечивался минимальный доход независимо от размера заработка. В результате уровень заработной платы был понижен даже относительно прожиточного минимума, что стало, по сути, субсидированием работодателей со стороны об-

---

<sup>4</sup> Цвидинек-Зюденгорст О. Теория и практика заработной платы, в особенности исследование вопроса об установлении минимальной заработной платы. М., 1905. С. 117.

<sup>5</sup> Цит. по: Миронов В. И. Законодательство о труде : теория и практика. М., 2000. С. 16.

<sup>6</sup> Фурье Ш. Избранные сочинения : в 4 т. М., 1954. Т. 3. С. 17.

щества. Г. Спенсер назвал это «эрзац-зарплатой», а в официальных актах фигурировал термин «денежное пособие». Вероятно, по правовой природе это было нечто среднее между компенсацией и социальной выплатой. В итоге «страшное сорокалетие» 1795–1834 гг. ознаменовалось ослаблением материальных стимулов к труду, а провозглашенное «право человека на жизнь» независимо от результатов труда означало право на нищенское существование и порождало массовый пауперизм. Пособие рабочим формировалось в основном за счет уменьшения их законных заработков и в виде налогов перекладывалось на все общество. Все это снижало заработную плату до уровня физического выживания лиц наемного труда. Отсюда невероятный рост производства при полунищем существовании широких масс работников<sup>7</sup>.

В праве на труд видели необходимое условие благосостояния такие мыслители XIX столетия, как А. Менгер, Дж. Морелли, Р. Оуэн, В. Томпсон и др. В Западной Европе проблемы права на труд и на жизнь фундаментально были поставлены австрийским юристом и философом А. Менгером (1841–1907)<sup>8</sup>. Он выделил у рабочих три основных экономических права: право на полный результат труда, право на жизнь, право на труд. Последнее А. Менгер понимал следующим образом: «В силу права на труд каждый трудоспособный гражданин, не находящий себе работы у частного предпринимателя, может требовать от государства или от общественных союзов (общин и т.п.) обыкновенной поденной работы с уплатой обычной заработной платы»<sup>9</sup>. В этой части А. Менгер развил учение британца В. Томсона, который еще в 20-х гг. XIX в. обосновал три теоретических положения: труду должна быть предоставлена полная свобода; весь продукт труда должен быть гарантирован производителю; обмен продуктами труда должен быть свободным.

Дальнейшая юридическая реализация права на труд произошла в период февральской революции 1848 г. во Франции. Французские рабочие под влиянием мелкобуржуазного реформиста Луи Блана (1811–1882) выбрали лозунг «право на труд» как программное требование. Временное правительство Франции под давлением революции декретом от 26 февраля 1848 г. юридически признало «право на труд», но позднее обмануло надежды пролетариев практическим трактованием этого права как права на труд в так называемых «национальных мастерских». В этих мастерских безработный мог получить за нищенское вознаграждение неквалифицированную и часто бессмысленную работу. Но и национальные мастерские просуществовали не более двух месяцев. Эпилогом данного эксперимента с признанием «права на труд» стало жестоко подавленное Кавельяком июньское восстание 1848 г. В Конституции Французской Республики, принятой 4 ноября 1848 г., право на труд все же было включено.

<sup>7</sup> См.: Лушников А. М., Лушникова М. В. Курс трудового права : в 2 т. М., 2009. Т. 2. С. 318–320.

<sup>8</sup> См.: Менгер А. Право на полный продукт труда. М., 1906.

<sup>9</sup> Цит. по: Глебов А. Общественная работа (социально-политический очерк). СПб., 1906. С. 8.

Таким образом, это первая Конституция в мире, которая ввела данное право. Об этом свидетельствует п. 8 ее Вступления: «Республика должна охранять личность гражданина, его семью, религию, собственность, труд и сделать доступным всякому образование, необходимое для каждого человека. Она должна путем братской помощи обеспечить существование нуждающимся гражданам, подыскивая работу, соответствующую их способностям, или же поддерживая тех, которые не имеют родных и не в состоянии работать»<sup>10</sup>.

Из приведенного определения права на труд, закрепленного в Конституции Франции, можно выделить следующие юридически значимые обстоятельства: во-первых, обеспечение всех членов общества работой; во-вторых, гарантированное получение каждым работающим заработной платы; в-третьих, получение заработной платы для приобретения продовольствия и для удовлетворения всех остальных потребностей каждой семьи. Недосказанность каждого из перечисленных юридически значимых обстоятельств не позволяет признать полноценно реализованным право на труд.

С тех пор вплоть до возникновения советского законодательства в сфере труда идея права на труд не получила реализации в действующем законодательстве, а тем более конституциях стран мира. Так, право на труд было отклонено немецким рейхстагом в 1884 г., швейцарским референдумом 1894 г., английской палатой общин в 1905 г.<sup>11</sup>

На принцип свободы труда обращали также внимание и государственные деятели украинских правительств в 1917–1920 гг. Это прослеживается как в текущем законодательстве, так и в конституционных актах Центральной рады, Гетманата П. Скоропадского, Директории. К примеру, III Универсал 7(20) ноября 1917 г. Центральной рады провозгласил, что труд рабочего класса в УНР должен быть немедленно урегулирован<sup>12</sup>. Указанным конституционным документом было введено: 8-часовой рабочий день, провозглашение свободы демонстраций, собраний, стачек, создания профсоюзов и других общественных организаций, решение трудовых конфликтов и др.<sup>13</sup> Это же право было подтверждено и в «Законах о временном государственном устройстве Украины о гетманской власти», где в п. 18 указывалось, что «каждый украинский казак и гражданин имеет право свободно выбирать место жительства и работу...»<sup>14</sup>.

Программа Директории по регулированию трудовых и социальных отношений была изложена в ее Декларации, опубликованной 26 декаб-

---

<sup>10</sup> Конституции государств (стран) мира. Конституция Франции 1848 г. URL: <http://worldconstitutions.ru/archives/674>

<sup>11</sup> См.: Пашерстник А. Е. Право на труд. М., 1951. С. 79.

<sup>12</sup> См.: Дорошенко Д. Ілюстрована історія України 1917–1923 рр.: [у 2 т.]. Київ., 1992. Т. 2. С. 67–68.

<sup>13</sup> Конституційні акти України 1917–1920 рр. Невідомі конституції України. Київ, 1992. Т. 2. С. 42.

<sup>14</sup> Слюсаренко А. Г., Томенко М. В. Історія української конституції. Київ, 1993. С. 87–90.

ря 1918 г.<sup>15</sup> Декларация отменяла реакционные законы и постановления Гетманского правительства в сфере труда: были восстановлены 8-часовой рабочий день, право коалиций и забастовок, право на создание фабричных заводских комитетов. Провозглашался государственный рабочий контроль на фабриках и заводах. Частная собственность перестала гарантироваться. Принципы рабочей политики Директории подтвердил Трудовой конгресс.

В проекте «Основного государственного Закона Украинской Народной Республики» в 29 Артикуле указано, что «каждый гражданин имеет право свободного выбора профессии и заработка; ограничение в этом возможно допустить только путем закона»<sup>16</sup>.

Впервые право на труд было законодательно закреплено и, что важно, обеспечено гарантиями со стороны государства в Советской России. Это, прежде всего, Декреты СНК РСФСР и Конституция РСФСР 1918 г. Статья 18 первой советской Конституции акцентировала, правда, не право, а обязанность трудиться: «Не трудящийся, да не ест»<sup>17</sup>. Декларация прав трудящихся, которая была составной частью Конституции, вводила всеобщую трудовую повинность<sup>18</sup>.

Дальнейшее развитие законодательство в сфере труда получило в принятом в РСФСР Кодексе законов о труде 1918 г., действующем и в Украине, и других республиках, заключивших договоры с Советской Россией, и который был, по сути, первым в мире кодифицированным актом в сфере труда<sup>19</sup>. В нем, в ст. 10 провозглашалось, что все трудоспособные граждане имеют право на применение труда по своей специальности и за вознаграждение, установленное для этого рода труда. В данный Кодекс были заложены и самые важные идеи правового обеспечения права на труд, такие как стабильность обусловленной в трудовом договоре работы (например, ст. 40–42, посвященные правилам перевода на другую работу)<sup>20</sup>.

Данный Кодекс носил в определенной степени декларативный характер. В условиях гражданской войны и военного коммунизма реализовать его нормы не представлялось возможным. Юридически он также оформил идеологические установки РКП(б) относительно применения мер принуждения к труду<sup>21</sup>.

<sup>15</sup> Конституційні акти України 1917–1920 рр. Невідомі конституції України. Київ, 1992. С. 100–105.

<sup>16</sup> Слюсаренко А. Г., Томенко М. В. Історія української конституції. Київ, 1993. С. 95–118.

<sup>17</sup> Кисилев И. Я. Трудовое право России : историко-правовое исследование. М., 2001. С. 119.

<sup>18</sup> Кисилев И. Я., Лушников А. М. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда : учебник. М., 2008. С. 36.

<sup>19</sup> Собр. Узаконений и Распоряжений Рабочего и Крестьянского правительства РСФСР. 1918. № 87/88. Ст. 905.

<sup>20</sup> Кодекс законов о труде 1918 г. // Кисилев И. Я. Трудовое право России : историко-правовое исследование. М., 2001. С. 322–343.

<sup>21</sup> См.: Кисилев И. Я. Трудовое право России : историко-правовое исследование. С. 123.

В Украине в этот период была принята Конституция УССР 1919 г., которая подтверждала основные трудовые и социальные права, которые уже действовали в Советской России. Советская Украина, безусловно, была под политическим и военным влиянием РСФСР, поэтому ее законодательные акты были скопированы с Конституции РСФСР 1918 г. Раздел III, который назывался «Декларация прав и обязанностей трудящегося и эксплуатируемого народа Украины»<sup>22</sup>, устанавливал свободу собраний, митингов, шествий и помещений для их организации (п. 25). Была подтверждена свобода организации союзов и содействие государства в их организации, что постепенно привело к их вырождению и полному огосударствлению, начиная с конца 1920-х гг. (п. 26). Провозглашалось не право на труд, а его обязанность (п. 30).

Эти идеи получили дальнейшее развитие в КЗоТ РСФСР и УССР 1922 г. и других законодательных и нормативных актах того времени. Главное отличие указанных кодексов от их предшественника 1918 г. заключалось в концепции и функциональной направленности. Они были созданы для принципиально новых условий, отличных от военного коммунизма, а именно новой экономической политики. КЗоТ 1922 г. отменил трудовую повинность, существовавшую в период гражданской войны и мобилизации экономики. Трудовая повинность могла быть только в случаях: борьбы со стихийными бедствиями, при недостатках рабочей силы при выполнении важнейших государственных заданий. При этом целый ряд социальных категорий, расширенный по сравнению с КЗоТ 1918 г., освобождался от повинности полностью.

Значительно были расширены нормы, которые обеспечивали стабильность обусловленной в трудовом договоре работы. В ст. 36 указывалось, что наниматель не имел права требовать от нанявшегося не только работы, которая не относится к тому роду деятельности, для которой он нанят, но и работы, сопряженной с явной опасностью для жизни или не соответствующей законам о труде. Перевод же на другую работу в другое предприятие могло быть осуществлено исключительно по согласию работника (ст. 37). Конкретизировались случаи перевода на другую работу без согласия работника: администрация была вправе осуществить такой перевод в случае производственной необходимости и простоя (ст. 36, ч. 2, 3). Был расширен также перечень случаев участия профсоюзной организации в решении вопросов увольнения работников по инициативе администрации<sup>23</sup>.

В 1936 г. была принята новая Конституция СССР. В ней, с одной стороны, труд был объявлен обязанностью и делом чести каждого способного к труду гражданина по принципу: «кто не работает, тот не ест» и провозглашался принцип социализма «от каждого по способностям, каждому – по его труду»<sup>24</sup>. Данная норма, по сути, расширила аналогичную нор-

---

<sup>22</sup> Конституційні акти України 1917–1920 рр. Невідомі конституції України. Київ, 1992. С. 230–231.

<sup>23</sup> Кодекс законів про працю УСРР від 15 листопада 1922 р. Харків, 1929.

<sup>24</sup> Конституция (Основной закон) Союза Советских Социалистических республи-

му Конституции РСФСР 1918 г. С другой стороны, право на труд стало конституционным. Статья 118 предоставляла гражданам СССР право на труд, а именно: «...граждане СССР имеют право на труд, то есть на получение гарантированной работы с оплатой их труда согласно ее количеству и качеству».

Дальнейшее развитие в законодательном регулировании получила категория «право на труд» после одобрения Верховным Советом СССР 15 июля 1970 г. Основ законодательства СССР и союзных республик о труде и последующей разработке на их основе КЗоТ союзных республик<sup>25</sup>. В соответствующих законодательных актах были значительно расширены гарантии права на труд. К примеру, запрещался необоснованный отказ в приеме на работу (ст. 9 Основ, ст. 22 КЗоТ УССР 1971 г.); в пользу работника были конкретизированы условия перевода на другую работу без его согласия (ст. 14 Основ); значительно повышены гарантии сохранения работы работникам, которые временно утратили работоспособность и др.<sup>26</sup>

Получило закрепление право на труд и в Конституции СССР 1977 г. Статья 40 Конституции расширила вышеуказанное право по сравнению с Конституцией СССР 1936 г. В ней указывалось, что «граждане СССР имеют право на труд, то есть на получение гарантированной работы с оплатой труда согласно ее количеству и качеству и не ниже установленного государством минимального размера, – включая право на выбор профессии, рода занятий и работы согласно призванию, способностям, профессиональной подготовке, образованию и с учетом общественных нужд»<sup>27</sup>. В содержание права на труд был включен, по сравнению с Конституцией СССР 1936 г., новый элемент – право на заработную плату не ниже установленного государством минимального размера, право на выбор профессии, рода занятий и работы в соответствии с призванием, способностями, профессиональной подготовкой, образованием и с учетом общественных потребностей. Обязанность трудиться была сформулирована в Конституции таким образом, чтобы избежать обвинений мировой общественности в признании и конституционном закреплении принудительного труда с учетом того, что СССР к тому времени ратифицировал Пакты о правах человека ООН и Конвенцию МОТ № 29 «О принудительном или обязательном труде»<sup>28</sup>. Таким образом, обязанность трудиться была сформулирована как моральный долг, обязанность, уклонение от

лик : утв. Чрезвычайным VIII съездом Советов Союза ССР от 5 декабря 1936 г. URL: <http://www.hist.msu.ru/ER/Text/cnst1936.htm>

<sup>25</sup> Закон СССР от 15 июля 1970 г. об утверждении основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде. URL: <http://pravo.levonevsky.org/baza/soviet/sss5017.htm>

<sup>26</sup> Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р. // ВВР. 1971, додаток до № 50. Ст. 375.

<sup>27</sup> Кукушкин Ю. С., Чистяков О. И. Очерк истории Советской Конституции. М., 1987.

<sup>28</sup> Кисилев И. Я. Трудовое право России : историко-правовое исследование. С. 224.

которой объявлялось несовместимым с принципами социалистического общества.

Дословные и аналогичные нормы были и в Конституциях РСФСР и УССР 1978 г. К примеру, в Конституции УССР 1978 г. праву на труд была посвящена ст. 38, которая дословно повторяла на украинском языке ст. 30 Конституции Союза ССР<sup>29</sup>.

В советском законодательстве право на труд четко регламентировалось и характеризовалось, прежде всего, как обязанность государства предоставить работу гражданину. В законодательстве же государств с рыночной экономикой право на труд включало несколько иное содержание.

Право на труд в той или иной степени было закреплено в конституциях таких государств, как Греция, Италия, Испания, Португалия, Финляндия, Франция, Япония и др. С точки зрения уровня и степени полноты регламентации права на труд все эти конституции можно разделить на три категории, которые: 1) включают как понятие права, так и определенные гарантии его реализации; 2) определяют право на труд; 3) не содержат понятия права на труд.

Наиболее полную регламентацию право на труд получило в конституциях Греции (1975 г.), Италии (1947 г.), Франции (1958 г.), Португалии (1976 г.), Испании (1978 г.) и др.

Например, право на труд в абзаце 5 преамбулы Конституции Франции от 27 октября 1946 г. (которая является составной частью Конституции Франции 1958 г.) формулируется таким образом: «Каждый обязан работать и имеет право на получение должности. Никто не может быть ущемлен в труде и в профессии по причине своего происхождения, своих взглядов или своего вероисповедания...». В Конституции указывается также на право каждого человека «защищать свои права и свои интересы через профсоюзную организацию». Конституция предоставляет каждому работнику при посредничестве своих делегатов принимать участие «в коллективном определении условий труда, так же как и в руководстве предприятиями». В Конституции подчеркивается, что «любое человеческое существо, лишенное возможности трудиться из-за своего возраста, физического или умственного состояния или экономического состояния, имеет право получать от коллектива средства, необходимые для его существования»<sup>30</sup>.

Типичным примером конституции, которая содержит детальную регламентацию политических прав и отводит незначительное место правам социально-экономическим, особенно трудовым, может служить Основной закон ФРГ. Он формулирует лишь право на выбор профессии и места работы, устанавливая одновременно конституционную обязанность трудовой деятельности.

---

<sup>29</sup> Конституція УРСР від 20 квітня 1978 р. // Відомості Верховної Ради УРСР. 1978 р. № 18. Ст. 268.

<sup>30</sup> Конституция Франции 1958. URL: <http://dic.academic.ru/dic.nsf/es/79348/%D0%9A%D0%9E%D0%9D%D0%A1%D0%A2%D0%98%D0%A2%D0%A3%D0%A6%D0%98%D0%AF>

Так, в разделе I «Основные права» в ст. 12 предполагается, что «все немцы имеют право свободно избирать профессию, место работы и учебы. Профессиональное обучение может регулироваться законом или на основании закона». Косвенным образом общая трудовая обязанность вытекает из абзаца 2 этой же статьи, где речь идет о недопущении принуждения. «Никто не может быть принужден к выполнению какой-либо работы, кроме обычной по характеру, всеобщей и равной для всех общественной повинности. Принудительный труд допускается только при лишении свободы по приговору суда»<sup>31</sup>.

Общая направленность конституций стран ЕС о праве на труд состоит преимущественно в торжественном провозглашении без указания на реальные его гарантии или в упрочении таких норм, которые снижают конституционный уровень к индивидуальной инициативе работника в реализации права на труд, или переводят реализацию провозглашенного права в область соответствующих пожеланий и стремлений государства и его граждан (как это находит проявление, например, в Конституции Норвегии, где провозглашена обязанность создания отношений, которые содействуют тому, чтобы каждый трудоспособный гражданин получал средства для жизни своим трудом).

Таким образом, на конституционном уровне право на труд в отдельных государствах не получило своего раскрытия, прежде всего в плане обеспечения его гарантиями реализации и охраны. То же относится и к провозглашенному в ряде конституций права на забастовку, на заключение коллективных договоров и ряда других трудовых прав, которые декларируются в общем виде.

Не дает значительного «выхода» на систему таких гарантий и отраслевое – трудовое законодательство, поскольку не обеспечивает право на получение труда, трактуя лишь права уже работающих работников. Что же касается категории работающих людей, то их права, будучи реализованными в принципе, начинают ограничиваться уже в процессе трудовой деятельности. Да и законодательное регулирование нередко распространяется не на область охраны субъективных прав, а переходит в область взаимоотношений государства и профсоюзов или имеет общий характер толкования прав и свобод, декларируя свободу труда, запрет принудительного труда и т.д.

Однако необходимо отметить, что в зарубежных государствах законодательство и коллективно-договорные нормы стали более социально направленными после внесения в них определенных изменений. Так, все большее распространение получает принцип обоснованности увольнения. Постепенно получает признание и право уволенного обжаловать необоснованное увольнение в органы по рассмотрению трудовых споров, которые действуют в соответствии с установленной в каждой отдельной стране системой. Свое отображение в законодательстве зарубежных стран

<sup>31</sup> Основной закон Федеративной Республики Германия от 23 мая 1949 г. с изм. и доп. до 20 октября 1997 г. URL: <http://worldconstitutions.ru/archives/155>

находит и такая важная гарантия права на труд, как участие представителей трудящихся в решении вопросов увольнения работников по инициативе владельца предприятия и т.д.

Современное понимание права на труд как одного из самых важных прав человека отражено и в международно-правовых документах.

Право на труд было провозглашено впервые в 1948 г. как важнейшее, международное признанное право человека. Из содержания п. 1 ст. 23 Общей декларации прав человека вытекает, что каждый человек имеет право на труд, на свободный выбор работы, на справедливые и благоприятные условия труда и на защиту от безработицы. Запрещена какая-либо дискриминация, каждый имеет право на равную оплату за одинаковый труд. При этом оплата труда должна быть справедливым, полноценным вознаграждением, которое обеспечивало бы достойное человека существование для него самого и его семьи. При необходимости оплата труда должна дополняться другими средствами социального обеспечения<sup>32</sup>. Надо признать, что данное право было включено в Декларацию по настоянию СССР и других социалистических стран и при поддержке левых кругов Запада<sup>33</sup>.

Кроме Общей декларации прав человека, право на труд регулируется Пактом об экономических, социальных и культурных правах. В п. 1 ст. 6 Пакта записано, что «участвующие в настоящем Пакте государства признают право на труд, которое включает право каждого человека на получение возможности зарабатывать себе на жизнь трудом, который он свободно выбирает или на который он свободно соглашается, и предпримут надлежащие шаги к обеспечению этого права»<sup>34</sup>, а в п. 2 этой же статьи подчеркивается, что с целью полного осуществления данного права участники должны осуществить надлежащие меры, включая развитие профессионально-технического обучения, достижение экономического роста и полной продуктивной занятости. Человек должен иметь возможность не только выбора работы, но и условий, на которых выполняется данная работа, и они должны быть достойными человека.

В Европейской социальной хартии понятие права на труд в основном совпадает с формулировками Декларации прав человека и указанного Пакта, но вместе с тем в понятие права на труд включаются дополнительные элементы. Хартия обязывает обеспечить эффективное осуществление права на труд. С этой целью предлагается: принять в качестве основной задачи достижение и поддержание настолько высокого и стабильного уровня занятости, насколько это возможно, имея в виду достижение полной занятости; эффективно защищать право работника зарабо-

---

<sup>32</sup> Всеобщая декларация прав человека : принята и провозглашена в резолюции 217 А (III) Генеральной Ассамблеи от 10 декабря 1948 г. // *Голос України від 10.12.2008.* № 236.

<sup>33</sup> См.: *Кисилев И. Я., Лушиников А. М.* Трудовые право России и зарубежных стран. Международные нормы труда : учебник. С. 489.

<sup>34</sup> *Международный Пакт об экономических, социальных и культурных правах // Международное публичное право : сб. документов. М., 1996. Т.1. С. 467–470.*

тывать себе на жизнь, работая по свободно выбранной профессии, создать бесплатные биржи труда для всех работников; обеспечить необходимую профессиональную ориентацию и т.д.<sup>35</sup>

Конкретные нормы, касающиеся запрета принудительного труда, закреплены в актах Международной организации труда (МОТ). Эта организация была создана благодаря Версальскому мирному договору 1919 г. как структурное подразделение Лиги Наций (прообраза ООН).

Конкретные нормы, регулирующие право на труд, рассмотрены в Конвенциях № 29, 100, 111, 122 и целом ряде других международно-правовых документов.

Детально регламентирует право на труд Конвенция № 122 «О политике в области занятости», принятая на 48-й сессии Генеральной конференции МОТ в 1964 г. Исходя из провозглашенных в Общей декларации прав человека, права на труд, на свободный выбор работы, на справедливые и благоприятные условия труда и на защиту от безработицы, данный международный правовой документ предусматривает, что каждое государство – член МОТ – провозглашает и осуществляет в качестве главной цели активную политику, направленную на содействие полной, продуктивной и свободной занятости. Эта политика имеет целью обеспечение работой всех, кто к ней готов приступить и кто ищет ее; чтобы она была как можно более продуктивной; чтобы существовала свобода выбора занятости и самые широкие возможности для каждого трудящегося получить подготовку и использовать свои привычки и способности для выполнения работы, к которой он пригоден, независимо от расы, цвета кожи, пола, религии, политических взглядов, иностранного и социального происхождения (ст. 1)<sup>36</sup>.

Обеспечение равенства возможностей в реализации права человека на труд регулирует Конвенция № 111 «О дискриминации в области труда и занятости», принятая на 42-й сессии Генеральной конференции МОТ в 1958 г. В ст. 1 Конвенции под дискриминацией, против которой должны выступать государства – члены МОТ, понимается любое различие или недопущение, или преимущество, проведенное по признакам расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений, иностранного или социального происхождения, что приводит к уничтожению или нарушению равенства возможностей в сфере труда<sup>37</sup>.

Проблемам равного вознаграждения за одинаковый труд мужчин и женщин, посвящена Конвенция № 100, принятая в 1951 г.<sup>38</sup>

<sup>35</sup> Европейская социальная хартия (пересмотренная). (Страсбург, 3 мая 1996 г.) // Голос України від 30.11.2006. № 227.

<sup>36</sup> Конвенция о политике в области занятости № 122 // Конвенции и рекомендации, принятые Междунар. конф. труда (1919–1966 гг.). Женева, 1983.

<sup>37</sup> Конвенция о дискриминации в области труда и занятий № 111 // Международная защита прав и свобод человека. М., 1990.

<sup>38</sup> Конвенція про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності № 100. URL: [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993\\_002](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_002)

Заслуживает внимание и Конвенция МОТ № 29 (1930 г.) «О принудительном или обязательном труде», которая обязывает государства упразднить применение принудительного труда во всех его формах в возможно кратчайший срок. В ст. 2 данной Конвенции дается определение обязательного или принудительного труда, под которым следует понимать любую работу или службу, которая требуется от любого лица под угрозой какого-нибудь наказания и для которой это лицо не предложило добровольно своих услуг. В п. 2 этой же статьи дается исчерпывающий перечень работ и служб, выполнение которых не признается принудительным или обязательным трудом<sup>39</sup>.

Значительное число Конвенций и Рекомендаций МОТ посвящено обеспечению стабильности трудового правоотношения, это: и Рекомендация № 119 «О прекращении трудовых отношений», и Конвенция № 158 «О прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателей», дополненная Рекомендацией № 166, и др. В этих документах дается перечень оснований и условий, которые необходимо соблюдать при увольнении работников с предприятий, ограничивая тем самым права владельцев предприятий в сфере прекращения трудового правоотношения с их инициативы.

По пути развития указанной европейской концепции права на труд пошли и Конституция Российской Федерации 1993 г.<sup>40</sup> и Конституция Украины 1996 г.<sup>41</sup> Статьи 30 и 37 Конституции РФ установили каталог трудовых прав и свобод человека и гражданина в соответствии с общепринятыми принципами и нормами международного права. По сравнению с советскими конституциями трансформировано право на труд, сделан акцент на обеспечение свободы труда, права распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию.

Среди всех социально-экономических прав и свобод граждан первым в Конституции Украины обозначено право на труд (ст. 43). Право на труд – одно из основных социально-экономических прав граждан Украины. Оно заключается в возможности получения работы с оплатой труда в соответствии с его количеством и качеством и не ниже определенного государством минимального размера, включая право выбора профессии, рода занятий и работы в соответствии с профессиональной подготовкой, образованием и с учетом общественных потребностей. Законодательство Украины обеспечивает равенство трудовых прав граждан независимо от происхождения социального статуса расовой и национальной принадлежности, пола, языка, политических взглядов вероисповедания, вида и характера занятий, места жительства и других обстоятельств.

---

<sup>39</sup> Про примусову чи обов'язкову працю : Конвенція МОП № 29 // Законодавство України про працю. Збірник нормативних актів. У трьох книгах / Упорядник і наук. ред. В. Вакулєнко. Київ, 1999. Книга перша. С. 88–95.

<sup>40</sup> Конституция Российской Федерации : принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. URL: <http://www.consultant.ru/popular/cons/>

<sup>41</sup> Конституція України від 28.06.1996 р. // ВВР. 1996. № 30. Ст. 141.

Итак, в истории развития законодательного регулирования права на труд сформировались два подхода к содержанию данного права:

– в советском праве право на труд, прежде всего, привязывалось к обязанности государства предоставить всем трудоспособным гражданам работу;

– в праве государств с рыночной экономикой и международном праве право на труд понимается, прежде всего, как право на свободный выбор профессии и работы, на справедливые и благоприятные условия труда, при этом государства берут на себя обязанность проводить активную политику, направленную на содействие полной, продуктивной и свободной занятости.

После принятия Конституции Российской Федерации и Конституции Украины регламентация права на труд была существенно трансформирована. Но, несмотря на эти изменения, сущность и значение права на труд как юридической категории для науки конституционного права остаются не менее юридически важными, чем во времена функционирования советского права.

*Белгородский государственный национальный исследовательский университет*

*Олейник Н. Н., доктор исторических наук, профессор кафедры международных отношений и украиноведения*

*E-mail: oleinik@bsu.edu.ru*

*Харьковский национальный педагогический университет имени Г. С. Сковороды*

*Олейник А. Н., кандидат юридических наук, доцент кафедры правоведения*

*E-mail: hitalex@ua.fm*

*Belgorod State National Research University*

*Oleinik N. N., Doctor of Historical Sciences, Professor of the International Relations and Ukrainian Department*

*E-mail: oleinik@bsu.edu.ru*

*Kharkiv National Pedagogical University named after G. S. Skovoroda*

*Oleinik A. N., Candidate of Legal Sciences, Associate Professor of the Jurisprudence Department*

*E-mail: hitalex@ua.fm*