

**Л. Ю. Малюга**

доктор юридичних наук, доцент,  
доцент кафедри трудового права  
та права соціального забезпечення  
Навчально-наукового інституту права  
Київського національного університету імені Тараса Шевченка

## ЮРИДИЧНА ПРИРОДА МІЖНАРОДНО-ПРАВОВОГО СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ПРАЦІВНИКІВ

*Стаття присвячена аналізу юридичної природи міжнародно-правового соціального захисту працівників. Констатовано, що міжнародно-правовий соціальний захист працівників відноситься до положень і механізмів, встановлених міжнародним правом для забезпечення соціальної безпеки і благополуччя працівників в умовах їх трудової діяльності, незалежно від їх місцезнаходження, виду роботи чи форми зайнятості. Автор наголошує, що головною метою міжнародно-правового режиму соціального захисту працівників є формування по всій планеті умов, в яких всі працівники, незалежно від їх походження або ж інших обставин, могли вести гідне життя і вносити значимий внесок у процес сталого розвитку суспільства та економіки.*

*Упорядковано розуміння про те, що причини виникнення соціального захисту працівників полягають у необхідності забезпечення мінімального рівня життя і безпеки працівників, особливо перед економічними, соціальними і політичними викликами. Наведено ключові мотиви та підстави для становлення та подальшого розвитку міжнародно-правового режиму соціального захисту працівників.*

*Розглянуто особливості міжнародно-правового соціального захисту працівників. Звертається увага, що за останні десятиліття у світі значно збільшилася кількість працівників, зайнятих у нестандартних формах зайнятості (надомна робота, дистанційна робота, аутсорсинг тощо), хоча по сьогоднішній день на міжнародному рівні їх соціальна безпека не отримала належної уваги з боку ООН, внаслідок чого держави не прагнуть поширювати на таких працівників дію системи соціального захисту працівників. Наголошується, що виникнення і розвиток міжнародно-правового режиму соціального захисту працівників обумовлено бажанням міжнародного співтовариства забезпечити кожній працюючій особі доступ до мінімально гідного рівня життя та соціальної безпеки, а також сприяти соціальній та економічній рівності й стабільності.*

**Ключові слова:** *Міжнародно-правовий соціальний захист, працівники, трудові відносини, зайнятість, соціальні гарантії, соціальна безпека працівників, права працівників*

Міжнародно-правовий соціальний захист працівників відноситься до положень і механізмів, встановлених міжнародним правом для забезпечення соціальної безпеки і благополуччя працівників в умовах їх трудової діяльності, незалежно від їх місцезнаходження, сектору, в якому вони працюють (в тому числі, професійні публічні службовці, серед яких судді, прокурори, поліцейські та ін.), чи форми зайнятості. Сучасний міжнародно-правовий режим соціального захисту працівників повинен охоплювати і працівників, охоплених нестандартними формами зайнятості (надомників, дистанційних працівників, тимчасових працівників, залучених

працівників та ін.). Важливо врахувати, що міжнародно-правовий соціальний захист працівників включає в себе ряд заходів, спрямованих на забезпечення прав працівників на справедливую заробітну плату, безпечні умови праці, соціальне забезпечення і доступ до системи охорони здоров'я, підвищення кваліфікації та інших основних соціальних послуг. Крім того, цей захист також включає положення про захист від дискримінації, трудової експлуатації та інших форм зловживань, що фактично підривають цінність людської гідності працівника. Зважаючи на це, головною метою міжнародно-правового режиму соціального захисту трудящих є формування по всій

планеті умов, в яких абсолютно всі працівники, незалежно від їх походження або ж інших обставин, могли вести гідне життя і вносити значимий внесок у процес сталого розвитку суспільства та економіки.

Раніше нами було досліджено особливості захисту трудових прав працівників в умовах запровадження карантинних обмежень[1], тобто здійснено аналіз основних міжнародних стандартів права на працю, а також аналіз основних карантинних заходів, які поширюють свій вплив на сферу трудових відносин, мають наслідком відсторонення від роботи, створюють потенційну загрозу порушення трудових прав працівників. Актуальність дослідження саме юридичної природи міжнародно-правового соціального захисту працівників полягає в тому, що міжнародна спільнота від держав вимагає впроваджувати міжнародні стандарти та гарантії як мінімум, який держави зобов'язані забезпечити для своїх працюючих громадян у сфері дії трудового та соціального законодавства. Міжнародним пактом про економічні, соціальні і культурні права 1966 року визнається важливість соціального захисту трудящих як засобу реалізації їх економічних, соціальних і культурних прав, а також міститься заклик до держав вживати належних заходів для забезпечення того, щоб працівники мали доступ до належного рівня життя, соціального забезпечення та медичного обслуговування. Нині в Україні, на думку вчених, сучасна система соціального захисту становить сукупність часткових, тимчасових, малодійових заходів, орієнтованих переважно на уразливі верстви населення, перебуває у стані перманентної кризи та вважається нездатною створити умови, за яких прийнятний рівень добробуту і достатній обсяг соціальної захищеності забезпечувала б населенню економічна активність[2]. У зв'язку з необхідністю у сучасних реаліях підвищення соціального та економічного добробуту працівників та сприяння ефективному просуванню прав людини та соціальної справедливості в усьому світі існує потреба вивчення міжнародно-правового соціального захисту працівників, в тому числі, і щодо покращення правового регулювання системи соціального захисту працівників з урахуванням сучасних тенденцій соціально-економічного розвитку України.

Питання, пов'язані з дослідженням соціального захисту працівників у різноманітних сферах, висвітлюються у працях вітчизняних науковців. Наприклад, Синчук С. М. здійснила

дослідження соціального захисту працівників як об'єкта соціального діалогу в Україні [3]; Тимофіїв Р.М. дослідив особливості правового регулювання відносин соціального захисту працівників за участю роботодавця [4]; Звонар В.П. розглянула забезпечення права на соціальний захист працівників та гарантії його реалізації[5]. Проблемні питання соціального захисту стали об'єктом наукових досліджень видатних вчених, серед яких: Н.Б. Болотіна, С.В. Венедиктов, С.М. Вишневецька, В.В. Жернаков, М.І. Іншин, О.В. Москаленко, П.Д. Пилипенко, Р.М. Тимофіїв, О.В. Тищенко, М.М. Шумило, В.І. Щербина, О.М. Ярошенко та інші. Разом із тим, більшість із зазначених праць присвячені соціальному захисту працівників в Україні. Проте, останнім часом міжнародний соціальний захист став одним з головних об'єктів підвищеної уваги наукової спільноти, але вченими не розглядалась юридична природа міжнародного соціального захисту працівників, чим і визначається мета даної публікації.

**Виклад основного матеріалу.** Причини виникнення соціального захисту працівників полягають у необхідності забезпечення мінімального рівня життя і безпеки працівників, особливо перед економічними, соціальними і політичними викликами. Проте, у конкретизованому вигляді ключовими мотивами для становлення та подальшого розвитку міжнародно-правового режиму соціального захисту працівників є наступні підстави:

1) працівниками є люди, які знаходяться в специфічному статусі, врегульованому нормами трудового (і соціального) права, а тому, їм властиві права людини в цілому і трудові права людини, зокрема (при цьому, право на соціальний захист охоплено у базових правах людини і відображається в їх трудових правах). Концепція соціального захисту працівників з'явилася відносно недавно, хоча цілком закономірно, що окремі її елементи мали місце ще в стародавніх цивілізаціях, за тією ж логікою, що і більшість інститутів трудового права почали формуватися багато століть тому, а саме у період дотрудового права [6,с.15]. Зокрема, вже у Вавилоні робітники були організовані в гільдії і характеризувалися наявністю можливості реалізувати право на соціальну безпеку, яку в обмеженій мірі дозволяли забезпечити відповідні гільдії (вони поставали платформою для обговорення норм робочого часу, заробітної плати та правил щоденної праці, а результати таких обговорень висувались в якості вимог до роботодавців). Разом із тим,

в цілому, в стародавніх суспільствах концепція соціального захисту трудящих була обмеженою, й працівники, а особливо ті, хто не мав статусу громадянина (або ж був рабом, що на той час було звичною практикою, адже громадяни не прагнули найматися для виконання роботи, прагнули зберегти власну свободу, яка обмежується в сфері праці), мали обмежені права і засоби захисту. Тому, лише з кінця XIX ст. і початку XX ст. ідея соціального захисту працівників почала поступово розвиватися, чому в подальшому сприяла діяльність МОП;

2) соціальний захист працівників дозволяє максимізувати їх рівень соціальної безпеки, що відбивається також на скороченні бідності (що більш важливо – мінімізація працюючих бідних) і нерівності, яка посилюється в умовах глобалізації і глобальних (також регіональних) соціальних викликів. Чинний міжнародно-правовий режим соціального захисту працівників передбачає ряд норм, на реалізацію яких міжнародні організації та держави розробляють програми соціального захисту, спрямовані на надання матеріальної та іншої підтримки тим, хто не в змозі заробляти в конкретний період часу (наприклад, в силу отриманих травм під час виробничого процесу) або ж заробляти достатньо для задоволення своїх основних потреб, тим самим зменшуючи бідність і нерівність в доходах. Означена проблема актуалізується також у світлі глобалізаційних процесів, які часто призводять до посилення економічної невизначеності та посилення конкуренції за робочі місця.

Акцентуємо увагу, що соціальний захист працівників є перш за все інструментом викорінення класу «працюючих бідних», тобто осіб, для яких робота не змогла стати засобом належного збільшення рівня соціальної безпеки. У цьому контексті, вчені відзначають, що лише в країнах з високим рівнем доходу робота розглядається як спосіб вибратися з бідності або ж з жебрацтва, однак, в ін. частині світу робота не сприяє цьому. виправити цю ситуацію покликані стандарти гідної праці, які: а) не будуть допускати інвалідизації працівника в процесі виконання ним роботи; б) будуть сприяти створенню умов, за яких працівник, виконуючи свою роботу, буде отримувати заробітну плату як мінімум на рівні, що дозволить йому вирватися з бідності. З цієї метою, повна і справедлива зайнятість і гідна праця повинні бути центральною метою розробки національної та міжнародної соціальної та економічної політики [7, с. 1663];

3) соціальний захист працівників дозволяє посилити рівень соціальної безпеки працездатних, працюючих представників соціально вразливих категорій населення. Ідея соціального захисту працівників передбачає надання різних форм підтримки та заходів безпеки працівникам, які належать до соціально вразливих категорій, таких як жінки, особи з інвалідністю та особи передпенсійного віку. Вказані категорії працівників на практиці досить часто стикаються із особливими (як правило, специфічними лише для них, в силу їх особливостей) викликами та труднощами на робочому місці, що може негативно позначитися на їхньому добробуті та якості життя, а також обмежувати можливості сфери праці та зайнятості (соціалізація, підвищення матеріального добробуту, самореалізація тощо), що нівелює цінність права на працю та можливості світу праці, в яких так чи інакше зацікавлена кожна працююча особа. Наприклад, жінки можуть стикатися з дискримінацією за ознакою статі (чоловіки можуть зазнавати аналогічної дискримінації, коли вони виконують роботу у традиційно «жіночих» професіях), нерівною оплатою праці, що ускладнює для них досягнення фінансової стабільності та автономії, а випадки сексуального домагання на робочому місці може не тільки принижувати їх людську гідність, але і бути причиною психологічних й інших страждань. Подібним чином працівники з інвалідністю можуть зіткнутися з фізичними та інституційними бар'єрами, які обмежують їхні можливості працевлаштування та потенціал заробітку (його збільшення). У свою чергу, працівники передпенсійного віку можуть стикатися з дискримінацією за ознакою віку, з несправедливими погрозами звільнення, які мають особливу вагу в контексті труднощів з пошуком роботи, що мають місце через вік такого працівника;

4) соціальний захист працівників стимулює економічний ріст за рахунок збільшення споживчих витрат і зниження тягаря бідності для економіки. Міжнародно-правові норми та стандарти соціального захисту, які повинні втілюватися в соціальній політиці держав, перш за все, орієнтовані на те, щоб держави створювали програми соціального захисту, спрямовані на: 1) забезпечення фінансової безпеки працівників та їх сімей; 2) задоволення соціальних і економічних прав працівників (серед яких, перш за все право на працю, право на достатній рівень життя і право на здоров'я). Разом із тим, належне функціонування національного механізму соці-

ального захисту працівників може мати позитивний вплив на економіку держави в цілому. Це обумовлено тим, що працюючі люди, котрі мають доступ до мінімального рівня життя і безпеки, з більшою ймовірністю будуть витратити гроші на товари і послуги, інвестувати в цінні папери держави тощо. Результатом такого збільшення обсягу споживчих витрат може стати стимулювання економічного зростання, а відтак – створення нових робочих місць. Крім того, зменшуючи тягар бідності, програми соціального захисту можуть допомогти вивільнити ресурси для економічних інвестицій та подальшого розвитку економіки держави. Таким чином, міжнародно-правовий режим соціального захисту працівників здатний створити сприятливий цикл економічного зростання, оскільки підвищення добробуту і стабільності веде до збільшення інвестицій та розвитку, що, в свою чергу, стимулює економічний ріст.

Аналізуючи міжнародні нормативні акти, особливостями міжнародно-правового соціального захисту працівників слід вважати наступні:

1) міжнародно-правовий соціальний захист працівників стосується лише працездатних осіб, які володіють трудовою суб'єктністю і виявляє бажання реалізувати свободу праці (у вигляді права на працю у результаті найму чи самостійної зайнятості). У міжнародно-правовому сенсі найманими працівниками вважаються фізичні особи, які уклали трудовий договір (контракт) та у відповідності до такої угоди працюють на роботодавця на відповідній основі, вираженій у цілому чи в конкретній частині у грошових коштах (розмір частини оплати праці, вираженій у натуральній формі, може обмежуватися національним законодавством). При цьому, особливості змісту визначення поняття «працівник» можуть варіюватись у залежності від того чи іншого міжнародно-правового акту і трудового законодавства, хоча це визначення зазвичай має на увазі будь-яку особу, котра виконує роботу для роботодавця, незалежно від виду роботи, тривалості трудових відносин або ж способу виконання роботи. Важливо відзначити, що за останні десятиліття (особливо в умовах стрімкого поширення коронавірусної інфекції COVID-19 [8, с.371]) у світі значно збільшилася кількість атипичних працівників, зайнятих у нестандартних формах зайнятості (надомна робота, дистанційна робота, аутсорсинг тощо), хоча по сьогоднішній день на міжнародному рівні соціальна безпека таких працівників не отримала належної уваги з боку

ООН (зокрема, МОП), внаслідок чого держави, як правило, не прагнуть поширювати на таких працівників дію системи соціального захисту працівників;

2) міжнародно-правовий соціальний захист працівників ґрунтується на особливій міжнародно-правовій нормативній основі. Основу міжнародно-правового режиму соціального захисту працівників складають міжнародні договори про права людини (наприклад, Загальна декларація прав людини, Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права, Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод, переглянута Європейській соціальній хартії та ін.), а також спеціальні міжнародно-правові документи щодо соціального захисту (насамперед, це конвенційні акти, прийняті МОП), які були спеціально розроблені для охоплення трудящих системою соціального захисту. Ці акти визнають соціальні та ін. потреби працівників й закріплюють їх права, що мають соціально-правове значення для забезпечення соціально безпечного робочого місця та трудового життя, будучи спрямованими на забезпечення справедливого ставлення до працівників і їх доступу до необхідних пільг і захисту, в яких вони можуть потребувати в силу їх статусу працівника;

3) міжнародно-правовий соціальний захист працівників дозволяє охопити специфічні потреби працюючої людини, задоволення яких відповідними методами та інструментами знижує ризики соціальної безпеки працівників та їх сімей. Міжнародно-правовий механізм соціального захисту працівників включає в себе різні методи, форми, інструменти та процедури для забезпечення того, щоб працівники мали доступ до належного соціального захисту. Вони можуть включати такі заходи, як програми соціального страхування, нормативно-правові акти та стандарти у сфері праці та зайнятості, у сфері соціального захисту, а також правові механізми вирішення спорів, що виникають з приводу реалізації працівником права на захист. Міжнародно-правовий соціальний захист працівників передбачає задоволення потреб у соціальній безпеці кожного працівника за рахунок: 1) регламентації та просування трудових стандартів, що стосуються мінімальної заробітної плати, безпечних і здорових умов праці, рівного поводження та недискримінації на робочому місці (також недопущення сексуальних домагань на робочому місці), захисту прав працівників на свободу об'єднання в профспілки (в ін. об'єд-

нання) та ведення колективних переговорів; 2) надання працівникам доступу до різних форм соціального забезпечення, включаючи медичне страхування, допомоги та пільги; 3) захисту материнства та права на створення сім'ї (на підтримання сімейних зв'язків) за рахунок надання працівникові оплачуваної відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, захисту прав жінок на робочому місці під час вагітності та материнства, надання відпустки по догляду за дитиною, а також відпустки (вихідних днів) у зв'язку з сімейними потребами та ін.; 4) захисту здоров'я і безпеки працівника, реалізуючи заходи щодо запобігання виробничому травматизму та захворюванням, а також з надання медичної допомоги та реабілітаційних послуг працівникам, котрі страждають від проблем зі здоров'ям, пов'язаних з виконуваною роботою; 5) недопущення соціальної ізоляції працівника;

4) міжнародно-правовий соціальний захист працівників передбачає активну діяльність із забезпечення соціальної безпеки працівників держав та міжнародних організацій. Ключовим суб'єктом міжнародно-правового соціального захисту працівників, безумовно, є МОП, яка забезпечує платформу для розробки та впровадження міжнародних трудових стандартів, пов'язаних із соціальним захистом працівників в цілому, а також окремих категорій працівників. Між тим, міжнародно-правовий режим соціального захисту працівників передбачає активну діяльність також держав, інших міжнародних організацій (наприклад, УВКПЛ, «ООН-Жінки» та ін.), а також регіональних правозахисних інститутів, серед яких, наприклад, Європейський суд з прав людини.

Підводячи підсумки, слід зазначити, що виникнення і розвиток міжнародно-правового режиму соціального захисту працівників обумовлено бажанням міжнародного співтовариства забезпечити кожній працюючій особі доступ до мінімально гідного рівня життя та соціальної безпеки, а також сприяти соціальній та економічній рівності й стабільності. Результати дослідження,

на нашу думку, можуть стати підґрунтям для подальших наукових пошуків за тематикою статті, насамперед, щодо питань підвищення ефективності вітчизняної системи соціального захисту працівників.

#### Список використаних джерел:

1. Малюга Л.Ю. Шляхи вдосконалення правового регулювання захисту трудових прав працівників в умовах запровадження карантинних обмежень. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2021. № 11. С.293-296. <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2021-11/73>
2. Звонар В.П. Соціальний захист працівників у пріоритетах корпоративної соціальної відповідальності. *ІДСД*. с.113 – 122. URL: <https://dse.org.ua/arhive/14/12.pdf>
3. Синчук С. М., Яструбецький В. В. Соціальний захист працівників як об'єкт соціального діалогу в Україні. *Наукові Записки Львівського Університету Бізнесу Та Права. Серія Економічна. Серія Юридична*, 2022. ст. 88–95. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7618238>
4. Тимофіїв Р.М. Роботодавець як суб'єкт соціального захисту працівників: автореф. дис. наздоб. ступ. докторафілософії, Львів, 2019. 20 с.
5. Амелічева Л.П. Теоретичні та аксіологічні засади правового регулювання гідної праці в сучасних умовах державотворення: монографія. Вінниця : ТОВ “Твори”, 2020. 360 с.
6. Пузанова В.В. Зміна трудового договору в епоху дотрудового права України. *Право, держава та громадянське суспільство в умовах системних реформ: матеріали наук.-практ. конф. (м. Дніпро, 22–23 лютого 2019 р.)*. Херсон: Молод. вчен., 2019. С. 14-17.
7. Marmot M, Friel Sh., Bell R., Houweling T.A.J., Taylor S. Closing the gap in a generation: health equity through action on the social determinants of health. *The Lancet*. 2008. Vol. 372 (9650), P. 1661–1669. doi:10.1016/s0140-6736(08)61690-6. P. 1663-1664.
8. Hamouche S., Chabani Z. COVID-19 and the new forms of employment relationship: implications and insights for human resource development. *Industrial and Commercial Training*. 2021. Vol. 53 (4). P. 366-379. doi:10.1108/ICT-11-2020-0112.

#### **Maliuha L. Yu. Legal nature of international social protection of employees**

*The article is devoted to the analysis of the legal nature of international social protection of employees. It was marked that the international social protection of employees refers to the provisions and mechanisms established by international law to ensure employees' social security and well-being amidst their labor activity, regardless of their location, type of work, or employment form. The author highlights that the key goal of the international legal regime of social protection of employees is to create global conditions which would allow all employees, regardless of their origin or other circumstances, to live with dignity and significantly contribute to the sustainable development of society and the economy.*

*It was harmonized the vision that the triggers of social protection of employees involve the need to ensure a minimum standard of living and safety of employees, especially in the face of economic, social, and political challenges. The main drivers and grounds for the establishment and further development of the international legal regime of social protection of employees are specified.*

*Peculiarities of the international social protection of employees are considered. The author emphasizes that in recent decades, the number of workers employed in non-standard employment forms (work from home, remote work, outsourcing, etc.) has significantly increased worldwide. However, at the international level, their social security did not receive due attention from the UN, which is why states do not seek to extend the effect of the social protection system to relevant employees. It is highlighted that the emergence and development of the international legal regime of social protection of employees are due to the international community's desire to ensure that every working person has access to a minimum decent standard of living and social security and to promote social and economic equality and stability.*

**Key words:** *international social protection, employees, labor relations, employment, social guarantees, social security of employees, employment rights.*