

Krzysztof Jarczyński
ORCID: 0000-0002-4638-1166
Uniwersytet Łódzki

<https://doi.org/10.19195/1733-5779.46.1>

Prawo do pracy w międzynarodowych systemach ochrony praw człowieka

Słowa kluczowe: prawo międzynarodowe, prawa człowieka, prawo do pracy

Key words: international law, human rights, right to work

Abstrakt: Związane z wielkim kryzysem bezrobocie było jedną z przyczyn dojścia nazistów do władzy, a w konsekwencji — wybuchu drugiej wojny światowej i trwającego w jej trakcie kryzysu ochrony praw człowieka. Po wojnie społeczność międzynarodowa podjęła wysiłki w celu stworzenia powszechnego systemu ich ochrony, obejmującego również prawo do pracy. Artykuł jest rezultatem badań nad doniosłymi aktami prawa międzynarodowego poświęconymi prawu do pracy. Zawiera próbę porównania rozwiązań funkcjonujących w systemach ochrony praw człowieka: powszechnym, wyspecjalizowanym i regionalnych. Szczególną uwagę zwrócono na problematykę związaną z prawem do urlopu, regulacją czasu pracy, prawem do działalności związków zawodowych oraz ochroną przed dyskryminacją.

Right to work law in the international systems of human rights protection

Abstract: Unemployment related to the Great Depression was one of the factors which brought the Nazi Party to power in Germany and, consequently, one of the causes of World War II and the crisis of human rights protection. After this experience, the international community worked to establish a universal law system to protect human rights, including the right to work. This article is an overview of the most significant legal acts of international law regarding the right to work existing in the global, specialized, and regional human rights protection systems. This paper presents regulations related to the right to work, the right to annual leave, shift patterns, participation in unions, and protection from discrimination.

Wstęp

Artykuł jest rezultatem badań nad prawem do pracy jako elementem międzynarodowych systemów ochrony praw człowieka. Problematyka ta została uregulowana na poziomie zarówno globalnym, jak i regionalnym. Podjęte rozważania mają

na celu podkreślenie znaczenia prawa do pracy jako prawa człowieka i wskazanie jego umocowania w prawie międzynarodowym. Opracowanie powstało na podstawie analizy najważniejszych aktów poruszających kwestie związane z prawami człowieka. Akty te zbadano, wykorzystując wykładnię językową oraz metodę historyczną i porównawczą.

Podstawowym źródłem dochodu większości dorosłych jest praca. Zatrudnienie gwarantuje egzystencję, zapewnia bezpieczeństwo ekonomiczne oraz umożliwia jednostce samorealizację. Bezrobocie zaś stanowi zagrożenie zarówno dla stabilności społeczeństwa, jak i funkcjonowania człowieka. Za przykład służyć może jego gwałtowny wzrost w latach trzydziestych XX wieku. W jego wyniku władzę w Niemczech objęli naziści, którzy wprowadzili politykę ekspansji skutkującą wybuchem drugiej wojny światowej. Jednocześnie charakterystycznym narzędziem represji stosowanym przez reżimy niedemokratyczne wobec ich oponentów była (i wciąż jest) praca przymusowa, która jest jawnym łamaniem podstawowych praw człowieka.

Nie dziwi zatem, że w tworzonym po wojnie międzynarodowym systemie ochrony praw człowieka uwagę poświęcono także prawu (każdego) człowieka do pracy. Przy regulacji tego uprawnienia odwołano się do praw drugiej generacji. Co istotne, nie ma legalnej definicji praw człowieka. Uznaje się, że są to wartości na tyle cenne, że muszą podlegać ochronie krajowej i międzynarodowej¹. Powojenne prawo międzynarodowe wykształciło trzy systemy ochrony praw człowieka. Pierwszym z nich jest stworzony przez Organizację Narodów Zjednoczonych (ONZ) system powszechny, dostępny dla każdego państwa na świecie. Obok niego istnieją systemy regionalne, do których dostęp jest ograniczony do państw położonych w danym regionie. Obecnie istnieją cztery systemy regionalne: europejski, amerykański, afrykański i arabski². Dopełnieniem tych systemów jest system wyspecjalizowany³. Składa się on z wielu różnych umów międzynarodowych poświęconych konkretnym zagadnieniom.

Prawo do pracy w powszechnym systemie ochrony praw człowieka

Pierwszym ze zbadanych dokumentów o charakterze powszechnym jest Karta Narodów Zjednoczonych, która powołała do życia Organizację Narodów Zjednoczonych oraz odniosła się do funkcjonowania społeczności międzynarodowej, w tym w ramach rynku pracy. Temat ten poruszono jednak w sposób pośredni: w rozdziale IX — „Międzynarodowa współpraca gospodarcza i społeczna”. Stwierdzono bowiem, że:

¹ J. Barcik, T. Srogosz, *Prawo międzynarodowe publiczne*, Warszawa 2014, s. 304.

² B. Liżewski, *Operacjonalizacja ochrony praw człowieka w porządku Europejskiej Konwencji Praw Człowieka (Studium teoretycznoprawne)*, Lublin 2015, s. 70.

³ I. Malinowska, *Prawa człowieka w Unii Europejskiej*, Warszawa 2005, s. 14.

Narody Zjednoczone będą popierały: a) podnoszenie stopy życiowej, pełne zatrudnienie [...] c) powszechne poszanowanie i zachowanie ludzkich praw i wolności podstawowych dla wszystkich bez różnicy rasy, płci, języka lub religii⁴.

Stwierdzenie to ma charakter ogólny i przyjmuje formę postulatów, między innymi ekonomicznych. ONZ jedynie popiera ich realizację, a nie — wymaga. Założenie to miało sprzyjać szeroko pojętej stabilizacji i pokojowi. Ich uzyskaniu służyło narzucenie współpracy wszystkim państwom członkowskim. Kolejne artykuły Karty sprecyzowały, że cele te mogą być osiągnięte przez wyspecjalizowane organizacje związane z ONZ. Dokument zasygnalizował też powołanie organu zajmującego się sprawami ekonomicznymi — Rady Gospodarczej i Społecznej ONZ⁵. Za jej kompetencje uznano między innymi analizę międzynarodowych zagadnień gospodarczych i społecznych, przedkładanie projektów konwencji oraz organizowanie konferencji. Do jej uprawnień zaliczono wydawanie: „zaleceń w celu zapewnienia poszanowania i przestrzegania praw człowieka i podstawowych wolności dla wszystkich”⁶. Choć Karta nie określiła prawa do pracy jako prawa człowieka, wynika to z jej interpretacji. Konstrukcja logiczna i językowa dokumentu nie uczyniła z niego podmiotowego prawa jednostki — pozostało ono jedynie programową koncepcją. Karta przewidywała, że wszystkie państwa powinny dążyć do osiągnięcia pełnego zatrudnienia. Nie zawierała jednak żadnych regulacji dotyczących egzekwowania prawa jednostki do pracy w przypadku nieskuteczności działań politycznych. Podsumowując: według Karty wspieranie zatrudnienia oraz zapewnianie sprzyjających mu warunków należą do zadań państwa. Rynek pracy zachowuje jednak autonomię i podlega mechanizmom ekonomicznym. Takie założenie jest obecne również w innych dokumentach regulujących tę kwestię. Wydaje się to właściwe, gdyż wymaganie od rządzących zapewnienia pracy wszystkim ludziom miałoby niewielkie szanse powodzenia. Każde państwo działa w określonych realiach gospodarczych, zatem powinno samodzielnie kreować politykę wobec zatrudnienia.

Bardziej bezpośrednio prawo do pracy ujęto w Powszechnej deklaracji praw człowieka. Problem poruszono już w art. 3, który zagwarantował każdemu człowiekowi prawo do „bezpieczeństwa swojej osoby”⁷. Termin „bezpieczeństwo” należy tu rozumieć możliwie szeroko, w tym jako bezpieczeństwo ekonomiczne, niemożliwe do osiągnięcia bez źródła dochodu, czyli najczęściej pracy. Szczegółowe regulacje zawarto w art. 22–25. Stwierdzono w nich, że każdy może korzystać z praw ekonomicznych w celu swobodnego rozwoju osobistego, ale w granicach ustalonych

⁴ Karta Narodów Zjednoczonych z 26 czerwca 1945 roku, art. 55 (Dz.U. z 1947 r. Nr 23, poz. 90).

⁵ *Ibidem*, art. 55–60.

⁶ *Ibidem*, art. 62.

⁷ Powszechna deklaracja praw człowieka z 10 grudnia 1948 roku, art. 3, [w:] *Księga jubileuszowa Rzecznika Praw Obywatelskich*, t. 2. *Wybór dokumentów prawa międzynarodowego dotyczących praw człowieka*, red. M. Zubik, Warszawa 2008, s. 12.

przez uwarunkowania organizacyjne i zasoby państwa. Konkretnie prawa jednostki wskazał art. 23 — należą do nich wymienione wprost „prawo do pracy”, swoboda wyboru zawodu, sprawiedliwe warunki pracy oraz objęcie ochroną przed bezrobociem. W przepisie tym poruszono też kwestię wynagrodzenia za pracę — zagwarantowano, że na tym tle nie może dochodzić do dyskryminacji, a za równą pracę należy się równa płaca. Zastrzeżono, że ma ona zapewnić pracującemu i jego rodzinie godne warunki życia. Deklaracja przewidywała też prawo do zrzeszania się w związkach zawodowych, ale ich tworzenie oraz przystępowanie do nich ograniczyła wyłącznie do celów związanych z ochroną interesów pracowników. W dokumencie odniesiono się też do kwestii odpoczynku od pracy. Artykuł 24 wskazał prawo do okresowego płatnego urlopu oraz wypoczynku. Podkreślono, że niezbędne jest „rozsądne ograniczenie godzin pracy”. W Deklaracji wyrażono także prawo do zabezpieczenia na wypadek niezdolności do pracy i bezrobocia⁸. Ma to działać dyscyplinująco na przystępujące do niej państwa. Powinny one dążyć do pełnego zatrudnienia, w przeciwnym razie narażają się na koszty utrzymania ludności niepracującej. Ponadto w art. 4 Deklaracja wprowadziła zakaz niewolnictwa i stanu służebności⁹. Należy pamiętać, że Deklaracja nie jest prawnie wiążąca i ma jedynie charakter standardu ONZ w zakresie ochrony praw człowieka. Dokument zainaugurował jednak starania na rzecz znalezienia sposobu, w jaki szczytne idee w nim zawarte można zamienić w tekst prawnie wiążącego traktatu międzynarodowego¹⁰.

Na skutek braku jednomyślności państw zawarto w 1966 roku dwa międzynarodowe paktów praw człowieka. W obu znalazły się zapisy dotyczące prawa do pracy. Międzynarodowy pakt praw obywatelskich i politycznych nie dotyczył aspektów gospodarczych i społecznych. Inaczej niż w przypadku Powszechnej deklaracji praw człowieka, prawa do pracy nie można opierać na prawie do bezpieczeństwa osobistego, zawartego w art. 9 Paktu. Mimo braku precyzji w zdefiniowaniu bezpieczeństwa osobistego, z treści artykułu wyraźnie wynika, że nie chodzi w nim o bezpieczeństwo ekonomiczne. Sprawy związane z prawem do pracy ujęto w art. 8 w sposób negatywny dla państwa. Zastrzeżono, że zabroniona jest wszelka forma niewoli i poddaństwa, a co za tym idzie — również praca niewolnicza. Praca przymusowa i obowiązkowa co do zasady zostały zakazane, ale przewidziano pewne wyjątki. Podkreślono, że dopuszczalna jest nawet ciężka praca przymusowa pod warunkiem, że jej wykonywanie zostało orzeczone wyrokiem sądowym jako kara za zbrodnie. Ponadto jest ona możliwa jako świadczenie zastępcze w miejsce obowiązkowej służby wojskowej, w sytuacjach nadzwyczajnych zagrożeń, a także jako świadczenie będące zwykłym obywatelskim

⁸ *Ibidem*, art. 22–25.

⁹ *Ibidem*, art. 4.

¹⁰ W. Góralczyk, S. Sawicki, *Prawo międzynarodowe publiczne w zarysie*, Warszawa 2020, s. 294.

obowiązkiem¹¹. Obok regulacji negatywnych dla państwa w Pakcie zawarto również uprawnienia pozytywne dla jednostek. W art. 22 przewidziano możliwość zrzeszania się w związkach zawodowych w celu ochrony interesów pracowników. Podkreślono także, że wszelkie ograniczenia w tym zakresie muszą być zawarte w aktach rangi ustawowej i mieć na celu ochronę bezpieczeństwa państwowego lub publicznego oraz ochronę zdrowia i moralności publicznej, a także praw innych osób. Zastrzeżono, że realizacja przewidzianych w tym artykule praw nie może naruszać Konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy z 1948 roku (nr 87)¹².

Więcej uwagi prawu do pracy poświęcił Międzynarodowy pakt praw gospodarczych, społecznych i kulturalnych. Pierwszą istotną regulację zawarto w art. 2 i 3, które — w ramach praw zagwarantowanych w tym dokumencie — zakazały dyskryminacji ze względu na płeć lub jakąkolwiek inną przyczynę. Artykuł 6 podkreślił prawo do pracy oraz możliwość wyboru zawodu, na państwa nałożył zaś obowiązek podejmowania kroków w celu tworzenia warunków i zapewniania środków do realizacji tych praw. Służyć temu mają między innymi programy doradztwa i szkolenia zawodowego oraz realizowanie polityki, która ma na celu rozwój gospodarczy oraz pełne zatrudnienie. W art. 7 zagwarantowano uczciwe warunki pracy, w tym godziwe wynagrodzenie — równe dla kobiet i mężczyzn — zapewniające odpowiedni poziom życia pracującemu i jego rodzinie. Ponadto wskazano, że państwa powinny dbać o bezpieczne i higieniczne warunki pracy oraz uzależnienie awansu od stażu i kwalifikacji pracownika. Pracującemu przyznano prawo do okresowego płatnego urlopu, wynagrodzenia za dni świąteczne oraz wypoczynku możliwego dzięki ograniczeniu liczby godzin pracy. W art. 8 zawarto prawo do zrzeszania się w związkach zawodowych. Pakt zagwarantował, że ograniczenie zrzeszania się może wynikać jedynie z przepisów rangi ustawowej, wprowadzonych w celu ochrony bezpieczeństwa państwa, porządku publicznego oraz praw i wolności innych osób. Dokument umożliwił tworzenie krajowych i ponadnarodowych koalicji związków zawodowych oraz przyznał pracownikom prawo do strajku. Państwu pozwolono jednak na wyłączenie możliwości korzystania z wyżej wymienionych praw przez osoby zatrudnione w administracji publicznej, policji i siłach zbrojnych¹³. Ostatnim z artykułów poruszających zagadnienie prawa do pracy jest art. 10, w którym zawarto dwa obszary szczególne. Pierwszy z nich dotyczy zabezpieczenia kobiet w czasie ciąży oraz w okresie przed porodem i po nim. Objęto je wówczas szczególną ochroną włącznie z możliwością skorzystania z prawa do płatnego urlopu. Należy jednak zaznaczyć, że dokument nie sprecyzował czasu trwania takiej ochrony — zadanie

¹¹ Międzynarodowy pakt praw obywatelskich i politycznych z 16 grudnia 1966 roku, art. 8–9 (Dz.U. z 1977 r. Nr 38, poz. 167).

¹² *Ibidem*, art. 22.

¹³ Międzynarodowy pakt praw gospodarczych, społecznych i kulturalnych z 16 grudnia 1966 roku, art. 2–3, 6–8 (Dz.U. z 1977 r. Nr 38, poz. 169).

to pozostawiono w gestii regulacji krajowych. Drugi obszar obejmuje zalecenia w sprawie pracy dzieci. Nakazano objęcie ich ochroną przed wyzyskiem ekonomicznym oraz zaznaczono, że zatrudnienie dziecka przy pracy szkodliwej dla jego moralności lub zdrowia bądź niebezpiecznej dla jego rozwoju powinno być zakazane pod groźbą kary. Ustalenie minimalnego wieku zatrudnienia przekazano organom państwa (regulacje te powinny mieć rangę ustawy)¹⁴.

Katarzyna Bryl podkreśliła, że przystępując do Paktu, państwa zobowiązywały się do stawiania kolejnych kroków na drodze do realizacji praw w nim zawartych. Cel powinien zostać osiągnięty w możliwie najkrótszym terminie. Ma temu pomóc wykorzystanie wszelkich dostępnych środków — zarówno legislacyjnych, jak i ekonomicznych¹⁵. Państwa są też zobowiązane chronić realizowanie prawa do pracy przez grupy szczególnie zagrożone ze względu na wiek lub przynależność do mniejszości¹⁶. Rządy mają dążyć do zatrudnienia pełnego, ale produktywnego — niedopuszczalne jest celowe tworzenie nieproduktywnych miejsc pracy służących obniżeniu wskaźnika poziomu bezrobocia¹⁷.

W celu zagwarantowania realizacji praw zawartych w Pakcie jego sygnatariusze mają obowiązek przedkładania okresowych sprawozdań. W literaturze przedmiotu pojawiają się zarzuty o nieskuteczność tej procedury — państwa uchylają się od składania sprawozdań, a te złożone często nie są rozpatrywane przez ONZ¹⁸. By wzmocnić uprawnienia Organizacji w zakresie ochrony praw zagwarantowanych w Pakcie, w 2008 roku został on uzupełniony o Protokół fakultatywny, który przewiduje możliwość złożenia skargi przeciwko państwu-stronie na naruszenie praw. Mogą ją wnieść ofiara lub osoba działająca w jej imieniu, a także — działając w interesie ogólnym — inne państwo. Ponadto, w razie naruszeń systemowych, ONZ może podjąć działania z urzędu¹⁹. Niestety dotychczas Protokół fakultatywny został ratyfikowany jedynie przez 26 państw (kolejne 24 go podpisały, ale nie poddały ratyfikacji)²⁰.

Podsumowując, należy zaznaczyć, że choć oba Pakty poruszyły kwestię prawa do pracy, to zrobiły to w różny sposób. Pakt praw obywatelskich i politycznych potraktował ją dość ogólnikowo, zaś Pakt praw społecznych, gospodarczych i kulturalnych przedstawił szeroki katalog praw przysługujących jednostce w celu realizacji prawa do pracy oraz nadał istotne uprawnienia służące ochronie jej

¹⁴ *Ibidem*, art. 3, 6–8, 10.

¹⁵ K. Bryl, [w:] *Międzynarodowy pakt praw gospodarczych, społecznych i kulturalnych. Komentarz*, red. Z. Kędzia, A. Hernandez-Polczyńska, Warszawa 2018, s. 101, 108 i 125.

¹⁶ J. Łukomski, [w:] *Międzynarodowy pakt...*, s. 248.

¹⁷ *Ibidem*, s. 276.

¹⁸ Z. Kędzia, [w:] *Międzynarodowy pakt...*, s. 776; R. Wieruszewski, *ONZ-owski system ochrony praw człowieka*, [w:] *System ochrony praw człowieka*, red. J. Skóra, Kraków 2003, s. 98.

¹⁹ A. Hauser, [w:] *Międzynarodowy pakt...*, s. 805–806, 828 i 831.

²⁰ *Status of Ratification Interactive Dashboard*, United Nations Human Rights Office of the High Commissioner, <https://indicators.ohchr.org/> (dostęp: 8.11.2022).

interesów jako pracownika (związki zawodowe, strajk). Dokument ten umożliwił również pogodzenie kariery zawodowej z życiem prywatnym (urlop, ograniczenie liczby godzin pracy). Wadą Paktów pozostaje słaby mechanizm egzekwowania naruszeń uprawnień jednostki.

Oprócz omówionych wyżej aktów prawnych o charakterze generalnym w powszechnym systemie ochrony praw człowieka prawo do pracy zabezpieczono również w regulacjach o charakterze wyspecjalizowanym. Uwagę zwraca zagwarantowanie możliwości podjęcia pracy najemnej, samozatrudnienia i wykonywania wolnych zawodów przez uchodźców — co zawarto w Konwencji dotyczącej statusu uchodźców z 1951 roku²¹. Analogiczne uprawnienia w 1954 roku uzyskali bezpaństwowcy²². Problematykę prawa do pracy poruszono również w Konwencji w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet uchwalonej przez Zgromadzenie Ogólne ONZ w 1979 roku²³. Szereg konwencji regulujących szczegóły funkcjonowania rynku pracy wydała Międzynarodowa Organizacja Pracy (MOP), między innymi Konwencję dotyczącą wolności związkowej i ochrony praw związkowych (nr 87) z 1948 roku, Konwencję w sprawie równego wynagrodzenia (nr 100) z 1951 roku, Konwencję o zniesieniu pracy przymusowej (nr 105) z 1957 roku, Konwencję w sprawie dyskryminacji w zatrudnieniu i wykonywaniu zawodu (nr 111) z 1958 roku oraz Konwencję dotyczącą popierania zatrudnienia i ochrony przed bezrobociem (nr 168) z 1988 roku. Konwencje MOP są rozwinięciem zapisów Paktów, choć w praktyce często mają większe znaczenie²⁴. Z racji tego, że mają charakter umów międzynarodowych, podlegają nie tylko ratyfikacji, lecz także implementacji do krajowego porządku prawnego²⁵.

Prawo do pracy w regionalnych systemach ochrony praw człowieka

Równoległe do powszechnego systemu ochrony praw człowieka wykształciły się systemy regionalne. Było to uzasadnione faktem, że umowy uniwersalne okazywały się nieskuteczne, a ich ratyfikacja była dla państw jedynie formalnością. Uwagę zwraca również to, że akty powszechne posługiwały się bardzo ogólnymi, a przy tym wieloznacznymi pojęciami, co pozwalało na dość szeroką i swobodną

²¹ Konwencja dotycząca statusu uchodźców z 28 lipca 1951 roku, art. 17–19 (Dz.U. z 1991 r. Nr 119, poz. 515).

²² Konwencja dotycząca statusu bezpaństwowców z 28 września 1954 roku, art. 17–19, [w:] *Księga jubileuszowa...*, s. 586–587.

²³ Konwencja w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet z 18 grudnia 1979 roku, art. 11 (Dz.U. z 1982 r. Nr 10, poz. 71).

²⁴ A. Michalska, *Ochrona praw człowieka w ramach Międzynarodowej Organizacji Pracy*, „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny” 41, 1979, nr 3, s. 19–20.

²⁵ P. Czachorowski, *Międzynarodowa Organizacja Pracy. Geneza — struktura — funkcjonowanie. Casus wolności związkowej*, Gdańsk 2002, s. 121 i 123.

ich interpretację²⁶. Systemy regionalne dają natomiast możliwość dostosowywania prawa międzynarodowego do warunków lokalnych²⁷.

Pierwszą powojenną umową regionalną, która zajęła się między innymi problematyką praw człowieka, była amerykańska Karta z Bogoty. Podpisano ją 30 kwietnia 1948 roku. Prawo do pracy ujęto w niej jako zarówno prawo człowieka, jak i obowiązek społeczny²⁸. W dalszej ewolucji systemu amerykańskiego wyróżnić można trzy istotne wydarzenia. Pierwszym z nich była decyzja szefów dyplomacji z 1959 roku uznająca, że ochrona praw człowieka nie może stanowić wyłącznej kompetencji państwa i konieczne jest ujęcie jej w ramy konwencji międzynarodowych²⁹. Drugim była podpisana w 1969 roku Amerykańska konwencja praw człowieka. Temat prawa do pracy poruszyła ona w art. 6 — zakazał on niewolnictwa oraz pracy przymusowej³⁰. Poza nim Konwencja nie dotykała spraw ekonomicznych. Ostatnim z wydarzeń kluczowych dla rozwoju systemu amerykańskiego było zawarcie Protokołu dodatkowego do Amerykańskiej konwencji praw człowieka. Dotyczył on praw gospodarczych, społecznych i kulturalnych. W art. 6 zagwarantowano prawo do pracy i swobody wyboru zawodu, a na sygnatariuszy nałożono obowiązek tworzenia warunków umożliwiających jego urzeczywistnienie. Artykuł 7 zapewnił sprawiedliwe, bezpieczne i higieniczne warunki pracy oraz płatny urlop, ograniczenie czasu pracy i wprowadzenie regulacji dotyczących wypoczynku. Zrzeszanie się pracowników w związkach zawodowych i prawo podejmowania przez nich strajku potwierdził zaś art. 8³¹. Trzeba zaznaczyć, że w zakresie prawa do pracy amerykański system ochrony praw człowieka nie jest tak rozbudowany jak system powszechny. Jego rozwój jest bardzo powolny — od podpisania Karty z Bogoty do przyjęcia Protokołu dodatkowego do Amerykańskiej konwencji praw człowieka minęło 40 lat. Z uwagi na fakt, że równa się to przeciętnej długości trwania aktywności zawodowej człowieka, okres ten jest bardzo długi — w tak szczególnej sprawie jak zatrudnienie zmiany powinny następować szybciej.

W systemie afrykańskim prawa człowieka o charakterze politycznym i ekonomicznym zostały zawarte jedynie w Afrykańskiej karcie praw człowieka i ludów

²⁶ A. Michalska, *Uniwersalizm i regionalizm w międzynarodowej ochronie praw człowieka*, „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny” 36, 1974, nr 2, s. 41–43.

²⁷ A. Dąbrowska, *Regionalne Trybunały Praw Człowieka — analiza prawnoporównawcza*, Toruń 2021, s. 46.

²⁸ Karta z Bogoty z 30 kwietnia 1948 roku, art. 45, <http://hrlibrary.umn.edu/iachr/oascharter.html> (dostęp: 6.04.2022).

²⁹ A. Michalska, *Prawa człowieka w systemie Organizacji Państw Amerykańskich*, „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny” 42, 1980, nr 2, s. 73.

³⁰ Amerykańska konwencja praw człowieka z 22 listopada 1969 roku, art. 6, [w:] *Księga jubileuszowa...*, s. 101.

³¹ Protokół dodatkowy do Amerykańskiej konwencji praw człowieka z 17 listopada 1988 roku, art. 6–8, [w:] *Księga jubileuszowa...*, s. 114–115.

z 1981 roku. Prawo do pracy ujęto w niej w dwojaki sposób — art. 15 określił je jako prawo każdego człowieka, z kolei art. 29 zdefiniował pracę jako obowiązek jednostki wobec społeczeństwa. Podkreślono przy tym, że każdy powinien oddać na jego usługi zarówno umiejętności fizyczne, jak i zdolności intelektualne³². Takie podejście do regulacji praw człowieka w Afryce ma źródło w uwarunkowaniach kulturowych i doświadczeniach historycznych. Nie może zatem dziwić, że nacisk na wspólnotowy charakter społeczeństw ma odzwierciedlenie również w zapisach Karty.

System arabski jako jedyny wciąż nie powołał do życia trybunału praw człowieka, co wynika z faktu, że pozostaje on we wstępnym etapie tworzenia. Podstawowym aktem chroniącym prawo do pracy jest Arabska karta praw człowieka z 2004 roku. W art. 34 zagwarantowała ona swobodę podejmowania pracy i zakazała wszelkiej dyskryminacji na tym tle. Zabezpieczyła również prawo do wypoczynku, płatnego urlopu oraz odpowiedniego wynagrodzenia. Karta zobowiązała państwa do zapewnienia pracy możliwie dużej liczbie chętnych oraz nałożyła na nie obowiązek ochrony dzieci przed wyzyskiem ekonomicznym. Artykuł 35 zagwarantował zaś prawo do tworzenia związków zawodowych³³. Można zatem uznać, że w teorii system arabski nie odbiega od standardów systemu powszechnego. Interesujący jest zwłaszcza fakt, że pomimo kulturowej dyskryminacji kobiet Karta zabezpieczyła także ich prawa.

W Europie wykształciły się dwa niezależne od siebie systemy ochrony praw człowieka: system Rady Europy i system Unii Europejskiej. Stosunek Europejskiej konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności (RE) z 1950 roku do prawa do pracy ograniczył się do zakazania niewolnictwa i pracy przymusowej, co ujęto w art. 4. W art. 11 zagwarantowano zaś prawo do zrzeszania się w związkach zawodowych³⁴. Prawo do pracy zostało szerzej poruszone w Europejskiej karcie społecznej (RE) z 1961 roku, w której zdefiniowano je jako prawo człowieka oraz wymieniono szereg uprawnień jednostki, między innymi prawo do urlopu, bezpiecznych warunków pracy i doradztwa zawodowego³⁵. W 1993 roku zdecydowano się na zawarcie Zrewidowanej europejskiej karty społecznej, która zawiera rozszerzony katalog praw socjalnych, a przy tym nie uchyla poprzedniej Karty. Możliwe jest zatem związanie się przez państwo obydwoma traktatami³⁶.

³² Afrykańska karta praw człowieka i ludów z 27 czerwca 1981 roku, art. 15, 29, [w:] *Księga jubileuszowa...*, s. 128.

³³ Arabska karta praw człowieka z 22 maja 2004 roku, art. 34–35, <https://digitallibrary.un.org/record/551368> (dostęp: 26.02.2022).

³⁴ Europejska konwencja o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności z 4 listopada 1950 roku, art. 4, 11 (Dz.U. z 1993 r. Nr 61, poz. 284).

³⁵ Europejska karta społeczna z 18 października 1961 roku, art. 2, 3, 9 (Dz.U. z 1999 r. Nr 8, poz. 67).

³⁶ M. Wujczyk, *(Zrewidowana) Europejska Karta Społeczna jako międzynarodowy standard chroniący prawa wynikające z systemu zabezpieczenia społecznego w okresie przemian ekono-*

Obecnie podstawowym aktem prawnym dotyczącym ochrony praw człowieka w Unii Europejskiej jest Karta praw podstawowych (KPP) z 2000 roku. Zagwarantowała ona między innymi prawo zrzeszania się pracowników, możliwość wyboru pracy, zakaz dyskryminacji w pracy oraz prawo do strajku³⁷. Cechą charakterystyczną KPP jest fakt, że w jednym dokumencie zebrane zostały prawa o charakterze politycznym, ekonomicznym i socjalnym³⁸.

W regionalnych systemach ochrony praw człowieka, z wyjątkiem arabskiego, powołano specjalne organy służące egzekwowaniu praw przez jednostki. Najszersze uprawnienia jednostka ma w systemie europejskim³⁹. Ponadto w systemach: amerykańskim i afrykańskim państwo musi wyrazić odrębną zgodę na samo związanie się jurysdykcją trybunału. System europejski nie przewiduje takiej procedury⁴⁰. Oprócz wydawania rozstrzygnięć w sprawach indywidualnych, trybunały mają również prawo do wydawania niewiążących opinii doradczych. Warto zaznaczyć, że regionalne trybunały praw człowieka zaczęły ze sobą współpracować oraz zapowiedziały wspólne publikowanie przełomowych orzeczeń⁴¹.

Wnioski

Okres powojenny przyniósł szereg umów międzynarodowych regulujących prawa człowieka, w tym prawo do pracy. Dokumenty te najczęściej wyrażały je wprost, ale w żadnym ze zbadanych aktów nie dano jednostce możliwości dochodzenia roszczeń wobec państwa za brak realizacji prawa do pracy. Dotyczące go przepisy sformułowano zaś poprzez opisanie zasad, którymi państwa powinny kierować się w swojej polityce. Choć powojenne akty prawa międzynarodowego nawiązują do osiągnięć drugiej generacji praw człowieka, to zawarte w nich regulacje są nieostre. Pomimo zagwarantowania prawa do wynagrodzenia, zabezpieczenia społecznego, urlopu czy wypoczynku ich doprecyzowanie pozostawiono w gestii państw, by te dostosowały je do panujących w nich uwarunkowań ekonomiczno-kulturowych. Państwa zobowiązane są także do podejmowania działań zmierzających do pełnej realizacji praw zawartych w umowach międzynarodowych.

W regionalnych systemach ochrony praw człowieka wyróżnia się zwłaszcza system afrykański — prawo do pracy nadał on niejednoznaczny charakter zarówno przywileju, jak i obowiązku jednostki wobec społeczeństwa. Europej-

miczno-społecznych, „Opolskie Studia Administracyjno-Prawne” 16, 2018, nr 3, s. 36.

³⁷ Karta praw podstawowych unii europejskiej z 7 grudnia 2000 roku, art. 12, 15–16, 23, 28 (Dz.U. C 326 z 26.10.2012).

³⁸ K. Wójtowicz, *Ochrona praw człowieka w Unii Europejskiej*, [w:] *System ochrony praw człowieka...*, s. 218.

³⁹ A. Dąbrowska, *Regionalne Trybunały...*, s. 110.

⁴⁰ *Ibidem*, s. 113–114.

⁴¹ *Ibidem*, s. 288.

charakteryzuje wykształcenie dwóch bardzo rozbudowanych, choć niezależnych od siebie systemów. System arabski zawiera zapisy antydyskryminacyjne, jednak ich przestrzeganie napotyka na opór wynikający z czynników kulturowych. W systemie amerykańskim zaś omawiane zagadnienia znalazły się w uzupełniającym Konwencję Protokole dodatkowym.

Należy podkreślić, że wpisanie prawa do pracy do umów międzynarodowych jest niewątpliwym osiągnięciem. W wielu regionach świata problemem jest jednak funkcjonowanie tego prawa w praktyce. Z jednej strony jednostki napotykają problemy lub niemożność wyegzekwowania swoich praw, z drugiej — międzynarodowe procedury monitorowania naruszeń są dość iluzoryczne.

Nadzieję na poprawę stanu przestrzegania praw człowieka związanych z prawem do pracy niesie zarówno rozwój regionalnych trybunałów praw człowieka, jak i współpraca między nimi. Trzeba zaznaczyć, że w niektórych częściach świata nie doszło do zawarcia odrębnych konwencji praw człowieka oraz powołania wyspecjalizowanych trybunałów (na przykład na Dalekim Wschodzie), co w praktyce oznacza, że obywatele tamtejszych państw są pozbawieni możliwości skorzystania z takiej formy ochrony swych praw.

Bibliografia

Akty prawne

- Afrykańska karta praw człowieka i ludów z 27 czerwca 1981 roku, [w:] *Księga jubileuszowa Rzecznika Praw Obywatelskich*, t. 2. *Wybór dokumentów prawa międzynarodowego dotyczących praw człowieka*, red. M. Zubik, Warszawa 2008, s. 121–129.
- Amerykańska konwencja praw człowieka z 22 listopada 1969 roku, [w:] *Księga jubileuszowa Rzecznika Praw Obywatelskich*, t. 2. *Wybór dokumentów prawa międzynarodowego dotyczących praw człowieka*, red. M. Zubik, Warszawa 2008, s. 99–111.
- Arabska karta praw człowieka z 22 maja 2004 roku, <https://digitallibrary.un.org/record/551368>.
- Europejska karta społeczna z 18 października 1961 roku (Dz.U. z 1999 r. Nr 8, poz. 67).
- Europejska konwencja o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności z 4 listopada 1950 roku (Dz.U. z 1993 r. Nr 61, poz. 284).
- Karta Narodów Zjednoczonych z 26 czerwca 1945 roku (Dz.U. z 1947 r. Nr 23, poz. 90).
- Karta praw podstawowych unii europejskiej z 7 grudnia 2000 roku (Dz.U. C 326 z 26.10.2012).
- Karta z Bogoty z 30 kwietnia 1948 roku, <http://hrlibrary.umn.edu/iachr/oascharter.html>.
- Konwencja dotycząca statusu bezpaństwowców z 28 września 1954 roku, [w:] *Księga jubileuszowa Rzecznika Praw Obywatelskich*, t. 2. *Wybór dokumentów prawa międzynarodowego dotyczących praw człowieka*, red. M. Zubik, Warszawa 2008, s. 581–591.
- Konwencja dotycząca statusu uchodźców z 28 lipca 1951 roku (Dz.U. z 1991 r. Nr 119, poz. 515).
- Konwencja w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet z 18 grudnia 1979 roku (Dz.U. z 1982 r. Nr 10, poz. 71).
- Międzynarodowy pakt praw gospodarczych, społecznych i kulturalnych z 16 grudnia 1966 roku (Dz.U. z 1977 r. Nr 38, poz. 169).
- Międzynarodowy pakt praw obywatelskich i politycznych z 16 grudnia 1966 roku (Dz.U. z 1977 r. Nr 38, poz. 167).

Powszechna deklaracja praw człowieka z 10 grudnia 1948 roku, [w:] *Księga jubileuszowa Rzecznika Praw Obywatelskich*, t. 2. *Wybór dokumentów prawa międzynarodowego dotyczących praw człowieka*, red. M. Zubik, Warszawa 2008, s. 11–16.

Protokół dodatkowy do Amerykańskiej konwencji praw człowieka z 17 listopada 1988 roku, [w:] *Księga jubileuszowa Rzecznika Praw Obywatelskich*, t. 2. *Wybór dokumentów prawa międzynarodowego dotyczących praw człowieka*, red. M. Zubik, Warszawa 2008, s. 112–120.

Opracowania

Barcik J., Srogosz T., *Prawo międzynarodowe publiczne*, Warszawa 2014.

Bryl K., [w:] *Międzynarodowy pakt praw gospodarczych, socjalnych i kulturalnych. Komentarz*, red. Z. Kędzia, A. Hernandez-Pończyńska, Warszawa 2018, s. 99–144.

Czachorowski P., *Międzynarodowa Organizacja Pracy. Geneza — struktura — funkcjonowanie. Casus wolności związkowej*, Gdańsk 2002.

Dąbrowska A., *Regionalne Trybunały Praw Człowieka — analiza prawno-porównawcza*, Toruń 2021.

Góralczyk W., Sawicki S., *Prawo międzynarodowe publiczne w zarysie*, Warszawa 2020.

Hauser A., [w:] *Międzynarodowy pakt praw gospodarczych, socjalnych i kulturalnych. Komentarz*, red. Z. Kędzia, A. Hernandez-Pończyńska, Warszawa 2018, s. 801–836.

Kędzia Z., [w:] *Międzynarodowy pakt praw gospodarczych, socjalnych i kulturalnych. Komentarz*, red. Z. Kędzia, A. Hernandez-Pończyńska, Warszawa 2018, s. 773–784.

Liżewski B., *Operacjonalizacja ochrony praw człowieka w porządku Europejskiej Konwencji Praw Człowieka (Studium teoretycznoprawne)*, Lublin 2015.

Łukomski J., [w:] *Międzynarodowy pakt praw gospodarczych, socjalnych i kulturalnych. Komentarz*, red. Z. Kędzia, A. Hernandez-Pończyńska, Warszawa 2018, s. 235–288.

Michalska A., *Ochrona praw człowieka w ramach Międzynarodowej Organizacji Pracy*, „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny” 41, 1979, nr 3, s. 17–44.

Michalska A., *Prawa człowieka w systemie organizacji państw amerykańskich*, „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny” 41, 1979, nr 3, s. 71–87.

Michalska A., *Uniwersalizm i regionalizm w międzynarodowej ochronie praw człowieka*, „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny” 36, 1974, nr 2, s. 27–53.

Malinowska I., *Prawa człowieka w Unii Europejskiej*, Warszawa 2005.

Status of Ratification Interactive Dashboard, United Nations Human Rights Office of the High Commissioner, <https://indicators.ohchr.org/>.

Wieruszewski R., *ONZ-owski system ochrony praw człowieka*, [w:] *System ochrony praw człowieka*, red. J. Skóra, Kraków 2003, s. 57–114.

Wójtowicz K., *Ochrona praw człowieka w Unii Europejskiej*, [w:] *System ochrony praw człowieka*, red. J. Skóra, Kraków 2003, s. 199–220.

Wujczyk M., *(Zrewidowana) Europejska Karta Społeczna jako międzynarodowy standard chroniący prawa wynikające z systemu zabezpieczenia społecznego w okresie przemian ekonomiczno-społecznych*, „Opolskie Studia Administracyjno-Prawne” 16, 2018, nr 3, s. 35–47.