

государстве: Харьков, НУВД 2004 - 231 с.

17. Проект Закона про нормативно-правові акти № 7409 від 01.12.2010 // [Електронний ресурс] – Режим доступу: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_2?pf3516=7409&skl=7](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_2?pf3516=7409&skl=7).

18. Гражданское право Украины: Практическое пособие. – Изд. 3-е. – Харьков: Консум, 2000. – 236 с.

УДК 349.2

Кисельова О.І.,

старший викладач кафедри адміністративного права,  
господарського права та фінансово-економічної безпеки  
Сумського державного університету,  
кандидат юридичних наук

## ПОНЯТТЯ ТА СУБ'ЄКТИ МІЖНАРОДНО-ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ

*Стаття присвячена дослідженню поняття «міжнародно-правове регулювання праці», визначенню ознак такого регулювання та його співвідношення із національним регулюванням трудових відносин. Визначено особливості правових норм, які приймаються в рамках міжнародно-правового регулювання праці. Досліджено роль основних міжнародних організацій, ООН, МОП, Ради Європи, СНД у встановленні міжнародних трудових стандартів.*

**Ключові слова:** *правове регулювання праці, міжнародно-правове регулювання праці, міжнародні трудові стандарти, трипартизм, суб'єкти міжнародно-правового регулювання праці.*

*Статья посвящена исследованию понятия «международно-правовое регулирование труда», определению признаков такого регулирования и его соотношение с национальным регулированием трудовых отношений. Определены особенности правовых норм, принимаемых в рамках международно-правового регулирования труда. Исследована роль основных международных организаций, ООН, МОТ, Совета Европы, СНГ в установлении международных трудовых стандартов.*

**Ключевые слова:** *правовое регулирование труда, международно-правовое регулирование труда, международные трудовые стандарты, трипартизм, субъекты международно-правового регулирования труда.*

*The article investigates the concept of "international legal regulation of employment", given the definition of signs of this regulation and its relationship with the national regulation of labor relations. Analyzed the features of legal norms adopted within the framework of international legal regulation of employment. Investigated the role of major international organizations, the UN, ILO, Council of Europe, CIS countries in establishing international labor standards.*

**Keywords:** *legal regulation of employment, international legal regulation of employment, international labor standards, tripartism, subjects of international legal regulation of employment.*

На сьогодні національне трудове законодавство перебуває на стадії реформування. Діючий Кодекс законів про працю, прийнятий ще в радянський період, уже не відповідає сучасним ринковим механізмам, не враховує нові тенденції в регулювання трудових відносин, в тому числі пов'язані з розвитком нетиповим форм зайнятості, підвищення ролі договірного регулювання у сфері праці тощо. Оскільки трудові відносини тісно супроводжують життя більшість громадян, стан їх правового регулювання є важливим критерієм соціальної спрямованості діяльності держави.

З огляду на це, національне трудове законодавство потребує змін, і в першу чергу у напрямку відповідності існуючим у цій сфері міжнародно-правовим нормам. Проголошений Україною курс на європейську інтеграцію актуалізує необхідність врахування міжнародних трудових стандартів у національному законодавстві. Крім того, міжнародно-правові норми у галузі праці постійно покращують становище трудящих, надають їм більше прав та забезпечують гарантії цих прав. Специфіка міжнародно-правового регулювання праці полягає у тому, що воно не лише спрямовує зміст національних норм, але й поряд з останнім чинить вплив на конкретні суспільно-

трудові відносини, забезпечуючи повноцінну реалізацію громадянами свого конституційного права на працю.

Дослідженням окремих аспектів міжнародно-правового регулювання праці займалися такі зарубіжні та вітчизняні вчені як В.Денисова, В. Дем'янець, Е.Бредлі, С.Горшкова, А.Дмитрієва, С.Глотова, Л.Ентіна, В.Євінтова, Є. Кисельов, Т.Левицький, І.Лукашук, Л.Луць, В.Мармазова, Т.Нешатаєва, С.Черниченко, Є.Шібаєва та ін.

Метою статті є загальнотеоретична характеристика поняття та міжнародно-правового регулювання праці.

Впорядкування трудових відносин здійснюється державою за допомогою юридичного впливу механізму правового регулювання, важливу роль в якому посідає такий елемент, як міжнародно-правове регулювання праці. Правове регулювання, як цілеспрямована юридична діяльність, супроводжує всю історію існування права у суспільстві. Але, якщо на перших порах воно являло собою спроби вгадати „волю богів”, то з часом перетворилось на „людську, занадто людську” справу. В епоху розквіту юридичного світогляду (XVIII ст.) на Заході переважало переконання, що одним розчерком пера можна змінити правову систему держави [1, с.633]. Термін регулювання походить від латинського „regulo” – правило, і означає впорядкування, налагоджування, приведення будь-чого у відповідність до чогось. Право завжди регулятивне. Діючи як комунікативна система, воно регулює поведінку суб'єктів права, ставить її в певні рамки.

Як обґрунтовано вказує А. В. Поляков, поняття „правове регулювання” має декілька вимірів. В телеологічному сенсі правове регулювання – цілеспрямований текстуальний (інформаційно - ціннісний) правовий вплив на суб'єктів правової комунікації, який викликає їх відповідну поведінку [1, с.631]. У функціональному сенсі – це орієнтація поведінки суб'єктів правової комунікації на нормативні умови [1, с.632]. Деякі вчені вважають, що правове регулювання - це правовий вплив, тобто сукупність різних видів і форм впливу права на суспільні відносини, на поведінку та свідомість людей [2, с.380], інші, що правове регулювання – це вплив права на суспільні відносини за допомогою системи спеціальних юридичних засобів [3, с.257]. На думку С.О. Комарова, не кожна правова категорія безпосередньо регулює суспільні відносини, але можна із впевненістю сказати, що будь-яка з них не може не здійснювати на даний інститут загального впливу [4, с.380]. Погоджуємось з тим, що зміст правового регулювання полягає у здійсненні певного впливу на суспільні відносини, проте, не слід ототожнювати правове регулювання і правовий вплив, оскільки „вплив” є дещо ширшим поняттям, ніж „регулювання”. Значення регулювання полягає у направленні, визначенні вектору поведінки, впорядкуванні, встановленні певних меж, водночас вплив здійснюється більш загально та абстрактно за допомогою різних правових засобів.

Виходячи із вказаних вище підходів до визначення поняття „правове регулювання”, можна зробити висновок, що його слід розглядати як впорядкування суспільних відносин, їх охорона, закріплення та розвиток за допомогою права. Аналіз тлумачень правового регулювання в науковій літературі дозволяє визначити наступні його ознаки: - є різновидом соціального регулювання; - здійснюється за допомогою норм права; - дозволяє впорядкувати відносини між суб'єктами, оскільки в юридичних нормах державою встановлюється міра можливої та необхідної поведінки, тобто межі дозволеного; - має конкретний характер, тому що завжди пов'язане із реальними

відносинами; - має цілеспрямований характер, оскільки направлене на задоволення законних інтересів суб'єктів права; - ефективність правового регулювання залежить від того, яким саме правовим способом воно буде забезпечено; - гарантує виконання закріплених правових норм.

Правове регулювання здійснюється у певній сфері. При цьому, слід враховувати, що не всі суспільні відносини можуть бути врегульовані правом, оскільки воно регулює лише найбільш важливі відносини, що проходять через волю та свідомість людей. Сфера правового регулювання характеризується наступними ознаками: а) є соціальною, оскільки право регулює соціальні відносини; б) ці відносини можуть бути врегульовані правом, тобто можуть пройти через волю та свідомість людей; в) включає в себе сукупність тих конкретних суспільних відносин, які необхідно регулювати правом; охоплює найбільш важливі суспільні відносини, які на даний момент у значній мірі стосуються інтересів суспільства, трудових колективів, організацій, підприємств, тобто сфера правового регулювання не статична, може бути змінена залежно від внутрішніх та зовнішніх умов, рівня економічного, соціального, духовно-культурного розвитку суспільства; д) має обмежений об'єм охоплення та не може включати в себе ті соціально-юридичні явища, які об'єктивно не допускають формально-юридичного впорядкування [5, с.532].

Згідно зі статутом Міжнародної організації праці, міжнародно-правовим регулюванням праці є регулювання умов праці та охорона законних прав працівників шляхом укладення міжнародних угод. Г.І. Чанишева, Н.Б. Болотіна вважають, що міжнародно-правове регулювання праці – встановлена міжнародними договорами система стандартів по врегулюванню праці, яку держави, що приєдналися до відповідного міжнародного договору (тобто ті, які ратифікували його), використовують в національному законодавстві [6]. Вважаємо, що такий підхід значно звужує сферу застосування міжнародних стандартів по врегулюванню праці, оскільки у ньому визначається коло суб'єктів, які підпадають під міжнародно-правове регулювання праці: лише держави, що приєдналися до відповідного міжнародного договору.

С.А. Іванов розглядає міжнародне регулювання праці як різновид міжнародного захисту прав людини [7], мета якого – сприяти покращенню умов праці широких працюючих мас, що витікає зі Статуту МОП, а також з Декларації про цілі та задачі МОП від 10 травня 1944 року. Такий підхід є обґрунтованим, однак в даному випадку не розкривається зміст самого поняття „міжнародно-правового регулювання праці”.

Обґрунтованим вважаємо підхід до тлумачення поняття «міжнародно-правове регулювання праці» І. Я. Киселевим. На думку вченого, міжнародно-правове регулювання праці представляє собою регламентацію за допомогою угод держав питань, пов'язаних із застосуванням найманої праці, покращенням її умов, охороною праці, захистом індивідуальних та колективних інтересів працівників [8, с.5]. Водночас, дане визначення не враховує того, що міжнародно-правове регулювання здійснюється не тільки за допомогою угод держав, але й шляхом правотворчої діяльності міжнародних організацій.

Отже, на нашу думку, міжнародно-правове регулювання праці можна визначити як діяльність держав та міжнародних організацій щодо впорядкування трудових відносин за допомогою права, їх юридичного закріплення, охорони та розвитку.

Міжнародно-правове регулювання праці зародилося на початку ХХ ст. та є результатом сукупної дії багатьох факторів, до числа яких входить боротьба

працівників, вимоги профспілок, вплив ідей видатних діячів XIX ст., бажання різних держав, а також підприємців зрівняти умови конкуренції на міжнародних ринках. Важливу роль в активізації діяльності держав у цій сфері відіграв тиск соціально-демократичних партій та ліво-ліберальних кіл, які розглядали міжнародне регулювання праці як один із інструментів пом'якшення класових протиріч, застосування соціально спрямованих основ в житті суспільства, встановлення миру між народами, прогресування соціальної справедливості, еволюційного реформування капіталізму. Після жовтня 1917 р. на міжнародно-правове регулювання праці почала чинити вплив конкуренція між капіталізмом та соціалізмом. Сильний поштовх розвитку міжнародно-правовому регулюванню праці дало створення Міжнародної організації праці, її активність у сфері видання нормативних актів (конвенцій та рекомендацій), чисельність яких в міжвоєнні роки досягла 133 [8,с.447-448].

Виходячи з наведеного нами визначення поняття «міжнародно-правове регулювання праці», суб'єктами такого регулювання є держави, які укладають відповідні двосторонні та багатосторонні угоди, а також міжнародні організації, уповноважені здійснювати нормотворчість у питаннях трудових відносин. Розглянемо детально правовий статус тих міжнародних організацій, членами яких є Україна, зокрема, Організації Об'єднаних Націй, Міжнародної організації праці, Ради Європи, Співдружності незалежних держав.

Можливість участі Організації Об'єднаних Націй (далі – ООН) в міжнародному регулюванні праці ґрунтується на положеннях п.1 ст.1 і ст.55 Статуту ООН, що визначили завдання міжнародної співпраці з питань вирішення соціальних проблем, забезпеченню пошани до прав людини і основних свобод. Головний вклад нормативних актів ООН в міжнародно-правове регулювання праці полягає в тому, що вони сформулювали систему основних прав людини, які повинні бути закріплені та міститися в законодавстві будь-якої цивілізованої та демократичної держави. Такі права відносяться до загальновизнаних принципів та норм міжнародного права. Основні права у сфері праці закріплені у двох актах ООН: Загальній декларації прав людини та в Міжнародному пакті про економічні, соціальні та культурні права людини.

Міжурядові організації системи ООН реалізують свою правосуб'єктність значною мірою за рахунок створення норм міжнародного публічного права. Як слушно наголошує Т. Н. Нешатаєва, правотворча функція міжнародних організацій проявляє себе двояким чином: по-перше, вони приймають участь в нормотворчому процесі держав; по-друге, безпосередньо самі формулюють юридично обов'язкові правила поведінки учасників міжнародних відносин [9,с.90].

Наступним суб'єктом міжнародно-правового регулювання праці є Міжнародна організація праці (далі – МОП). МОП була створена відповідно до Версальського мирного договору у 1919 році як спеціалізована установа Ліги Націй для підтримки міжнародного співробітництва у справі забезпечення миру в усьому світі й зменшення соціальної несправедливості за рахунок поліпшення умов праці. З 1944 р. МОП функціонує в системі ООН. Найголовнішим завданням МОП є правотворча діяльність в сфері регулювання праці. МОП приймає міжнародно-правові нормативні акти в сфері праці щодо усіх аспектів трудових відносин, починаючи від реалізації права на працю, інших трудових прав, і закінчуючи регулюванням колективних трудових відносин та соціального діалогу.

Міжнародне бюро праці не є суб'єктом міжнародно-правового регулювання праці,

але воно займається підготовкою конвенцій та рекомендацій МОП та аналізує їх виконання, збирає та розповсюджує інформацію по міжнародно-правовому регулюванню умов праці найманих працівників. Згідно зі Статутом МОП одним із головних напрямків діяльності організації є створення міжнародних трудових стандартів, програм, спрямованих на покращення умов праці та життя працюючих, на підвищення можливості зайнятості та підтримку прав людини. МОП здійснює широку програму міжнародного технічного співробітництва для надання допомоги урядам в ефективному впровадженні в життя цих ідей; сприяє загальній та професійній освіті, веде досліджувану та видавничу роботу.

Міжнародно-правове регулювання праці здійснюється також у рамках регіональних організацій, зокрема Ради Європи. Згідно зі Статутом організації, її членами можуть бути країни, які є парламентськими демократіями та які дотримують принципи плюралізму та основні права і свободи людини та громадянина. Система права Ради Європи є невід'ємною частиною міжнародного права, що утворюється і функціонує на підставі основних принципів та норм міжнародного права. Первинними її елементами є норми міжнародного права, що створюються у межах завдань Ради Європи. Система права містить і специфічні норми, що визначають внутрішню організацію Ради Європи. [10, с.20]. Радою Європи розробляються та приймаються загальноєвропейські конвенції з різних питань співробітництва, зокрема і у сфері праці, але стосуються вони, насамперед, захисту прав людини.

Ще одним регіональним об'єднанням, що здійснює міжнародно-правове регулювання праці, які має вплив і на національне законодавство України, є Співдружність Незалежних Держав (далі - СНД), створена 1991 р. За час діяльності СНД підписано значну кількість документів щодо розвитку різних напрямів багатостороннього співробітництва. Стосовно загальної діяльності Співдружності В. Дем'янець вказує наступне: “з огляду на закономірний стан, що склався, діяльність Співдружності, в особі передусім його головних органів, не є ефективною. Переважна більшість документів, прийнятих Радою глав держав, передбачаючи наступну ратифікацію чи виконання інших відповідних внутрішньодержавних процедур, не набуває чинності. На жаль, це можна стверджувати і щодо різних конвенцій та угод, укладених під егідою Співдружності Незалежних Держав” [11,с.146-149]. А Ю.В. Щьокін взагалі категорично заявляє, що на сьогоднішній день СНД перетворено у “клуб за інтересами”, у якому кожна держава має можливість підбирати форми участі та напрямки співпраці” [12, с. 63].

Отже, міжнародно-правове регулювання праці можна визначити як діяльність держав та міжнародних організацій щодо впорядкування трудових відносин за допомогою права, їх юридичного закріплення, охорони та розвитку. Суб'єктами такого регулювання є держави, які укладають відповідні двосторонні та багатосторонні угоди, а також міжнародні організації, уповноважені здійснювати нормотворчість у питаннях трудових відносин. У статті досліджено роль у встановленні міжнародних трудових стандартів тих міжнародних організацій, членами яких є Україна, зокрема, Організації Об'єднаних Націй, Міжнародної організації праці, Ради Європи, Співдружності незалежних держав.

Норми права, прийняті в рамках міжнародно-правового регулювання праці, володіють основними властивостями юридичної норми, тобто містять правило поведінки, що фіксує права та обов'язки суб'єктів; формально визначені за змістом та

об'єктивовані у відповідних джерелах права; є обов'язковими для адресатів (як правило, держав-учасниць); мають загальний характер та здатні регулювати відносини між суб'єктами міжнародного права. Водночас, вони мають ряд особливостей, зокрема, мають загальний характер юридичної норми в тій частині, що стосується не персоніфікованих суб'єктів (часто такими суб'єктами є держави-учасниці). Не завжди їм притаманна і така ознака, як обов'язковість, що забезпечується засобами примусу, які фіксуються у санкції юридичної норми. Як правило, ці заходи фіксуються у Статутах відповідних міжнародних організацій.

### Список використаних джерел

1. Поляков А.В. Общая теория права: проблемы интерпретации в контексте коммуникативного подхода. Курс лекций / А. В. Поляков.-СПб,2004.- 864 с.
2. Теория государства и права: Курс лекций / Под ред. А.В.Малько.-М., Юрист,2001. – 776 с.
3. Копейчиков В. В. Теория держави і права: навч. посіб. / А.М. Колодій. Лисенков С.Л. та інші. - К.: Юрінком Інтер, 2004. – 456 с.
4. Комаров С. А. Общая теория государства и права : Учебник / С. А. Комаров. -М: Юрист,1998. - 416с.
5. Скакун О. Ф. Теория государства и права: Учебник / О. Ф. Скакун.- Харьков: Консум; Ун-т внутр.дел,2000. – 704 с.
6. Трудовое право Украины / под. ред. Г. И. Чанышевой, Н.Б. Болотиной. - Х.: «Одиссей», 2000. – 657 с.
7. Иванов С. А. Проблемы международного регулирования труда / С. А. Иванов. - М., Изд. «Наука», 1964. - 343 с.
8. Киселев И. Я. Сравнительное и международное трудовое право. Учебник для вузов / И. Я. Киселев.- М.: Дело, 1999.- 728 с.
9. Нешатаева Т.Н. Международные организации и право. Новые тенденции в международно-правовом регулировании / Т. Н. Нешатаева.- 2-е изд. - М.: Дело,1999. – 272 с.
10. Луць Л. А. Джерела права Ради Європи: загальнотеоретична характеристика / Л. А. Луць // Держава і право. – Вип. 27. - С.19-25.
11. Дем'янець В. Договірне-правове співробітництво держав-учасниць Співдружності Незалежних Держав / В. Дем'янець // Право України. - 2003. - № 7. - С.146-149.
12. Щекин Ю.В. Международно-правовой статус Содружества Независимых Государств и правовые основания участия Украины в его деятельности / Ю. В. Щекин // Проблеми законності. – 1998. - №35. – С. 40-45.

УДК 349.2

Коляда М.,

аспірант кафедри трудового права і права соціального забезпечення  
Київського національного університету імені Тараса Шевченка

### НАЦІОНАЛЬНІ ОРГАНИ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ В КРАЇНАХ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ ТА УКРАЇНІ

*Статтю присвячено особливостям утворення та діяльності європейських органів соціального діалогу національного рівня та утворення і діяльність Національної тристоронньої соціально-економічної ради України, а також їх взаємодія. Шляхи вдосконалення діяльності національного органу соціального діалогу України на досвіді європейських держав.*

**Ключові слова:** органи соціального діалогу в країнах Європейського Союзу, Національна тристороння соціально-економічна рада України, співпраця соціальних партнерів, громадянське суспільство.

*Статья посвящена особенностям создания и деятельности европейских органов социального диалога национального уровня и создание и деятельность Национального трехстороннего социально-экономического совета Украины, а также их взаимодействие. Пути совершенствования деятельности национального органа социального диалога Украины на опыте европейских государств.*

**Ключевые слова:** органы социального диалога в странах Европейского Союза, Национальный трехсторонний социально-экономический совет Украины, сотрудничество социальных партнеров, гражданское общество.