

УДК 349.2

О. В. ЧОРНОУС,*кандидат юридичних наук,**доцент кафедри трудового та господарського права**навчально-наукового інституту підготовки фахівців кримінальної міліції**Харківського національного університету внутрішніх справ*

ДЖЕРЕЛА МІЖНАРОДНО-ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ТА ЇХ ВПЛИВ НА НАЦІОНАЛЬНЕ ЗАКОНОДАВСТВО

Розглянуто міжнародні нормативно-правові акти, стандарти та їх вплив на правове регулювання національного законодавства у сфері праці. Проаналізовано акти Міжнародної організації праці з питань встановлення стандартів у сфері праці і зайнятості.

Сьогодні переважна більшість держав прагне співвідносити своє право і законодавство з міжнародним правом, роль якого постійно зростає, на що є об'єктивні причини, адже в сучасному світі спостерігається посилення тенденцій взаємозалежності та взаємовпливу держав [1, с. 151]. Однак незважаючи на існування в міжнародному праві відповідних норм про працю, які спрямовані на врегулювання трудових відносин на внутрішньодержавному рівні, міжнародне право, залишаючись правом міждержавним, зберігає сферу своєї дії, що не збігається зі сферою дії внутрішньодержавного права. Учасниками міжнародних угод, що містять трудові норми, є саме держави, які приймають на себе зобов'язання щодо їх виконання, і лише останні несуть відповідальність за їхнє недотримання [2, с. 28]. З огляду на це необхідно враховувати і той факт, що положення нового Трудового кодексу України повинні відповідати імплементаційним міжнародним трудовим стандартам, що сприятиме врахуванню найкращого міжнародного досвіду у сфері трудових відносин. Як справедливо зазначає О. І. Процевський, одним із головних завдань, а можливо, й причин кодифікації законодавства про працю, є врахування в новому Трудовому кодексі норм міжнародного трудового права, особливо положень конвенцій та рекомендацій Міжнародної організації праці (далі – МОП) [3].

Звертаючи увагу на вищевикладене, вважаємо, що однією із проблем трудового права України є приведення джерел вітчизняного трудового права України у відповідність до норм міжнародного трудового законодавства, оскільки питання зміни або припинення міжнародно-правових зобов'язань у сфері праці також прямо залежать від позиції держав. Тому важливе місце в сучасному світі посідає вивчення досвіду діяльності міжнародних органі-

зацій та впливу міжнародних джерел про працю на національне законодавство.

Діяльність Міжнародної організації праці є об'єктом досліджень багатьох учених, як вітчизняних, так і закордонних. Так, проблемами впливу Міжнародної організації праці на трудові відносини, а також питаннями теоретичних та практичних проблем розвитку соціально-трудо-вих відносин займалися: Е. М. Аметистов, Л. Р. Вільсрм, Н. Д. Гетьманцева, В. В. Жернаков, П. І. Жигалкін, С. А. Іванов, Ж. Камерлінк, І. Я. Кисельов, Ю. М. Колосов, В. І. Кузнецов, А. Р. Мацюк, Г. І. Чанишева тощо.

Метою даної статті є аналіз міжнародних нормативно-правових актів у сфері захисту трудових прав та їх вплив на вітчизняне трудове право як засіб прискорення євроінтеграції нашої держави. Новизна роботи обґрунтовується новим підходом до вивчення діяльності МОП, зокрема, з'ясуванням окремих напрямків, що вироблені МОТ стосовно нормотворчої діяльності у сфері регулювання та захисту трудових прав працівників та їх застосування в національному законодавстві.

Україна як самостійна держава проголосила визнання загальнолюдських цінностей і тому зобов'язалась дотримуватись загально-визначених принципів міжнародного права. У ст. 9 Конституції України [4, с. 141] передбачено, що чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, є частиною національного законодавства України. Щодо положень трудового законодавства, то ст. 8¹ Кодексу законів про працю України [5] конкретизує положення Основного Закону. Вона містить норму, згідно з якою якщо міжнародним договором або міжнародною угодою, в яких бере участь Україна, встановлено інші правила, ніж ті, що їх містить законодавство

України про працю, то застосовуються правила міжнародного договору або міжнародної угоди.

До таких договорів в галузі праці передусім належать ратифіковані або схвалені конвенції та рекомендації МОП, офіційно опубліковані в Україні.

Міжнародно-правове регулювання праці становить собою регламентування за допомогою міжнародних угод держав питань, пов'язаних із застосуванням праці, поліпшенням її умов, охороною праці, захистом індивідуальних та колективних інтересів працівників. Формальним вираженням такого регулювання є норми (стандарти) праці, закріплені в актах, прийнятих Організацією Об'єднаних Націй, МОП, регіональними об'єднаннями держав у Європі, Америці, Африці, на Близькому Сході, а також у двосторонніх договорах між державами.

Міжнародно-правове регулювання праці – це встановлена міжнародними договорами (актами) система стандартів щодо регулювання праці, яку держави, що приєдналися до відповідного міжнародного договору (ратифікували його), використовують у національному трудовому законодавстві. Суб'єктами міжнародно-правового регулювання праці є ООН та її спеціалізований орган – Міжнародна організація праці. Науковці вважають, що МОП є єдиною міжнародною організацією, де держави-члени представлені трьома сторонами (діє принцип трипартизму): урядом (по дві особи від кожної держави), представниками роботодавців і представниками трудящих [6, с. 47; 7, с. 25]. Окрім трипартизму, чинником успішності МОП є її здатність до оновлення у відповідь на зміни, що відбуваються у світі. Важливу роль в розвитку МОП відіграло прийняття в 1944 р. Міжнародною конференцією праці у Філадельфії Декларації про діяльність МОП. Вона отримала назву Філадельфійської декларації та, власне, разом зі статутом визначила основні цілі та завдання Організації, які залишаються актуальними й дотепер. Указана Декларація, окресливши магістральні шляхи не лише діяльності МОП, а й світової соціальної політики загалом на другу половину ХХ ст., і нині залишається керівним документом у роботі МОП [8]. Філадельфійська декларація МОП також закликала уряди запровадити гарантовану мінімальну заробітну плату, досягти повної зайнятості, сприяти реалізації програм соціального забезпечення, покращенню умов праці та життєвого рівня населення, забезпеченню можливостей навчання й просування на вищі посади працівників, забезпеченню рівних можливостей отримання загальної та професійної освіти. Визначені Декларацією цілі та завдання є головними в діяльності МОП, однак сучасні умови визначають необхідність виявлення пріоритетів її діяльності. До основних серед них можна віднести такі: підтримка процесу демократизації для сприяння розвитку трипартизму, діалогу між партнерами в кожній державі; продовження боротьби з бідністю, передусім через підвищення рівня зайнятості, в тому числі шляхом перепідготовки робочої сили; захист трудових та громадянських прав працівників у всіх його формах. Завершується Декларація твердженням, що викладені в ній принципи «повністю можуть бути застосовані всіма народами», а їх поширення на все ще «залежні народи... є завданням всього цивілізованого світу». Така заява сприяла тому, що перед отриманням незалежності країнами «третього світу» Декларацію назвали «хартією залежних народів» [9]. МОП постійно контролює застосування міжнародних трудових норм. Кожна держава-член зобов'язана регулярно подавати доповідь про законодавчі та практичні заходи, до яких вдається з метою втілення в життя положень кожної конвенції, яку вона ратифікувала.

Прийнято вважати, що у своїй сукупності конвенції та рекомендації МОП створюють Міжнародний кодекс праці (далі – МКП). МКП охоплює такі питання, як тривалість робочого часу, охорона материнства, соціальне забезпечення, нічна праця жінок, охорона праці підлітків, міграція в пошуках роботи, інспекція праці, ліквідація примусової праці, право працівників створювати свої професійні організації, рівна оплата жіночої праці, відносини між трудящими і організацією, охорона праці тощо.

У рамках ООН закріплено основні права людини у сфері праці. Саме правові документи ООН, у яких отримали програмне та нормативне закріплення трудові права, стали фундаментальними в процесі формування правової моделі міжнародних трудових стандартів. Саме правові документи ООН, які за своєю природою мають універсальний характер, – це Загальна декларація прав людини, пакти 1966 р., Міжнародна конвенція про ліквідацію всіх форм расової дискримінації (1966 р.), Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (1979 р.), Міжнародна конвенція про захист прав усіх трудящих-мігрантів та членів їх сімей (1990 р.), Конвенція про права дитини (1989 р.) – створили формальні передумови для такого моделювання і впорядкування нормотворчої діяльності МОП у другій половині ХХ ст.

Так, Загальна декларація прав людини проголошує низку основних трудових прав: а) кожна людина як член суспільства має право на соціальне забезпечення і на здійснення необхідних для підтримання її гідності і для вільного розвитку її особи прав у економічній, соціальній і культурній галузях (ст. 21); б) кожна людина має право на працю, на вільний вибір роботи, на справедливий і сприятливий умови праці та на захист від безробіття (п. 1 ст. 22); в) кожна людина, без будь-якої дискримінації, має право на рівну оплату за однакову працю (п. 2 ст. 23); г) кожний працюючий має право на справедливу і задовільну винагороду, яка забезпечує гідне людині існування її самої та її сім'ї і яка в разі необхідності доповнюється іншими засобами соціального забезпечення (п. 3 ст. 23); д) кожна людина має право створювати професійні спілки і входити до професійних спілок для захисту своїх інтересів (п. 4 ст. 23); е) кожна людина має право на відпочинок і дозвілля, включаючи право на розумне обмеження робочого дня та на оплачувану періодичну відпустку (ст. 24); є) кожна людина має право на такий життєвий рівень, включаючи їжу, одяг, житло, медичний догляд та необхідне соціальне обслуговування, який є необхідним для підтримання здоров'я і добробуту її самої та її сім'ї, і право на забезпечення в разі безробіття, хвороби, інвалідності, вдовства, старості чи іншого випадку втрати засобів до існування через незалежні від неї обставини (п. 1 ст. 25).

Фундаментальні положення щодо основних прав людини у сфері праці та трудових відносин, які визначені правовими документами ООН, конкретизовані та детально регламентовані Міжнародною організацією праці шляхом розроблення та прийняття конвенцій та рекомендацій з окремих питань праці. Норми, розроблені МОП, можна поділити на дві великі групи залежно від об'єкта правового впливу та категорій працівників, щодо яких взаємоузгоджуються інтереси держав-членів МОП.

До першої групи належать норми, які: а) визначають основні права людини у сфері праці, гарантії їх забезпечення та захисту; б) спрямовані на вирішення проблем зайнятості та запобігання безробіттю; в) визначають основи та пріоритети соціальної політики, соціального забезпечення та соціального страхування; г) регулюють умови праці та відпочинку; д) стосуються колективно-договірного регулювання та реалізації і захисту колективних прав працівників.

Другу групу міжнародних трудових стандартів становлять норми: а) щодо зайнятості та

визначення умов праці й відпочинку жінок; б) які регулюють працю дітей та підлітків; в) які регулюють працю осіб похилого віку; г) які визначають основи правового статусу трудівників-мігрантів і регулюють трудові відносини; д) які регулюють працю певних категорій працівників (зайнятих у промисловості, на транспорті, шахтах, торгівлі, сільському господарстві, моряків та рибалок, корінного населення та населення, яке веде племінний спосіб життя, працівників плантацій, сестринського персоналу тощо).

Основні права людини у сфері праці та трудових відносин стосуються передусім заборони примусової праці, заборони дискримінації у сфері праці та прав на асоціацію. У правових документах МОП на проблемах примусової чи обов'язкової праці зосереджена значна увага. Основними серед них є Конвенція про примусову чи обов'язкову працю № 29 (1930 р.) та конвенція про скасування примусової праці № 105 (1957 р.), рекомендація щодо непрямого примушування до праці № 35 (1930 р.) та рекомендація щодо регламентації примусової або обов'язкової праці» № 36 (1930 р.).

Потрібно виділити, що окрему групу становлять норми щодо дискримінації у сфері праці і трудових відносин, які сформульовані Конвенцією про дискримінацію в галузі праці і занять» № 111 (1958 р.), Конвенцією про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності» № 100 (1951 р.).

Однією з головних заслуг Міжнародної організації праці є активна роль у процесі створення концепції соціального партнерства, а також допомога та підтримка становлення цієї системи регулювання соціально-трудова відносин у більшості країн світу [10]. Більшість норм про працю, які пропонуються Міжнародною організацією праці у формі конвенцій та рекомендацій, не мають революційного та інноваційного характеру, окрім того, вони не є універсальними, проте вони пропонують такі методи вирішення проблем у трудовій сфері, які позитивно себе зарекомендували. Вони також сприяють розробленню державами власної політики у сфері соціально-трудова відносин у загальному міжнародному контексті та вирішенню національних проблем із використанням та одночасним розвитком міжнародної співпраці.

Україна бере активну участь у всіх заходах МОП з травня 1954 р. На сьогодні в Україні в законодавчо-правовому полі у сфері зайнятості та праці враховуються вимоги 62-ох конвенцій

МОП. Лише за роки незалежності наше законодавство збагатилося міжнародним досвідом гуманізації трудової сфери шляхом ратифікації 18-ти конвенцій. МОП активно працює в Україні з початку 90-х років, здійснила проекти, пов'язані з аналізом стану соціальної політики, кризового стану ринку праці в Україні, розвитком соціального партнерства. Протягом усього часу МОП надавала і продовжує надавати допомогу Урядові в експертній оцінці законопроектів, ознайомленні урядовців, представників профспілок і роботодавців з міжнародними стандартами праці та її національною систематизацією. Співпраця Міжнародної організації праці з Україною за роки її незалежності стала системною та динамічною. Вона спрямована на: а) ратифікацію та практичне впровадження конвенцій МОП та сприяння гармонізації національного законодавства з міжнародними трудовими нормами МОП та європейськими стандартами. Україною ратифіковано більше 60-ти конвенцій (за роки незалежності – 20), у тому числі вісім фундаментальних; б) реформування трудового законодавства і підтримка реформ у сфері соціального страхування та соціального забезпечення; в) розроблення та реалізація програм забезпечення зайнятості, в тому числі молоді, людей з інвалідністю, осіб, що постраждали від торгівлі людьми; г) реформування статистики праці; д) сприяння формуванню і підвищенню ефективності адміністрації праці та її складових, у тому числі таких інституцій, як Державна інспекція України з питань праці, органи державного нагляду у сфері охорони праці, служба посередництва і примирення [11]. Також результатом діяльності Міжнародної організації праці в Україні за роки її незалежності стало впровадження понад 20-ти проектів технічного співробітництва, об'єднаних у три широкомасштабні програми, найбільшими за обсягом серед яких стали Програми гідної праці, що є частиною UNDAF (Рамкова програма допомоги ООН) та Цілей розвитку тисячоліття.

Список використаної літератури

1. Шульженко І. В. Вплив міжнародних стандартів гендерної рівності у трудових правовідносинах на вітчизняне трудове право / І. В. Шульженко // Економіка і право. – 2009. – № 3. – С. 151–154.
2. Лукаш С. С. Міжнародно-правове регулювання в сфері праці / С. С. Лукаш // Юридична наука і практика. – 2011. – № 2. – С. 28–34.
3. Процевський О. І. Яким бути новому Кодексу про працю України / О. І. Процевський // Право України. – 1995. – № 9–10. – С. 28–33.
4. Конституція України // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
5. Кодекс законів про працю України // Відомості Верховної Ради України. – 1971. – Дод. до № 50. – Ст. 375.
6. Формування соціального діалогу в сучасних умовах: світовий досвід та українська практика : [аналіт. доп.] / [Д. М. Горелов, О. А. Корнієвський, Ю. В. Опалько, Г. О. Палій] ; за ред. М. М. Розумного. – К. : НІСД, 2011. – 47 с.

Висновки. По суті справи, міжнародними зусиллями створено звід модельних актів з питань праці, творче освоєння якого є необхідною умовою розробки і вдосконалення будь-якої національної системи трудового права, що прагне відповідати загальносвітовим вимогам. Далі акти – об'єкт уважного вивчення, запозичення, практичного використання як визнаного в цивілізованому світі еталона, своєрідного міжнародного кодексу праці. На сьогодні можна виділити такі основні напрямки впливу міжнародного законодавства на національне трудове право та трудові правовідносини: а) пряме застосування міжнародних актів у разі їх ратифікації Верховною Радою України; б) включення міжнародних норм у положення норм діючих українських законів, підзаконних актів, колективних договорів; в) реалізація положень ратифікованих і нератифікованих міжнародних актів шляхом видання відповідних актів внутрішнього законодавства.

Усе викладене вище робить необхідним вивчення міжнародно-правового регулювання праці й особливо міжнародних норм праці. Останні слід розглядати як найважливіше джерело національного трудового права, що розширює, збагачує права громадян, відкриває нові перспективи розвитку вітчизняного трудового законодавства, сприяє приведенню його у відповідність до стандартів провідних країн світу. Значну роль міжнародні трудові норми відіграють у консолідуванні нашого трудового законодавства, запобіганні зниженню досягнутого рівня правових гарантій, а також в активізації правотворчої діяльності законодавця, в інтеграції України в правову систему цивілізованого світу. Це наочно виявилось в роботі зі створення нового Трудового кодексу України. У перспективі міжнародні трудові стандарти будуть відігравати важливу роль у визначенні правового статусу працівників, у захисті їх трудових прав та інтересів у судах та інших державних органах, у вирішенні конфліктів із роботодавцями, у розвитку та застосуванні трудового права.

7. Охорона праці: європейські і міжнародні стандарти та законодавство України (порівняльний аналіз) / [В. С. Венедиктов, В. П. Грохольський, М. І. Іншин, М. М. Клемпарський, К. Ю. Мельник, О. М. Музичук, І. М. Шопіна] ; за ред. В. С. Венедиктова. – Х. ; К. : Держ. департамент з питань адаптації законодавства ; Укр. асоц. фахівців труд. права, 2006. – 680 с.

8. Чанишева Г. І. Декларація МОП про соціальну справедливість у цілях справедливої глобалізації: зміст і значення / Г. І. Чанишева // Актуальні проблеми держави і права. – 2010. – Вип. 52. – С. 7–11.

9. Філадельфійська декларація МОП [Електронний ресурс] // Міжнародна організація праці. – Режим доступу: http://znaimo.com.ua/Міжнародна_організація_праці#link5.

10. Кучу мова І. Ю. Державне регулювання ринку праці в умовах трансформації економіки : [монографія] / І. Ю. Кучумова. – Х. : НТМТ, 2009. – 204 с.

11. Програми Гідної праці – основа співробітництва МОП з Україною [Електронний ресурс] / Державна служба зайнятості. – Режим доступу: http://www.dcz.gov.ua/control/uk/publish/article?art_id=168439&cat_id=366755.

Надійшла до редколегії 11.10.2012

ЧОРНОУС Е. В. ИСТОЧНИКИ МЕЖДУНАРОДНО-ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА И ИХ ВЛИЯНИЕ НА НАЦИОНАЛЬНОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬНОЕ

Рассмотрены международные нормативно-правовые акты, стандарты и их влияние на правовое регулирование национального законодательства в сфере труда. Проанализированы акты Международной организации труда по вопросам имплементации стандартов в сфере труда и занятости.

CHORNOUS O. THE SOURCES OF INTERNATIONAL AND LEGAL REGULATION OF LABOUR AND THEIR INFLUENCE ON NATIONAL LEGISLATION

International normative and legal acts, standards and their influence on legal regulation of national legislation in the field of labour is considered. The documents of International Labour Organization on the issue of the implementation of standards in the field of labour and employment are analyzed.