

Однією з характерних рис сучасного міжнародного права є те, що воно регулює широкий спектр різноманітних міждержавних відносин. Історично об'єктом регулювання міжнародного права були, головним чином, політичні відносини держав, а також відносини в сфері міжнародного торгівельного обороту.

У цей час до міжнародно-правового регулювання відносяться різні питання політичного, економічного, соціального, гуманітарного, військового, екологічного співробітництва держав, використання ними морського, повітряного, космічного простору. Особливе місце в цьому співробітництві належить міжнародно-правовому регулюванню праці, зародження якого можна віднести до початку ХХ століття. Його становленню й розвитку сприяли різні фактори (політичні, економічні, соціальні, юридичні тощо), зокрема, це прагнення держав до створення єдиного правового простору, що забезпечуватиме рівні умови конкуренції на міжнародному ринку, а також опрацювання єдиних світових стандартів щодо захисту трудових прав найманих працівників.

Дослідженню міжнародного трудового права присвячені праці багатьох авторів, а існування його як особливої галузі або підгалузі міжнародного права вже давно обґрунтовувалося юристами, зокрема С.А. Івановим, В.М. Чхиквадзе, Ц.А. Ямпольською, Г.І. Тункіним, Е.М. Аметистовим, Л.Х. Мингазовим, Г. Каттигом, І. Януловим, М. Геновським, Е. Гамілшегом, Б. Блогоевим, Н. Валтікосом, Е. Маемом, Л. Трокле, Г. Ліон-Каном.

Виділення міжнародного трудового права в галузь міжнародного публічного права може бути обґрунтовано наступним чином. Незважаючи на існування в міжнародному праві відповідних норм про працю, спрямованих на врегулювання трудових відносин на внутрішньодержавному рівні, міжнародне право, насамперед, залишаючись правом міждержавним, зберігає сферу своєї дії, що не збігається зі сферою дії внутрішньодержавного права. Іншими словами, саме держави (а не конкретні фізичні або юридичні особи) є учасниками угод, що містять трудові норми, приймаючи на себе зобов'язання

щодо їх виконання і лише держави відповідають за їхнє недотримання. Питання зміни або припинення міжнародно-правових зобов'язань у сфері праці також перебувають у прямій залежності від позиції держав. Останні вправі денонсувати ту або іншу конвенцію й тим самим зняти із себе міжнародні зобов'язання щодо регулювання трудових відносин.

Якщо говорити про кількісну складову, то міжнародні конвенції про працю складають приблизно п'яту частину всіх багатосторонніх міжнародних договорів, що також дозволяє дійти висновку про міжнародне трудове право як сформовану галузь міжнародного права. Крім того, про міжнародне трудове право можна говорити в тому ж розумінні, як і про міжнародне кримінальне або міжнародне економічне право. Цієї ж думки дотримувався С.Б. Крилов, коли писав про можливість існування «міжнародної цивільної, міжнародної кримінальної, міжнародної адміністративної й інших галузей міжнародного права» [1, с. 29].

Виходячи з розуміння міжнародного трудового права, як галузі міжнародного публічного права, його можна визначити як сукупність міжнародно-правових норм, що встановлюють стандарти в сфері праці й зайнятості. Сутність міжнародно-правового регулювання праці становлять, насамперед, ідеї правового захисту вищих цінностей суспільства й держави - а саме, прав і свобод людини, її честі й гідності у сфері праці. В науці трудового права немає особливих розбіжностей у поглядах на визначення міжнародно-правового регулювання праці. Під міжнародно-правовим регулюванням праці розуміється регулювання умов праці й охорони законних прав працівників за допомогою міжнародних угод, а різноманіття міжнародних відносин в сфері праці призводить до існування різноманітних міжнародно-правових норм.

Зміст міжнародної норми про працю є наріжним критерієм зацікавленості держав у її імplementації - фактичної реалізації міжнародних зобов'язань держав у сфері регулювання праці на внутрішньодержавному рівні. Саме з оцінки змісту міжнародних норм починається процес прийняття державою рішення про укладення міжнародних договорів або приєднання до них.

Е.М. Аметистів виділяє наступні, найбільш важливі, з погляду імплементації, елементи змісту міжнародних норм про працю:

- об'єкт регулювання;
- коло категорій трудящих, що охоплюються захистом;
- актуальність норм із погляду сучасності;
- географічний район розповсюдження;
- характер і обсяг наданих прав і покладених обов'язків [2, с. 17].

Перший елемент (об'єкт регулювання) знаходить своє вираження в нормах, пов'язаних із захистом основних прав людини в сфері праці (право на працю, право на відпочинок, право на свободу від дискримінації в трудових відносинах, право на свободу від примусової праці); у нормах щодо проблем забезпечення зайнятості й боротьби з наслідками безробіття (загальна політика держав в сфері зайнятості, захист трудящих від безпідставних звільнень, професійна підготовка й виробниче навчання, створення й діяльність установ, які сприяють в устрої на роботу, облік безробітних і надання їм різної допомоги); у нормах, що регулюють умови праці й відпочинку (оплата праці, робочий час, час відпочинку, охорона й гігієна праці тощо); у нормах соціального страхування й соціального забезпечення (захист трудящих від нещасних випадків на роботі й при професійних захворюваннях, надання допомоги у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю, інвалідністю, старістю й у зв'язку із втратою годувальника); у нормах, що регулюють проблеми професійних відносин (вирішення конфліктів на підприємствах, встановлення «співробітництва» між підприємцями й працюючими тощо); у нормах, що регулюють діяльність інспекції праці, трудового арбітражу, органів, що здійснюють статистику праці й ін.

З погляду використання другого елемента (категорії трудящих, які охоплюються захистом) всі перераховані міжнародні норми поділені на норми, що спрямовані на захист всіх категорій трудящих; норми, пов'язані із захистом трудящих у промисловості, на транспорті й у шахтах; норми, що стосуються трудящих, що працюють в установах, зайнятим у торгівлі й інших

невиробничих галузях; норми, призначені для захисту прав моряків і рибалок; норми, що поширюють свою дію на сільськогосподарських працівників; спеціальні норми, що регулюють трудові відносини іноземних працівників (робітників-мігрантів); норми, що регулюють умови праці жінок і підлітків й обмежуюче застосування дитячої праці; а також норми, спрямовані на захист корінного населення колоній і залежних територій в сфері основних трудових прав людини, зайнятості й безробіття, професійних відносин, адміністрації й інспекції праці.

Третій елемент (актуальність норм із позицій сучасності) став критерієм розмежування міжнародних норм про працю з урахуванням їхньої відповідності потребам міжнародного й національного регулювання праці наприкінці 70-х років, коли Адміністративна рада МОП створила робочу групу для проведення аналізу всіх прийнятих в Організації міжнародних норм за час її існування.

До першої категорії були виділені нормативні документи (78 з 151 конвенцій та 76 з 159 рекомендацій), що мають особливу цінність для захисту трудових прав, імплементації яких, на думку Адміністративної ради, варто віддавати безумовну перевагу. Серед них, зокрема, були зазначені міжнародні норми, що стосуються: свободи асоціації й права на організацію, захисту від примусової праці, захисту від дискримінації в сфері праці, політики в сфері зайнятості, забезпечення загальних умов зайнятості, охорони праці й боротьби із професійними захворюваннями, умов праці дітей, підлітків і жінок, соціального забезпечення, трудящих-мігрантів і інших груп трудящих. До другої категорії увійшли нормативні документи (16 конвенцій та 14 рекомендацій), що підлягають перегляду у зв'язку з необхідністю приведення їх у відповідність до діючих на той момент вимог. Серед них були здебільшого документи, що регулюють охорону праці й захист від професійних захворювань, окремі конвенції й рекомендації про працю жінок і захист материнства, а також норми, пов'язані із захистом окремих груп трудящих

(мігрантів, рибалок тощо). До третьої категорії були віднесені документи (63 конвенції й 81 рекомендація), що не ввійшли до перших двох категорій.

Четвертий елемент (географічний район розповсюдження) поділяє міжнародні норми про працю на три групи: призначені для імплементації всіма державами міжнародного співтовариства (універсальні); призначені для імплементації окремими групами держав (регіональні) і призначені для імплементації державами - учасниками двосторонніх угод (двосторонні).

П'ятий елемент (характер і обсяг надаваних прав і покладених обов'язків) обумовив поділ міжнародних норм про працю на імперативні, тобто ті, що виключають будь-яку можливість відхилення від їхнього змісту при адаптації до них національного права й практики, і диспозитивні, тобто ті, що дозволяють в той чи інший спосіб пристосовувати міжнародну норму до національного законодавства й практики з метою поступового їхнього розвитку [2, с. 18-27].

Отже комплексне врахування всіх елементів змісту міжнародних норм про працю надасть можливість проаналізувати той чи інший міжнародно-правовий акт з позиції доцільності та необхідності його імплементації. Також це дає підстави для прийняття вітчизняним законодавцем рішення про підписання та ратифікацію повністю чи з певними застереженнями.

Предметом правового регулювання в міжнародному трудовому праві є відносини між суб'єктами міжнародного права із приводу захисту трудових прав працівників і їхніх професійних організацій.

Міжнародне трудове право й внутрішньодержавне право, як дві самостійні системи, не існують ізольовано одне від одного. Національні правові системи істотно впливають на нормоутворення в міжнародному трудовому праві, знаходячи своє вираження й закріплення в зовнішній політиці й дипломатії держав. Це можна пояснити тим, що, як правило, в міжнародно-правових актах закріплюються найбільш доцільні та ефективні форми та види поведінки його суб'єктів, звичайно, із відповідним рівнем узагальнення, що має на меті

зробити відповідні приписи доволі універсальними для застосування в країнах із різними правовими системами.

Один із засобів здійснення міжнародно-правового регулювання праці – це діяльність ООН. Практично питаннями праці ООН займається дуже мало. Це право засноване на тих статтях Статуту ООН, що стосуються забезпечення прав людини, зокрема, на положеннях Розділу 9, який конкретизує функції ООН і обов'язки її членів у розв'язанні міжнародних проблем економічного, соціального, культурного і гуманітарного характеру та у заохоченні, розвитку поваги до прав людини й основних свобод.

Найголовнішим суб'єктом міжнародного трудового права справедливо вважається Міжнародна організація праці (МОП), яка була створена в 1919 р. відповідно до рішення Паризької мирної конференції як спеціалізованої установи Ліги Націй. Найбільшу кількість нормативних положень, що відносяться до праці, містять саме акти МОП. Статут МОП став окремою частиною Версальського мирного договору від 28 червня 1919 р. Саме цей день є офіційною датою заснування МОП. Із припиненням діяльності Ліги Націй МОП не припинила свого існування, а з 1946 р. стала першою спеціалізованою установою ООН на підставі угоди про їх взаємне співробітництво і визнання МОП спеціалізованою установою ООН. На даний час членами МОП є 174 держави. Україна — член цієї організації з 30 квітня 1954 р. МОП - міжурядова організація. Її унікальність, на відміну від інших організацій системи ООН, полягає в тому, що вона є трибічною: в ній представлені уряди, представники підприємців і працівників.

Цілі та завдання МОП визначені в преамбулі її Статуту. 10 травня 1944 р. вони були переглянуті та уточнені Філадельфійською декларацією, прийнятою Генеральною конференцією на 26-й сесії МОП, яка, підтверджуючи основні принципи заснування цієї організації, включила до Статуту такі повноваження:

- прийняття міжнародних конвенцій та рекомендацій щодо організації та реалізації праці;

- розробка конкретних міжнародних програм, пов'язаних з поліпшенням умов праці та життя працівників;

- ухвалення програм допомоги державам у реалізації програм міжнародного технічного співробітництва;

- розробка програм загального, професійного навчання у сфері праці.

Структура МОП є досить оригіальною порівняно з іншими спеціалізованими установами ООН. Як вже зазначалося, вона заснована на принципах тристороннього представництва, які визначені у її Статуті. Більше того, МОП є єдиною організацією системи ООН, де цей принцип застосовується на всіх рівнях. Така система дає можливість національним представникам підприємців та працівників брати участь нарівні з урядовими представниками у вирішенні всіх питань, що стосуються компетенції Організації. Ця участь поширюється, як правило, на всі етапи розробки міжнародних правових норм, а також на процедури і функції контролю [3, с. 107]. Принцип трипартизму (тристороннє співробітництво) МОП відрізняє її не лише від спеціалізованих установ ООН, а й від інших міжнародних організацій та істотно впливає на прийняття, зміст та авторитет конвенцій і рекомендацій.

Основними повноваженнями Міжнародної конференції праці є:

- визначення завдань та основних напрямів діяльності МОП;

- вирішення питань членства окремих держав у ній;

- внесення та затвердження змін і доповнень до Статуту МОП;

- прийняття рішень з окремих питань правового регулювання праці, трудової міграції та соціального забезпечення;

- контроль та нагляд за імплементацією та дотриманням державами положень ратифікованих конвенцій;

- спостереження за напрямами розвитку національного трудового законодавства щодо рекомендацій МОП.

На міжнародно-правове регулювання праці великий вплив робить діяльність Всесвітньої федерації профспілок (ВФП). У 50-60-і роки ВФП прийняла три найважливіших акти - Програму дії профспілок на сучасному

етапі і захист інтересів та прав трудящих (1961 р.), Хартію профспілкових прав трудящих (1954 р.) і Хартію соціального страхування (1961 р.). Діяльність цієї організації продовжується і сьогодні, але це не єдина міжнародна профспілкова організація. Нині їх діє досить багато. Це і Міжнародна конференція вільних профспілок з її галузевою системою, і Європейська конфедерація профспілок, що також допомагають працівникам у розв'язанні спірних питань і ситуацій, пов'язаних із застосуванням праці.

Профспілки, згідно із Хартією, мають право подавати судові позови про захист інтересів найманих працівників, збирати членські внески і вільно ними розпоряджатися.

Хартія вимагала визнання за профспілками права ведення переговорів з роботодавцями та органами державної влади про укладення колективного договору на підприємстві, групі підприємств, промисловості, у місцевому або національному масштабі; представляти інтереси найманих працівників в усіх органах, що займаються питаннями встановлення заробітної плати, охорони праці, найму, звільнення, а також брати участь в управлінні органами соціального страхування.

Участь у страйку не повинна бути причиною застосування санкцій до профспілки або найманих працівників.

Хартія вимагала забезпечення права профспілок вільно вступати до будь-яких міжнародних організацій, брати участь в їхній роботі тощо [4, с. 111-114].

У 1978 році на IX конгресі Всесвітніх профспілок було прийнято «Загальну декларацію профспілкових прав» та «Документ орієнтації й ідей». У загальній декларації зазначалася необхідність визнання і гарантії діяльності профспілок у національних конституціях, проголошувалися права профспілок у суспільстві, економіці, на виробництві і у сфері міжнародних відносин; зазначалося, що профспілки повинні користуватися правом законодавчої ініціативи тощо.

Крім МОП, міжнародних профспілкових організацій, ООН, існують й інші міжнародні організації. Слід зазначити і діяльність таких організацій як Організація американських держав (ОАД), Організація африканської єдності



(ОАЄ), Арабська організація праці (АОП), Організація економічного співробітництва і розвитку (ОЕСР), що у рамках своїх організацій регулюють трудові відносини на міждержавному рівні.

Міжурядові організації системи ООН беруть участь у створенні міжнародно-правових норм різного характеру, що відносяться до різних міжнародно-правових систем. Ця обставина породжує проблему зворотного зв'язку: міжурядові організації впливають на розвиток кожної із цих систем.

Безсумнівно, не тільки правотворча діяльність міжнародних організацій впливає на національні правові системи. Великий вплив на національне законодавство здійснює й діяльність Європейського Суду з прав людини. Установлення Судом факту порушення статей Конвенції зобов'язує державу-відповідача, а іноді навіть й інші держави, ужити відповідних заходів по виконанню судового рішення, а також спонукає їх внести зміни до чинного законодавства, нормативних актів чи судової практики. До такого ж результату може привести навіть сам факт прийняття справи до розгляду. Наслідком судового рішення стає прийняття державою-відповідачем конкретних заходів стосовно позивача [5, с. 57].

Міжнародну організацію створюють держави, якщо вони приходять до переконання, що вона може бути корисна у випадках, коли завдання, що стоять перед ними, власними силами розв'язати вони не в змозі. Отже, держави створюють міжнародну організацію і стають її членами тоді, коли вони дійдуть висновку, що це принесе їм певні вигоди і буде служити їх інтересам. Кожна з держав намагається, щоб діяльність організації відповідала її інтересам. Із самої суті міжнародної організації випливає, що вона повинна служити механізмом співробітництва держав-членів.

У сучасних міжнародних відносинах неухильно зростає роль і значення міжнародних організацій як важливого форуму узгодження дій держав. Є багато свідчень прояву цієї тенденції, у тому числі і розширення їх правотворчих функцій. Зважаючи на значне коло суб'єктів міжнародного права, серед яких важлива роль відводиться відповідним міжнародним організаціям та

органам, цілком виправдано можна вести мову про міжнародну правотворчість. Міжнародну правотворчість щодо регулювання праці можна визначити як процес узгодження змісту норм міжнародного трудового права і введення їх у дію. Найважливіша його особливість полягає в тому, що кожна держава правомочна визнавати чи не визнавати в якості юридично обов'язкового узгоджений зміст норми. Таким чином, процес міжнародної правотворчості щодо регулювання праці складається з колективних дій держав на етапі узгодження змісту норми й в індивідуальних діях кожної держави на етапі визнання цієї норми.

Отже можна в підсумку відмітити, що:

- Виходячи з розуміння міжнародного трудового права, як галузі міжнародного публічного права, його можна визначити як сукупність міжнародно-правових норм, що встановлюють стандарти в сфері праці й зайнятості, а кінцевою метою правового регулювання, здійснюваного за допомогою міжнародних норм про працю, можна назвати вдосконалення системи внутрішнього національного трудового права.

- Враховуючи системність нормативних приписів, що містяться у міжнародних нормативно-правових актах, їх імплементації у вітчизняне законодавство повинна передувати відповідна підготовча робота. Сутність її полягає у комплексному врахуванні всіх елементів змісту міжнародних норм про працю (які виділяє наукова доктрина), що надасть можливість проаналізувати той чи інший міжнародно-правовий акт з позиції доцільності та необхідності його імплементації. Також це дає підстави для прийняття вітчизняним законодавцем остаточного рішення про підписання та ратифікацію повністю чи з певними застереженнями.

- Визнаючи предметом правового регулювання в міжнародному трудовому праві відносини між його суб'єктами із приводу захисту трудових прав працівників і їхніх професійних організацій, а методом міжнародного трудового права - встановлення взаємних прав і обов'язків у сфері праці незалежними суб'єктами міжнародних відносин на універсальному,

регіональному й локальному рівнях шляхом добровільного волевиявлення й на основі рівноправ'я, то під поняттям «міжнародне трудове право» треба розуміти - галузь міжнародного права, що являє собою особливу систему юридичних норм, які регулюють відносини між його суб'єктами з метою захисту трудових прав працівників і їхніх професійних організацій, і поліпшення умов праці й побуту працівників за допомогою добровільного встановлення певних юридичних і фактичних гарантій цих прав на основі рівноправ'я.

-Зважаючи на значне коло суб'єктів міжнародного права, серед яких важлива роль відводиться відповідним міжнародним організаціям та органам, то цілком виправдано можна вести мову про міжнародну правотворчість. Міжнародну правотворчість щодо регулювання праці можна визначити як процес узгодження змісту норм міжнародного трудового права і введення їх у дію. Найважливіша його особливість полягає в тому, що кожна держава правомочна визнавати чи не визнавати в якості юридично обов'язкового погоджений зміст норми. Сам же процес міжнародної правотворчості щодо регулювання праці складається з колективних дій держав на етапі узгодження змісту норми й в індивідуальних діях кожної держави на етапі визнання цієї норми.