



МІЖНАРОДНО-ПРАВОВІ СТАНДАРТИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

НАЗИМКО Олена Вікторівна - викладач кафедри загальноправових дисциплін
Донецького юридичного інституту МВС України, кандидат юридичних наук

УДК 351.83 (477)

У даній статті автор представляє, розглядає та аналізує міжнародно-правові стандарти регулювання трудових відносин відповідно до основних галузевих джерел міжнародного права Організації Об'єднаних Націй та Міжнародної організації праці. Автор зосереджується на основоположних проблемах, пов'язаних із здійсненням людиною права на працю; виявляє базові історичні тенденції встановлення міжнародно-правових стандартів регулювання трудових відносин та вирішення історичного завдання із остаточного звільнення людської особистості та її праці; доходить висновку про відповідність міжнародно-правових стандартів регулювання трудових відносин універсальним загальновизнаним правам людини.

Ключові слова: міжнародне право, трудове право, стандарт, трудові відносини.

Актуальність

Трудові відносини становлять невід'ємну та надзвичайно важливу складову соціального та правового буття як окремої людини, так і цілого суспільства, народу, країни, світового співтовариства. Процес осмисленої, вільної, корисної фізичної та інтелектуальної праці, а також, безумовно, результати такої праці здійснюють неочіненне матеріальне, соціально-комунікативне та духовно-ціннісне відтворення людини і громадянина.

Постановка проблеми

Сфера трудових відносин протягом майже цілого століття є предметом належного

та неухильного нормативно-правового регулювання відповідно до норм як національного, так і міжнародного права. У наш час міжнародно-правові стандарти регулювання трудових відносин, завдяки зусиллям певних міжнародних урядових організацій та вчених-правників, продовжують удосконалюватися в дусі їхньої подальшої загальної гуманізації, демократизації, предметно-нормативної конкретизації.

Цивілізований, прогресивний, правовий та гуманний підхід до вирішення широкого комплексу проблем, пов'язаних із питаннями праці, відповідність національної теорії та практики регулювання трудових відносин міжнародно-правовим стандартам є ознакою правової, соціально-орієнтованої та демократичної держави, в якій забезпечується рівність відповідних соціальних можливостей для всіх громадян, повага до прав та інтересів особистості, верховенство закону.

В універсальних джерелах міжнародного права, зокрема в ч.1 ст.62 Статуту ООН, міститься положення про всебічне заохочення до здійснення наукових досліджень в економічній, соціальній, культурній, освітній сфері, сфері охорони здоров'я та інших подібних сферах. Безпосереднім проявом усіх зазначених сфер є відповідні міжнародно-правові стандарти регулювання трудових відносин.

Дослідження міжнародно-правових стандартів регулювання трудових відносин надасть українським вченим-правни-

кам можливість досягнути ці стандарти, здійснити їхній змістовно-нормативний та соціально-ціннісний аналіз, розробляти та вносити законотворчі пропозиції із реформування вітчизняного трудового законодавства, розробляти та представляти власні комплексні проекти нових міжнародних рекомендацій, конвенцій, інших джерел міжнародного права або вносити проекти поправок до відповідних діючих міжнародно-правових актів.

Аналіз останніх досліджень і публікацій

До проблем міжнародного трудового права звертались такі вчені, як Є.М. Аметистов, В. В. Єршов, Є. А. Єршова, А. Б. Канунніков, І. Я. Кисельов, О. Ю. Ковалюк, А. А. Пастухова, Ф.А. Цесарський та інші фахівці. Разом із тим тема міжнародно-правових стандартів правового регулювання трудових відносин залишається майже не дослідженою, що вимагає активізації наукових пошуків за даним напрямом.

У зв'язку із цим, **метою** даної статті є розгляд та аналіз змісту міжнародно-правових стандартів регулювання трудових відносин відповідно до основних галузевих джерел міжнародного права Організації Об'єднаних Націй та Міжнародної організації праці.

Виклад основного матеріалу

В умовах соціальних катаклізмів та викликів ХХ століття, які були пов'язані із вимогами мільйонів людей по всьому світі щодо забезпечення їм права на працю, гідних умов здійснення праці, всебічного захисту прав трудящих, отримання достатньої винагороди за виконану працю, міжнародне співтовариство (в особі урядів держав) вжило усіх необхідних зусиль нормативно-правового, інституційного та соціального характеру для встановлення як рекомендаційних, так і обов'язкових стандартів регулювання трудових відносин в кожному суспільстві, в кожній державі, у випадку будь-якої правової або соціальної колізії в трудових відносинах, щодо будь-якого загального або спеціалізованого

предметно-матеріального чи морального аспекту, пов'язаного із трудовими відносинами.

Розвиток та кодифікація норм міжнародного права у сфері трудових відносин розпочалися після завершення Першої світової війни в рамках правової діяльності таких міжнародних урядових організацій як Ліга Націй та Міжнародна організація праці (надалі – МОП). Після завершення Другої світової війни і на теперішній час міжнародно-правове регулювання трудових відносин здійснюється в рамках Організації Об'єднаних Націй (надалі - ООН) та тієї ж самої МОП, яка є спеціалізованою міжнародною організацією ООН.

У Преамбулі до Статуту МОП зазначається важливість стандартів міжнародно-правового регулювання трудових відносин, виходячи із нагальної та назрілої історичної необхідності: «Принимая во внимание, что существуют условия труда, влекущие за собой несправедливость, нужду и лишения для большого числа людей, что порождает недовольство, которое подвергает опасности мир и согласие во всем мире; и принимая во внимание срочную необходимость улучшения этих условий путем, например: регламентации рабочего времени, включая установление максимального рабочего дня и рабочей недели; регламентации набора рабочей силы; борьбы с безработицей; гарантии заработной платы, обеспечивающей удовлетворительные условия жизни; защиты рабочих от болезней, профессиональных заболеваний и от несчастных случаев на производстве; защиты детей, подростков и женщин; пенсий по старости и инвалидности; защиты интересов трудящихся, занятых за границей; признания принципа равной заработной платы за равный труд; признания принципа профсоюзной свободы; организации профессионального и технического обучения и других мероприятий» [1].

Сучасну міжнародно-правову базу, відповідно до якої здійснюється регулювання сфери трудових відносин, становлять кілька сотень (!) міжнародно-правових актів МОП та ООН як обов'язкового, так і рекомендаційного характеру. Ці численні дже-

рела міжнародного права, тобто конвенції, пакти та рекомендації, умовно прийнято вважати Міжнародним кодексом з питань праці.

Загальний огляд різноманітних численних джерел права у сфері трудових відносин дозволяє виділити наступні предметні групи питань, які підлягають регулюванню: 1) основоположні права людини та принципи у сфері праці: а) рівне право на працю для кожної людини; б) право вільно обирати вид праці або зайняття (включно із рівним і вільним доступом до державної та іншої служби); в) сувора заборона на використання рабської та примусової праці; г) право на захист від безробіття; г) сувора заборона дискримінації в рамках трудових відносин та ринку праці на основі раси, статі, кольору шкіри, релігійної належності, матеріального становища, соціального походження тощо; д) право на відпочинок від праці (вихідні, відпустки тощо); 2) умови здійснення праці: а) право на гідні, гуманні, безпечні для життя, здоров'я (запобігання нещасним випадкам, дотримання правил безпеки, недопущення виробничого травматизму, додержання санітарно-гігієнічних та інших норм) та моралі умови праці; 3) норми щодо тривалості робочого дня та тривалості робочого тижня; 4) право на гідний рівень винагороди за виконану працю; 5) стандарти прийому на роботу та звільнення з неї; 6) норми щодо допустимих та недопустимих об'ємів трудового, зокрема фізичного навантаження на людину; 7) норми та стандарти щодо допустимого та недопустимого поведіння із специфічними, вразливими гендерними, віковим категоріями населення в рамках здійснення трудових відносин та ринку праці: а) норми щодо використання та оплати праці дітей/неповнолітніх, жінок, людей похилого віку та інвалідів; 8) соціальні стандарти в рамках сфери трудових відносин: а) охорона та захист материнства; б) компенсація за нещасних (травматичних) випадків; в) компенсація у випадку професійних захворювань; г) пенсійне забезпечення відповідно до трудового стажу та інших чинників; 9) взаємовідносини між працівниками та роботодавцями: а) укладення трудових угод; б)

врегулювання трудових спорів; в) співробітництво між працівниками та роботодавцями; 10) громадсько-правова діяльність працівників: а) захист власних прав та інтересів; б) створення професійних спілок та профспілкових федерацій/конфедерацій національного та міжнародного масштабу; в) законне право на страйк; 11) державна політика в галузі забезпечення зайнятості; 12) питання професійної підготовки працівників: а) підвищення кваліфікації та перекваліфікація працівників; б) отримання професійної, в тому числі вищої професійної освіти, зокрема без відриву від виробництва; 13) створення та реформування відповідного законодавства у сфері трудових відносин; 14) державні інституції з інспекції праці та захисту прав працівників; 15) матеріально-побутове забезпечення потреб працівників: а) житлове забезпечення робітників/працівників; б) сфера обслуговування робітників/працівників.

Однак із численних джерел міжнародного права МОП та ООН як загального, так і спеціального характеру, слід особливо виділити такі джерела права, які містять норми та положення щодо регулювання деяких *основоположних питань у сфері трудових відносин*: Статут МОП від 28 червня 1919 року (зі змінами, які вносилися до нього та набували чинності в період від 1922 до 1953 рр.), Конвенція про рабство від 25 вересня 1926 року із змінами, внесеними Протоколом від 7 грудня 1953 року, Конвенція про примусову чи обов'язкову працю N 29 від 28 червня 1930 року, Декларація щодо цілей та задач Міжнародної організації праці від (Філадельфійська декларація МОП) від 10 травня 1944 року, Статут ООН від 26 червня 1945 року, Загальна декларація прав людини від 10 грудня 1948 року, Конвенція про захист заробітної плати N 95 від 1 липня 1949 року, Додаткова конвенція про скасування рабства, работоргівлі і інститутів і звичаїв, подібних до рабства від 7 вересня 1956 року, Конвенція про скасування примусової праці N 105 від 25 червня 1957 року, Конвенція про дискримінацію в галузі праці та занять N 111 від 25 червня 1958 року, Рекомендація щодо консультацій та співробітництва між держав-

ною владою та організаціями підприємців і працівників у галузевому та в національному масштабі N 113 від 20 червня 1960 року, Конвенція про політику в галузі зайнятості N 122 від 9 липня 1964 року, Рекомендація щодо політики в галузі зайнятості N 122 (на додаток до останньої однойменної конвенції) від 9 липня 1964 року, Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права від 16 грудня 1966 року, Міжнародний пакт про громадянські і політичні права від 16 грудня 1966 року, Конвенція про мінімальний вік для прийому на роботу- N 138 від 26 червня 1973 року, Рекомендація щодо мінімального віку для приймання на роботу N 146 (на додаток до останньої однойменної конвенції) від 26 червня 1973 року, Конвенція Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок від 18 грудня 1979 року, Рекомендація щодо політики в галузі зайнятості N 169 від 26 червня 1984 року, Декларація МОП основних принципів та прав у світі праці від 18 червня 1998 року, Конвенція про заборону та негайні заходи щодо ліквідації найгірших форм дитячої праці N 182 від 17 червня 1999 року, Рекомендація щодо заборони та негайних дій з ліквідації найгірших форм дитячої праці- N 190 (на додаток до останньої однойменної конвенції) від 17 червня 1999 року.

Надзвичайно важливим видається зазначити, що на сьогоднішній день *міжнародно-правові стандарти регулювання трудових відносин є похідними від загальноновизнаних основоположних, зокрема соціально-економічних прав і свобод людини і громадянина; також ці стандарти відтворюють зафіксовані в джерелах міжнародного права загальносвітові цілі та принципи соціально-економічного та гуманітарного розвитку.* Тому недаремно п. а) Декларації щодо цілей та задач Міжнародної організації праці зазначає, що «праця не є товаром» [2]. Це, таким чином, означає, що праця формує відповідне право вільної людини, зумовлене її нагальною життєвою необхідністю.

Основоположні соціально-економічні права людини та громадянина змістовно викладені у ст. 25 Загальної декларації прав людини від 10 грудня 1948 року:

«1. 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» [3]. Отримання усіх вказаних соціальних та матеріальних благ неможливо без здійснення права на працю та застосування відповідних механізмів регулювання трудових відносин.

Також Загальна декларація прав людини від 10 грудня 1948 року, відповідно до ст. 23, чітко визначає основоположне право людини на працю в цілому, а також відповідні, супутні йому права та соціальні можливості: «1. Кожна людина має право на працю, на вільний вибір роботи, на справедливі і сприятливі умови праці та на захист від безробіття. 2. Кожна людина, без будь-якої дискримінації, має право на рівну оплату за рівну працю. 3. Кожний працюючий має право на справедливу і задовільну винагороду, яка забезпечує гідне життя існування, її самої та її сім'ї і яка в разі необхідності доповнюється іншими засобами соціального забезпечення. 4. Кожна людина має право створювати професійні спілки і входити до професійних спілок для захисту своїх інтересів» [3].

Право людини на працю підтверджується і у п.1 ст. 6 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права від 16 грудня 1966 року: «1. Держави, які беруть участь у цьому Пакті, визнають право на працю, що включає право кожної людини дістати можливість заробляти собі на життя працею, яку вона вільно обирає або на яку вона вільно погоджується, і зроблять належні кроки до забезпечення цього права» [4].

Закріпивши беззаперечне право на вільну працю в якості атрибуту вільної та рівноправної особистості, міжнародне право, відповідно до ст. 24 Загальної декларації прав людини від 10 грудня 1948 року, так само захищає і право людини на відпочинок і дозвілля: «Кожна людина має право

на відпочинок і дозвілля, включаючи право на розумне обмеження робочого дня та на оплачувану періодичну відпустку» [3].

Відповідно до статті 55 Статуту ООН, у якій спостерігається зазначений безпосередній зв'язок між міжнародно-правовими стандартами регулювання трудових відносин та основоположними законами та цілями людського розвитку, міжнародне співтовариство в особі ООН сприяє: «а) Покращенню рівня життя, повної зайнятості населення і умов економічного і соціального прогресу і розвитку (курсів мій. – Авт.); б) Розв'язанню міжнародних проблем в області економічній, соціальної, охорони здоров'я і подібних проблем; міжнародному співробітництву в області культури і освіти; в) Всеобщому поважанню і виконанню прав людини і основних свобод для всіх, без різниці раси, статі, мови і релігії (до цих прав та свобод відносяться і широкий комплекс прав у сфері трудових відносин. – Авт.)» [5].

Першим етапом на шляху до встановлення зазначених загальноновизнаних демократичних стандартів міжнародно-правового регулювання трудових відносин, результати якого, у свою чергу, неможливо сприймати у відриві від змісту основоположних прав і свобод людини, стало обмеження, а потім і скасування рабства, примусової та обов'язкової праці.

Так, у Конвенції про рабство від 25 вересня 1926 року із змінами, внесеними Протоколом від 7 грудня 1953 року, надається визначення рабства, яке цілковито суперечить основоположному праву людини на особисту свободу та недоторканність: «1. Рабство є станом або положенням людини, над котрим здійснюються атрибути права власності (зокрема і атрибути права власності на процес та результати праці такої людини. – Авт.) або деякі з них» [6].

Стрімкий розвиток норм національного права різних суверенних держав, а також норм міжнародного права протягом всього ХХ століття остаточно закріпив свободу та недоторканність особистості кожної людини, скасувавши, таким чином, ставлення до людини та її робочої сили як до предмету

власності з боку інших людей. Вивільнення людини означає і вивільнення її праці.

Так, ст. 4 Загальної декларації прав людини від 10 грудня 1948 року зазначає: «Ніхто не повинен бути в рабстві або у підневільному стані; рабство і торгівля забороняються в усіх їх видах» [3]. В Прембулі Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права від 16 грудня 1966 року визнається, що ідеал вільної людини є передумовою реалізації нею її інших невід'ємних прав та свобод: «Визнаючи, що згідно з Загальною декларацією прав людини ідеал вільної людської особи, вільної від страху та нужди (слід додати і від рабства та поневолення. – Авт.), можна здійснити, тільки якщо будуть створені такі умови, за яких кожен може користуватися своїми економічними, соціальними (права у сфері трудових відносин є проявом економічних та соціальних прав. – Авт.) і культурними та політичними правами» [4]. Положення ч. 1, 2, 3 ст. 8 Міжнародного пакту про громадянські і політичні права від 16 грудня 1966 року доповнили норми Загальної декларації прав людини від 10 грудня 1948 року, додавши норми про заборону та скасування рабства, примусової та обов'язкової праці: «1. Нікого не можуть, держати в рабстві: рабство і торгівля забороняються в усіх їх видах. 2. Нікого не можуть держати в підневільному стані. 3.- а) Нікого не можуть приневолювати до примусової чи обов'язкової праці» [7].

Ст. 1 Конвенції про скасування примусової праці N 105 від 25 червня 1957 року суттєво обмежила низку можливостей та причин, які б виправдовували застосування примусової та обов'язкової праці, які містилися у Конвенції про примусову чи обов'язкову працю N 29 від 28 червня 1930 року: «Кожний член Міжнародної організації праці, який ратифікує цю Конвенцію, зобов'язується скасувати примусову або обов'язкову працю і не вдаватися до будь-якої її форми: а) як засобу політичного впливу чи виховання або як засобу покарання за наявність чи за висловлювання політичних поглядів, чи ідеологічних переконань, протилежних усталеній політичній, соціальній, чи економічній системі; б)

як метод мобілізації і використання робочої сили для потреб економічного розвитку; - в) як засіб підтримання трудової дисципліни; г) як засіб покарання за участь у страйках; д) як захід дискримінації за ознаками расової, соціальної і національної приналежності чи віросповідання» [8]. Заборона застосування примусової праці в якості «методу мобілізації і використання робочої сили для потреб економічного розвитку», відповідно до процитованого щойно п. б ст. 1 Конвенції про скасування примусової праці N 105 від 25 червня 1957 року, скасовує положення п. а), б) та с) ст. 9 Конвенції про примусову чи обов'язкову працю N 29 від 28 червня 1930 року, які передбачають: «За винятком випадків, щодо яких стаття 10 цієї Конвенції передбачає інше, орган влади, який має право притягати до примусової чи обов'язкової праці, зобов'язаний, перш ніж дозволити застосування цієї форми праці переконатися в тому, що: а) служба чи робота, які повинні бути виконані, становлять прямий і важливий інтерес для колективу, який їй має їх виконувати; б) ця служба чи робота є потрібною тепер чи найближчим часом; с) було неможливо дістати добровільну робочу силу для виконання цієї служби чи роботи, незважаючи на те, що було запропоновано зарплату й умови праці принаймні однакові з тими, які практикуються на даній території для аналогічної служби чи роботи» [9].

Однак встановлення та закріплення відповідних загально визначених міжнародно-правових стандартів регулювання трудових відносин, які, як ми з'ясували, є похідними від основоположних прав людини і громадянина, вимагало подальшого нормативно-правового врегулювання деяких важливих питань, пов'язаних із сферою трудових відносин.

Подальший розвиток джерел міжнародного права у сфері праці було сконцентровано, насамперед, на такій важливій соціально-ціннісній та правовій проблемі, як викорінення нерівності між чоловіками і жінками у сфері трудових відносин, нерівності між ними у користуванні зазначеними основоположними соціально-економічними, зокрема трудовими правами. Так, ст.3

Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права від 16 грудня 1966 року зазначає: «Держави, які беруть участь у цьому Пакті, зобов'язуються забезпечити рівне для чоловіків і жінок право користування всіма економічними, соціальними і культурними правами, передбаченими в цьому Пакті» [4].

Ч.1 ст. 11 Конвенції Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок від 18 грудня 1979 року зазначає беззаперечність прав жінок у сфері трудових відносин: «1. Держави-сторони вживають усіх відповідних заходів для ліквідації дискримінації щодо жінок у галузі зайнятості, з тим щоб забезпечити на основі рівності чоловіків і жінок рівні права, зокрема: а) право на працю як невід'ємне право всіх людей; б) право на однакові можливості при найманні на роботу, в тому числі застосування однакових критеріїв вибору при найманні; с) право на вільний вибір професії чи роду роботи, на просування по службі та гарантію зайнятості, а також на користування всіма пільгами і умовами роботи, на одержання професійної підготовки та перепідготовки, включаючи учнівство, професійну підготовку підвищеного рівня та регулярну підготовку; d) право на рівну винагороду, включаючи одержання пільг, на рівні умови щодо рівноцінної праці, а також на рівний підхід до оцінки якості роботи; е) право на соціальне забезпечення, зокрема при виході на пенсію, безробітті, хворобі, інвалідності, по старості та в інших випадках втрати працездатності, а також право на оплачувану відпустку; f) право на охорону здоров'я та безпечні умови праці, включаючи захист репродуктивної функції» [10].

Запобігання дискримінації жінок у сфері трудових відносин видається надзвичайно важливим, відповідно до норм міжнародного права, в умовах одруження жінки, яка працює, та стану її післяпологової реабілітації та нагляду за народженою дитиною. Ч.2 ст. 11 Конвенції Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок від 18 грудня 1979 року зазначає: «2. Для запобігання дискримінації щодо жінок після

одруження або народження дитини та гарантування їм ефективного права на працю держави-сторони вживають відповідних заходів для того, щоб: а) заборонити, під загрозою застосування санкцій, звільнення з роботи на підставі вагітності або відпустки по вагітності та пологах чи дискримінації з огляду на сімейний стан при звільненні; б) ввести оплачувані відпустки або відпустки з порівняльною соціальною допомогою по вагітності та пологах без втрати попереднього місця роботи, старшинства або соціальної допомоги; с) заохочувати надання необхідних додаткових соціальних послуг, з тим щоб дозволити батькам поєднувати виконання сімейних обов'язків з трудовою діяльністю та участю в громадському житті, зокрема шляхом створення і розширення мережі закладів по догляду за дітьми; d) забезпечувати жінкам особливий захист у період вагітності на тих видах робіт, шкідливість яких для здоров'я доведена» [10].

Міжнародне право у сфері трудових відносин також приділяє значну увагу проблемі суворого захисту відповідних прав, інтересів, життя і здоров'я неповнолітніх або дітей. Неповнолітні особи, діти становлять, як відомо, надзвичайно специфічну, дуже вразливу соціальну та вікову категорію громадян.

Відповідні норми міжнародного права зазначають заборону залучати дітей як до абсолютно злочинних, незаконних та антигуманних видів праці, так і деяких законних, однак тяжких для їхнього здоров'я та їхнього життя, видів занять, професій. Так, у ст. 3 Конвенції про заборону та негайні заходи щодо ліквідації найгірших форм дитячої праці N 182 від 17 червня 1999 року зазначається: «У цілях цієї Конвенції термін «найгірші форми дитячої праці» включає: а) усі форми рабства або практику, подібну до рабства, як наприклад, продаж дітей та торгівля ними, боргова кабала та кріпосна залежність, а також примусова чи обов'язкова праця, включаючи примусове чи обов'язкове вербування дітей для використання їх у збройних конфліктах; б) використання, вербування або пропонування дитини для заняття проституцією, виробництва порнографічної продукції чи

для порнографічних вистав; с) використання, вербування або пропонування дитини для незаконної діяльності, зокрема, для виробництва та продажу наркотиків, як це визначено у відповідних міжнародних договорах; d) роботу, яка за своїм характером чи умовами, в яких вона виконується, може завдати шкоди здоров'ю, безпеці чи моральності дітей» [11].

Також відповідні норми міжнародного права містять, з одного боку, положення щодо мінімального віку прийому на роботу в цілому, а з іншого, положення про мінімальний вік прийому на види робіт, які можуть завдати шкоди здоров'ю дитині (людині, таким чином) та можуть виконуватися лише дорослими (повнолітніми). Так, ч.6 Розділу I Рекомендації щодо мінімального віку для приймання на роботу N 146 від 26 червня 1973 року вказує: «Мінімальний вік повинен встановлюватись на одному і, тому ж рівні для всіх галузей економічної діяльності (курсив мій. – Авт.)» [12].

П. 1 та п. 3 ст. 2 Конвенції про мінімальний вік для прийому на роботу N 138 від 26 червня 1973 року зазначає положення щодо встановлення такого віку: «1. Кожний член Організації (тобто ООН. – Авт.), який ратифікував цю Конвенцію, вказує в заяві, що додається до документа про ратифікацію, мінімальний вік для прийому на роботу в межах своєї території, а також на транспортних засобах, зареєстрованих на його території; за умови дотримання положень статей 4-8 цієї Конвенції, жоден підліток молодшого віку, ніж цей вік, не допускається до роботи за наймом або до іншої роботи за будь-якою професією. 3. Мінімальний вік, що визначається на підставі параграфу 1 цієї статті, не повинен бути нижчим, ніж вік закінчення обов'язкової шкільної освіти та, в будь-якому випадку, не може бути нижчим ніж 15 років» [13].

Ч. 1 ст.3 Конвенції про мінімальний вік для прийому на роботу N 138 від 26 червня 1973 року зазначає: «1. Мінімальний вік для прийому на будь-який вид роботи за наймом або іншої роботи, яка за своїм характером або через умови, в яких вона здійснюється, може завдати

шкоди здоров'ю, безпеці або моральності підлітка, не може бути нижчим ніж 18 років» [13].

Ч. 3 ст. 5 Конвенції про мінімальний вік для прийому на роботу N 138 від 26 червня 1973 року визначають перелік галузей економічної діяльності, в рамках яких є недопустимим залучення дітей: «3. Положення Конвенції застосовуються як мінімум до роботи в: шахтах і кар'єрах; обробній промисловості; будівництві; службах електро-, газо- та водопостачання; санітарно-технічній службі; транспорті, складах і службах зв'язку, а також на плантаціях та інших сільськогосподарських підприємствах, що виробляють продукцію головним чином для комерційних цілей, але виключаючи сімейні чи дрібні господарства, що виробляють продукцію для місцевого вжитку і регулярно не використовують найманих працівників» [13].

Пункт 3 Розділу II Рекомендації щодо заборони та негайних дій з ліквідації найгірших форм дитячої праці N 190 від 17 червня 1999 року доповнює положення п. d) ст. 3 Конвенції про заборону та негайні заходи щодо ліквідації найгірших форм дитячої праці N 182 від 17 червня 1999 року: «3. Визначаючи види роботи, згадані у пункті d) статті 3 Конвенції, а також визначаючи сфери, у яких вони існують, слід, з-поміж іншого, звертати увагу на: а) види роботи, які наражають дітей на фізичне, психологічне чи сексуальне насильство; б) підземні, підводні роботи, праця на небезпечних висотах чи в обмеженому просторі; с) робота з небезпечними механізмами, обладнанням чи інструментами, чи та, яка вимагає ручного пересування чи транспортування тяжких вантажів; д) праця у нездоровому середовищі, яке може, наприклад, наражати дітей на шкідливі речовини, засоби чи процеси, чи на температури, шумові рівні чи вібрації, які шкодять їхньому здоров'ю; е) праця в особливо важких умовах, така, як праця протягом великої кількості годин чи вночі, чи робота, виконуючи яку, дитина надмірно затримується у приміщенні роботодавця» [14].

Висновки та перспективи подальших

досліджень

Таким чином, сучасні міжнародно-правові стандарти регулювання трудових відносин становлять надзвичайно важливу галузь міжнародного права, норми якої регулюють численні предметно-конкретизовані матеріальні та духовні аспекти здійснення трудових відносин. Норми та принципи цієї галузі права є похідними від універсальних загально визнаних, демократичних, зокрема соціально-економічних прав та свобод людини і громадянина; вони забезпечують соціально-економічну та правову рівність між усіма членами суспільства в рамках однієї з найважливіших соціальних сфер; сприяють подальшій демократизації та гуманізації сфери трудових відносин; захищають неминущу цінність людської особистості.

Література

1. Устав Международной организации труда // [Електронний ресурс]. Режим доступу до документу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_154;
2. Декларация относительно целей и задач Международной организации труда от 10 мая 1944 года // [Електронний ресурс]. Режим доступу до документу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_328;
3. Загальна декларація прав людини від 10 грудня 1948 року // [Електронний ресурс]. Режим доступу до документу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995_015;
4. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права від 16 грудня 1966 року // [Електронний ресурс]. Режим доступу до документу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_042;
5. Устав Организации Объединенных Наций // Организация Объединенных Наций // [Електронний ресурс]. Режим доступу до документу: <http://www.un.org/tu/documents/charter/chapter9.shtml>;
6. Конвенція про рабство від 25 вересня 1926 року із змінами, внесеними Протоколом від 7 грудня 1953 року // [Електронний ресурс]. Режим доступу до документу: http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/995_161;
7. Міжнародний пакт про громадянські

і політичні права від 16 грудня 1966 року // [Електронний ресурс]. Режим доступу до документу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_043;

8. Конвенція про скасування примусової праці N 105 від 25 червня 1957 року // [Електронний ресурс]. Режим доступу до документу: http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/993_013;

9. Конвенція про примусову чи обов'язкову працю N 29 від 28 червня 1930 року // [Електронний ресурс]. Режим доступу до документу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_136;

10. Конвенція Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок від 18 грудня 1979 року // [Електронний ресурс]. Режим доступу до документу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_207;

11. Конвенція про заборону та негайні заходи щодо ліквідації найгірших форм дитячої праці N 182 від 17 червня 1999 року // [Електронний ресурс]. Режим доступу до документу: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_166;

12. Рекомендація щодо мінімального віку для приймання на роботу N 146 від 26 червня 1973 року // [Електронний ресурс].

SUMMARY

The author presents, considers and analyzes in this paper the international and law labor standards according to basic sector sources of international law of United Nations Organization and International Labor Organization. The author concentrates on basic issues connected with human right to work; reveals basic historical tendencies of establishing the international and law labor standards and resolving the historical mission of final release of human being and its work; concludes that international and law labor standards are in compliance with global, universally recognized human rights.

Режим доступу до документу: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_077;

13. Конвенція про мінімальний вік для прийому на роботу N 138 від 26 червня 1973 року // [Електронний ресурс]. Режим доступу до документу: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_054;

14. Рекомендація щодо заборони та негайних дій з ліквідації найгірших форм дитячої праці N 190 від 17 червня 1999 року // [Електронний ресурс]. Режим доступу до документу: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_119.